



RESOLUCIÓ de 27 de novembre de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa U-Shin Spain, SLU per a l'any 2020 (codi de conveni núm. 08101482012016)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa U-SHIN SPAIN, SLU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 8 de juliol de 2020, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa U-Shin Spain, SLU per a l'any 2020 (codi de conveni núm. 08101482012016) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA U-SHIN SPAIN, SLU PARA EL AÑO 2020.

Capítulo I

Ámbito de aplicación y disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación al centro de trabajo que la empresa tiene en la localidad de Abrera.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

Se aplican las normas del presente Convenio a todos los trabajadores y trabajadoras que integran la plantilla de U-Shin Spain, SLU. en las distintas secciones, departamentos y centros productivos que conforman la Empresa, con las siguientes excepciones:

- El personal al que hacen referencia los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores (alta dirección y consejeros).
- Las personas trabajadoras que según clasificación interna del Grupo U-Shin tengan la calificación de ingenieros y cuadros, siempre y cuando manifiesten expresamente su voluntad de excluirse de forma definitiva e irreversible de la aplicación del Convenio. No obstante, dicha exclusión lo será exclusivamente respecto del régimen económico-salarial previsto en el mismo.

A este respecto, la empresa comunicará al Comité de Empresa las personas de dicho colectivo que, en cada momento, se mantengan afectadas por el Convenio colectivo en su totalidad y las que hayan optado por la exclusión de su aplicación.

Artículo 3. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará el convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona o las normas legales de mayor rango y de general aplicación.

Artículo 4. Vigencia y vinculación a la totalidad.

El presente Convenio se establece por un año, desde el 01.01.2020 al 31.12.2020

El presente Convenio quedará automáticamente prorrogado de año en año, por tácita reconducción, si no mediara denuncia del mismo.

La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga, deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento ante la autoridad laboral competente.

Se entenderá prorrogado el presente Convenio durante el tiempo que media entre la fecha de terminación y la entrada en vigor del Convenio que lo sustituya, salvo los efectos retributivos, que serán retroactivos a la mencionada fecha de terminación.

Las condiciones que se pactan en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, se han de considerar globalmente.

Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional 2ª, en caso de necesidad de inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Finalizado el período de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta prevista en el artículo 8 del presente Convenio. La Comisión Mixta deberá pronunciarse en un plazo máximo de 7 días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, el asunto será sometido a una mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 5. Garantía "ad personam".

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio que, a título personal, vinieran disfrutando de unas condiciones superiores a las aquí pactadas, se les respetará a todos los efectos, con estricta garantía "ad personam".

Esta garantía no será ni compensable ni absorbible.

La interpretación de lo dispuesto en este artículo corresponde a la Comisión Mixta de Vigilancia y Arbitraje, sin perjuicio de la competencia de los organismos administrativos o contenciosos en la materia.

Artículo 6. Complemento "ad personam".

Los trabajadores y trabajadoras que disfruten de condiciones retributivas superiores a las pactadas en el presente Convenio en concepto de complemento "ad personam" tendrán derecho al respeto futuro del mismo, que no tendrá carácter compensable ni absorbible y se revalorizará en igual porcentaje que los incrementos que se pacten en la negociación colectiva futura.

El importe establecido para cada empleado/a será el que le corresponda a fecha 01.01.2020 y se abonará en las 14 pagas.

Artículo 7. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas de este Convenio, consideradas en conjunto, comprenden y compensan las que en cualquier momento puedan existir, de acuerdo con las disposiciones

legales y administrativas de convenios y de cualquier otro origen, asimismo absorberán las que en el futuro puedan establecerse, cualesquiera que sean las normas de que se deriven.

En los supuestos de ascensos o promociones, provisionales o definitivas, a puestos de técnicos y profesionales de organización y gestión o cuadros técnicos y directores, el incremento de salario que se derive de dicho ascenso podrá ser detráido de los importes que, en su caso, la persona trabajadora percibiese bajo el concepto de complemento "ad personam", por aplicación de la figura de compensación y absorción en el importe que la persona trabajadora y empresa acuerden expresamente, para alcanzar el nuevo nivel salarial.

Artículo 8. Comisión Mixta de Vigilancia y Arbitraje de convenio.

Composición. Cuatro miembros en representación de la dirección y otros cuatro representantes de las personas trabajadoras, que sean miembros del Comité de Empresa, y como suplentes los que en cada momento se determine.

Finalidad. - Atender, estudiar y tratar de resolver los problemas que sobre su interpretación y aplicación del Convenio pudieran surgir.

Funcionamiento. - Cuando se plantee una duda, sobre la interpretación o aplicación del Convenio, se presentará por escrito a través de la jefatura correspondiente, la cual tratará de solucionarlo.

De no ser posible la solución, se pasará el tema, sea por parte del Comité de Empresa o la dirección de recursos humanos de la empresa, a la Comisión Mixta de Arbitraje y Vigilancia del convenio. Si sobre este tema se obtiene en la Comisión un acuerdo por mayoría, se levantará acta y dicho acuerdo será ejecutado, obligando a ambas partes.

De no producirse acuerdo o si resultara empate en la votación, se efectuará una consulta. Ambas partes podrán plantear demanda ante los organismos correspondientes.

De no ser posible la solución, se pasará el tema, sea por parte del Comité de Empresa o la dirección de recursos humanos de la empresa, a la Comisión Mixta de Arbitraje y Vigilancia del convenio, la cual deberá reunirse dentro de los 15 días laborales siguientes y resolver en el plazo de los 15 días laborales siguientes a la reunión. Si sobre este tema se obtiene en la Comisión un acuerdo por mayoría, se levantará acta y dicho acuerdo será ejecutado, obligando a ambas partes.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Mixta de Vigilancia y Arbitraje de convenio podrán ser sometidas por cualquiera de las partes a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. De concluir la mediación sin acuerdo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, en cuanto a procedimientos administrativos y judiciales para la resolución de conflictos.

Capítulo II Organización de trabajo-actividad-calidad

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es competencia exclusiva de la empresa. Es voluntad de las partes adecuarla a los principios y normas del sistema de producción U-Shin: 5S, HOSHIN, SMED, TPM.

Es obligación de la empresa:

- Proceder al cálculo de tiempos, métodos y sistemas de trabajo a través del servicio de tiempos, partiendo de valores reconocidos internacionalmente.

- Poner en conocimiento del Comité de Empresa los tiempos de adaptación y experimentación de nuevos productos y procesos de organización, así como las variaciones a las normas ya existentes, con 15 días de antelación.

- Recabar del Comité de Empresa el asesoramiento u orientación y propuestas, en todo lo relacionado con los cambios de sistemas de organización del trabajo.

- Facilitar a petición de las personas trabajadoras, las especificaciones de las tareas asignadas a cada fase de trabajo, así como los tiempos que corresponden.

- Establecer y redactar la fórmula que sirva para el cálculo de las retribuciones, de forma clara y sencilla, para que todos los trabajadores y trabajadoras puedan normalmente entenderlas.

El personal de U-Shin Spain, SLU prestará la máxima colaboración dentro de las normas U-SHIN 5000 para alcanzar los objetivos.

Artículo 10. Tiempos.

Se seguirán las siguientes normas de aplicación:

Determinación y revisión de tiempos.

El sistema de cálculo de tiempos de producción en la empresa será el sistema MTM Internacional sin coeficientes a actividad 100.

El rendimiento 100 será el mínimo exigible, salvo por circunstancias no imputables a la persona trabajadora.

Se considerarán como tiempos de descanso por fatiga y necesidades personales, los treinta y tres minutos (33') de pausas contempladas en el artículo 25 del presente Convenio, por tanto, la jornada a efectos de cálculo del rendimiento será la de presencia menos las pausas, así como el tiempo dedicado a los cinco minutos de limpieza y reunión y todas aquellas tareas asignadas por la empresa que no estén recogidas en el sistema de cálculo de tiempos.

La modificación de tiempos se efectuará cuando se den algunas de las circunstancias siguientes:

1.- Por reforma o modificación de métodos, componentes y procedimientos.

2.- Cuando se haya incurrido en manifiesto error de cálculo.

Se informará a la comisión de tiempos de la fecha de aplicación de los tiempos, con un plazo de antelación de al menos tres días. Métodos dará las explicaciones necesarias sobre los tiempos a dicha comisión.

En caso de que la comisión no esté de acuerdo con los nuevos tiempos, se hará intervenir a personas expertas externas (tanto por parte de la empresa como por parte de la comisión), con el objetivo de revisar los tiempos planteados resolviendo el litigio en un plazo máximo de 15 días naturales, a partir de la fecha de aplicación del tiempo.

Dentro de ese mismo plazo de 15 días naturales cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención del Tribunal Laboral de Catalunya, al que las mismas acuerdan someterse expresamente en trámite de arbitraje, de no haberse obtenido previamente acuerdo entre aquéllas en los procedimientos de conciliación y mediación de dicho Tribunal.

Resumiendo, en un plazo máximo de 18 días naturales, tres de información a la comisión y 15 para la revisión de los expertos, los tiempos tienen que estar resueltos o pendientes de resolución del Tribunal Laboral de Catalunya.

El tiempo necesario de formación en el puesto para una persona que lo ocupa por primera vez, será determinado por Métodos, aceptado por producción y comunicado por escrito al Comité de Empresa.

Período de adaptación por: tiempos nuevos, centros productivos, fases en cadena, manuales, automáticas y semiautomáticas.

Cuando se empieza a trabajar en un artículo nuevo, modificado o en una nueva instalación, hasta que se determine el tiempo de la instalación, la persona trabajadora no podrá ser objeto de sanción ni podrá ver modificado su salario (salario base más complemento "ad personam") que viene percibiendo habitualmente, con la condición de que el personal afectado permanezca las horas de trabajo en su puesto y trabajando normalmente. Este período ayudará a la adaptación del personal.

a) Fases en cadena o instalaciones automáticas o semiautomáticas:

Cuando el tiempo venga dado por la instalación, el operario/a percibirá el salario base más complemento "ad personam" que viene percibiendo habitualmente desde el primer día.

Si el tiempo de la cadena o instalación viene dado por una fase manual, la persona que ejerce de mando correspondiente facilitará el tipo de ayuda, formación y adaptación necesaria.

b) Tiempo de preparación, cambios, limpieza de máquinas e instalaciones y tiempos cortos (inferiores a 2 horas):

El tiempo empleado en estas funciones se abonará a razón de su salario (salario base más complemento "ad personam") que viene percibiendo habitualmente.

Tiempos de paro por causa de fuerza mayor.

Los tiempos de paro improductivos, debido a fuerza mayor, es decir no imputables a la empresa ni a las personas trabajadoras, podrá suponer motivo de suspender el trabajo hasta su resolución. No obstante, si la empresa decide que los trabajadores/as pueden permanecer en sus puestos de trabajo, se les abonará su salario (salario base más complemento "ad personam") que viene percibiendo habitualmente desde el primer momento. Si por el contrario, se precisa de la suspensión de los trabajos, la dirección juntamente con el Comité, acordarán la recuperación del tiempo no trabajado.

Por motivos ajenos a la persona interesada y propios de la organización de la empresa, ésta abonará el tiempo de inactividad a razón de su salario (salario base más complemento "ad personam") que viene percibiendo habitualmente, con la condición de que la persona afectada se preste a trabajar en cualquier otro puesto. En cualquier otro caso, será siempre la persona afectada quien deje su puesto de trabajo, reintegrándose al mismo una vez superada la dificultad que creó el paro.

Artículo 11. Valoración de puestos de trabajo.

Ambas partes acuerdan la sumisión expresa a la mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para los eventuales conflictos que pudieran suscitarse en materia de valoración y calificación de puestos de trabajo y su encuadramiento en los respectivos grupos y categorías profesionales.

Artículo 12. Mandos de libre designación.

En los cargos de mando (a partir del grupo profesional 4 incluido), cuando se produzca una vacante, la empresa podrá designar para ocuparla, en forma provisional o accidental, a la persona trabajadora que crea que reúne las mejores condiciones. La interinidad en este nuevo puesto tendrá una duración máxima de seis meses continuos en un año o de ocho meses discontinuos en un período de dos años.

Durante estos períodos, la empresa podrá desistir de pasar a definitiva la designación para el puesto que se trate, sin más obligación que la de abonarle la diferencia de salario correspondiente al tiempo que los haya desempeñado.

Artículo 13. Promoción de personal.

Todas las vacantes de puestos que no sean mandos de libre designación, se proveerán por concurso-oposición entre todo el personal de la empresa que lo solicite.

La convocatoria de las mismas se anunciará en los tablones de anuncios y con antelación no inferior a 15 días. En dichos anuncios deberá hacerse constar ineludiblemente:

a) Vacante o puestos a cubrir y grupo profesional y nivel a que corresponde.

b) Fecha en que deberá efectuarse los correspondientes ejercicios temario o prácticas a desarrollar, así como las condiciones requeridas para aspirar a ellas, haciéndose constar la forma de celebrarlos y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes. Se efectuarán los exámenes antes de que se produzca la vacante, cuando esto sea posible.

Para los casos de promoción individual a las pruebas de aptitud asistirá un representante de las personas trabajadoras si lo solicita la persona interesada.

Artículo 14. Tribunal de examen para concurso-oposición.

La composición del tribunal de examen tendrá la siguiente estructura:

- La persona que ejerza de presidente/a será la persona responsable del departamento, donde exista la plaza a cubrir, o persona en quien delegue.
- Dos vocales, una persona designada por la empresa y otra por el Comité.
- Esta última deberá ser elegida de entre sus miembros y se procurará que sea del grupo profesional, nivel y categoría del cargo o vacante a cubrir, pudiendo ser asesorada en la calificación de ejercicios por quien proponga el Comité de entre sus miembros como persona más apta para este cometido.
- Una persona que ejerza de secretario/a, sin voz ni voto, nombrada por el departamento de RRHH, la cual se limitará a dar fe en el acta, la que deberá ir firmada por todo el Tribunal y a la que deberán adjuntarse los ejercicios debidamente firmados de las personas concursantes; de cuantas incidencias hayan concurrido en el examen, así como el resultado del mismo.

En un plazo máximo de diez días hábiles a partir del examen deberá ser puesta en conocimiento de todos y cada uno de los candidatos y candidatas la relación nominal ordenada de las calificaciones obtenidas.

En igualdad de puntuación, será factor dirimente la mayor antigüedad en la empresa.

En todo caso, cuando obtuviesen la calificación de aprobado, ocuparán por riguroso orden de puntuación, sin necesidad de nuevo concurso, las plazas vacantes para idéntico puesto o cargo que en los doce meses sucesivos pudieran producirse.

En caso de que ninguna persona candidata obtenga la puntuación mínima exigible, o de ausencia de personas candidatas, la empresa podrá contratar directamente del exterior, cumpliendo los mismos requisitos de conocimientos que con el personal de plantilla, reservándose el derecho a una mayor exigencia.

El personal que haya superado el examen de ascenso a un puesto superior, estará sujeto a un período de adaptación de cuatro meses al final del cual, se confirmará el ascenso; durante este período de adaptación percibirá el salario del nuevo puesto.

Artículo 15. Ocupación de puesto de grupo profesional o nivel superior.

Todas las personas trabajadoras, en casos no habituales de necesidad, podrán ser destinadas a trabajos de grupo profesional o nivel superior con el salario que corresponda a ese grupo profesional o nivel, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo la persona trabajadora al cabo de este tiempo volver a su antiguo puesto y grupo profesional o nivel.

Cuando una persona trabajadora realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de grupo profesional o nivel superior, se le abonará el salario de dicho grupo profesional o nivel superior, ocupando la vacante, si le correspondiese, de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en su caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

El párrafo anterior no será de aplicación para aquellas personas trabajadoras que estén prestando servicios en el grupo profesional o nivel superior en formación. Es decir, durante todo el tiempo en que dure la formación al trabajador/a no le serán de aplicación las reglas del párrafo anterior.

En el caso de que una persona trabajadora ocupe puestos de valoración superior durante ocho meses alternos, consolidará el salario de dicho grupo profesional o nivel, a partir de este plazo, sin que ello suponga, necesariamente, la creación de un puesto de trabajo de ese grupo profesional o nivel.

El párrafo anterior no será aplicable a los casos de sustitución por enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales o sindicales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, sin ningún efecto de consolidación. Asimismo, tampoco será de aplicación dicho párrafo para los supuestos en que la persona trabajadora esté prestando servicios en el grupo profesional o nivel superior en la condición de formación.

Artículo 16. Formación.

La empresa mejorará el nivel de formación profesional del personal por dos sistemas: formación Interna, siempre que sea posible con períodos de preparación y enseñanza práctica o con formación externa, mediante cursillos de enseñanza profesional.

Se establece un tiempo dedicado a formación con carácter voluntario de 24 horas cada semestre fuera de la jornada laboral. La empresa abonará una compensación por día de formación en concepto de desplazamiento y otra compensación en concepto de comida. Los importes para 2020 se reflejan en Anexo II El abono de estas cantidades se realizará por día de formación, abonándose en la nómina. La formación no superará un máximo de tres horas por día.

La empresa estará obligada a acomodar los horarios del personal que siga cursos de formación profesional de enseñanzas oficiales durante los días de curso escolar. En caso de discrepancia, la Comisión Paritaria valorará la idoneidad de la solicitud.

Capítulo III Ingresos y bajas

Artículo 17. Ingreso de personal.

El ingreso del personal se hará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. En el periodo de prueba, no computarán los días no trabajados con motivo de enfermedad, accidente o cualquier otro motivo de ausencia al trabajo, y su duración será la establecida como máxima, para cada grupo profesional en las disposiciones que regulen el tema.

La empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que se contrate y no por la capacidad que pudiera tener a título personal.

Durante el período de prueba, tanto la persona trabajadora como la empresa, podrán desistir de la prueba y proceder a la rescisión del contrato, sin necesidad de preaviso, y si esta decisión fuera adoptada por la empresa se abonará una indemnización equivalente al salario de una semana.

La dirección comunicará las vacantes a cubrir al Comité de Empresa, o en su defecto a las secciones sindicales (si las hubiere), las cuales harán las gestiones oportunas a nivel sindical para presentar personas candidatas.

Cuando la empresa necesite incrementar la plantilla de personal fijo, tendrá en cuenta a todas las personas trabajadoras eventuales que tengan el perfil y las condiciones requeridas para el puesto que se precisa cubrir.

Cuando algún trabajador o trabajadora de la plantilla activa falleciese, la comisión de contratación valorará la situación familiar y la tendrá en cuenta, para dar prioridad de contratación de otra persona miembro de la familia, siempre y cuando reúna los requisitos legales para ser contratada.

La empresa tendrá en cuenta las recomendaciones que marca la ley con respecto a la contratación de personal con minusvalía.

COMISIÓN DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN

1) Verificar las nuevas contrataciones que se produzcan a partir de la firma del presente Convenio de empresa, y entender del seguimiento de las personas trabajadoras de E.T.T recibiendo de la empresa información semanal.

La información que la empresa debe proporcionar a la comisión de contratación será la siguiente:

Para E.T.T. (Empresa de Trabajo Temporal).

- Copia básica del contrato
- TC (seguridad social), al día de cotización por parte de la empresa perteneciente la persona trabajadora, o documento legal de alta a la seguridad social.
- Las E.T.T. serán utilizadas con respeto a la legalidad vigente.

2) La comisión de contratación, se encargará de velar que se cumplan todos los acuerdos en materia de contratación celebrados entre Comité y empresa, así como de que se cumplan las normativas vigentes en cada momento en materia de contratación.

La empresa facilitará los listados necesarios, tanto de contratación como de personal ya fijo en la empresa, siempre que le sean solicitados por la comisión de contratación o Comité de Empresa.

La empresa tiene la obligación de cumplir en materia de información y documentación sobre este tema, las normativas legales vigentes.

Las partes se adhieren y se acogen al artículo 29.d del convenio provincial de la industria siderometalúrgica de Barcelona por cuanto respecta a la duración del contrato eventual por circunstancias de la producción.

Artículo 18. Normativa y requisitos para el ingreso.

Para ingresar en la empresa, el personal seleccionado deberá aportar justificante de su experiencia profesional en las empresas anteriores y los documentos oficiales que se le requieran.

Se someterá a las pruebas teórico-prácticas que fueran preceptivas del grupo profesional y nivel de la plaza que se pretenda y las pruebas psicotécnicas y revisiones médicas que la empresa considere oportunas. La falsificación de los datos en las pruebas y en la solicitud de ingreso, será motivo de rescisión de contrato, si afectan a las supuestas capacidades profesionales alegadas para el puesto.

La empresa conjuntamente con el Comité de Empresa acuerdan: la obligatoriedad por parte de la empresa, de realizar una revisión médica a todos los trabajadores/as que ingresen en la empresa, como máximo en el plazo del período de prueba, teniendo en cuenta siempre las leyes legales vigentes en dicho tema.

Artículo 19. Grupos profesionales y niveles.

La clasificación profesional del personal de U-Shin se efectuará en atención a los grupos profesionales y niveles dentro de los mismos que se especifican más adelante.

Se reconoce como únicas categorías y grupos profesionales para el personal de fábrica las de: profesional de taller, supervisor/a, auditor/a de calidad y mantenimiento.

A todo el personal perteneciente a la plantilla de la empresa a la firma del presente Convenio se le respetarán los grupos profesionales que ostenten.

Todas las personas trabajadoras de la empresa, serán adscritos a una de las dos divisiones funcionales existentes en la misma (fábrica y oficinas) y a un grupo profesional.

Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

La totalidad del personal de la empresa se encuadrará dentro de uno de los siguientes tres grupos profesionales definidos en los siguientes términos:

A) Profesionales de taller

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecutan operaciones relacionadas con la producción, actuando en el proceso productivo, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a su vez, funciones de coordinación.

Dentro de dicho grupo profesional no existirán categorías profesionales diferenciadas, pero sí se establecerán tres niveles diferentes, en función del grado de polivalencia y policompetencia desarrollado por cada trabajador/a.

B) Técnicos y profesionales de organización y gestión

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio, de calidad, de mantenimiento y en general las específicas de puestos de oficinas, que permitan informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

C) Cuadros técnicos y directores

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

GRUPOS PROFESIONALES:

A) PROFESIONALES DE TALLER

GRUPO PROFESIONAL 7

PERFIL DE FUNCIONES:

Son las personas trabajadoras que ejecutan tareas bajo dependencia de mandos o de personal de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un periodo de adaptación.

Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional podrán realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o complementarias de éstas que puedan considerarse incluidas dentro de las funciones genéricas de producción encomendadas a este grupo.

- 1.- Actividades que exijan manejo de cuadros indicadores y paneles.
- 2.- Tareas de ajuste de series de aparatos, montaje de series de conjuntos y subconjuntos.
- 3.- Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes en procesos de montaje y acabados de conjuntos y subconjuntos.
- 4.- Trabajos de vigilancia de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
- 5.- Buscar continuamente la mejora del proceso y los objetivos de productividad y calidad.
- 6.- Identificar correctamente y registrar los productos no conformes.
- 7.- Participar activamente en las reuniones de 5 minutos.
- 8.- Transmitir su conocimiento.
- 9.- Mantener el orden y limpieza en el puesto de trabajo.
- 10.- Respetar y mantener las normas de seguridad y medio ambiente en el puesto de trabajo y en todas las instalaciones de la empresa.
- 11.- Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
- 12.- Cambios de embalaje de cartón a back de plástico (alimentación frontal).
- 13.- Carga del pequeño tren de componentes.
- 14.- Colocación de las cajas de cartón vacías en máquinas de empaquetado para reciclaje.
- 15.- Conducción de máquinas eléctricas y mecánicas con permiso y/o formación adecuada, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otra diferente propia del Grupo profesional.
- 16.- Suministro a líneas de producción.
- 17.- Retirar las cajas vacías de producción y reponerlas por cajas llenas.
- 18.- Responsabilidad sobre la maquinaria que se está manejando y su mantenimiento (vigilar el estado de la batería: carga, aguas). Las anomalías detectadas se comunicarán a su responsable inmediato/a o, en su defecto, a la persona responsable inmediata superior.

- 19.- Conocimiento y aplicación del sistema Kanban.
- 20.- Carga y descarga de camiones, controlando y colocando el material en su ubicación.
- 21.- Control de cargas (referencias y cantidades) de acuerdo con el albarán de entrega.
- 22.- Cumplimiento del FIFO.
- 23.- Transmisión de la información para la elaboración y control de la documentación de los embalajes vacíos.
- 24.- Aprovisionamiento de estanterías y tren.
- 25.- Organización de almacén y exteriores, bajo la supervisión de la persona responsable.
- 26.- Realización del mantenimiento básico de la línea, maquinaria y sus componentes.
- 27.- Efectuar reglajes y cambios de series de acuerdo a procedimientos SMED, controlando los cambios, anotando resultados en los paneles correspondientes.
- 28.- Cambiar baterías de carretillas eléctricas.
- 29.- Realización de las tareas mecánicas asociadas a los cambios de moldes de inyección, siempre que dispongan de la necesaria formación para llevarlo a cabo.
- 30.- Realizar el OK de arranque en producción.
- 31.- Anotar los datos relativos a rechazos, elaborando gráficos simples de control estadístico y cumplimentar la matriz de auto-calidad y las hojas del QRQC.

Las personas trabajadoras que en la actualidad se encuentren adscritas a este grupo profesional, así como las contrataciones que se realicen en el futuro, deberán encuadrarse en alguno de los cuatro niveles que se definen a continuación, de conformidad con sus capacitaciones y, en especial, la polivalencia y la policompetencia, tal como vengan expresadas en cada momento según los criterios U-Shin.

La empresa impartirá la formación necesaria para que todas las personas trabajadoras alcancen la polivalencia y policompetencia de cada uno de los niveles que se detallan a continuación, según las normas de formación previstas en el presente Convenio.

A estos efectos, se entiende por polivalencia la capacidad en el desempeño de diferentes puestos de trabajo, respetando para cada uno de ellos los estándares de calidad y productividad, y por policompetencia la capacidad de dominar efectivamente diferentes funciones del ámbito de producción.

En base a lo anterior el personal adscrito a este grupo profesional 7 estará incluido en uno de los siguientes niveles:

Nivel I.- Personal de nuevo ingreso (0 a 12 meses de prestación de servicios):

En este nivel, la persona trabajadora tiene un conocimiento limitado de los distintos procesos productivos y carece de especialización en las relaciones de las distintas funciones de cada proceso, sin haber podido asimilar ni métodos ni el sistema de producción U-Shin, dentro de la EAP-ZAP.

Nivel II.- Personal de 12 a 24 meses de prestación de servicios:

A los doce meses, se considerarán asumidos los conocimientos del grupo 7 (nivel I), que corresponde a la persona trabajadora que ha adquirido la capacitación necesaria para algunos procesos productivos con la adecuada especialización en las distintas funciones del proceso,

teniendo un aceptable nivel de asimilación de los métodos y sistemas de producción U-Shin dentro de la EAP-ZAP, pasando automáticamente al Nivel II de este grupo profesional 7.

Nivel IV.- Personal de más de 24 meses de prestación de servicios:

A los veinticuatro meses se considerarán asumidos los conocimientos que corresponden a la persona trabajadora con un nivel de total especialización en las distintas funciones y procesos productivos, dentro de la EAP-ZAP, siendo además plenamente polivalentes y policompetentes, pasando automáticamente al nivel IV de este grupo profesional 7.

Para adquirir cada uno de los diferentes niveles (I a IV), se deberá tener en cuenta todo el tiempo de prestación de servicios desde el primer contrato en la empresa.

Nivel V.- Operarios/as de muescadoras AB046, AB047 y AB048 plataforma VW.

Estarán adscritos en este nivel V los operarios y operarias de taller que prestan servicios en las máquinas muescadoras (046, 047 y 048) de la plataforma VW.

Las funciones a realizar por las personas trabajadoras de este nivel son las generales previstas para todos los operarios y operarias del Grupo 7 con las siguientes especialidades:

1. Asegurar la calidad:

a. Realizar las tareas de control de la calidad mediante el uso de aparatos y herramientas de medición al inicio de la producción, durante la producción, según las pautas definidas, y en los puntos de control definidos:

i. Ajustar los parámetros de los aparatos de medición de las llaves usando las llaves patrones

ii. Medir y controlar la conformidad de las llaves de control (llave de calidad) en todos los aparatos de medición en los que sea requerido

iii. Registrar todos los datos en el cuaderno de seguimiento para garantizar la trazabilidad

iv. Comprobar que las llaves son conformes utilizando las herramientas destinadas a tal fin (galgas, bombillos, pasa-no pasa, etc.)

v. Ajustar los parámetros de las máquinas (si están bajo su área de responsabilidad en el menú de permisos de las máquinas), en el caso de que se detecte una desviación de la medición de la llave de calidad. Avisar a la persona responsable inmediata o, en su defecto, a la persona responsable inmediata superior en el caso de que sea necesario modificar algún parámetro fuera de su ámbito de responsabilidad.

b. Realizar la comprobación de las cajas de producto terminado, según las pautas vigentes en cada momento, comprobando que el producto fabricado por la máquina salga conforme a las especificaciones de cliente (número de llaves por cubilete, etiqueta, calidad estética, etc.) y ante cualquier desviación, solucionar la incidencia.

c. Registrar la trazabilidad del lote de componentes recibidos del proveedor

d. Seguir el procedimiento QRQC y las pautas de calidad definidas en las máquinas, así como identificar correctamente y registrar los productos no conformes.

2. Asegurar la producción:

a. Realizar cualquier función relacionada con el abastecimiento de las máquinas: abastecer las máquinas con cajas vacías y retirar las cajas llenas, suministro de componentes ubicados en el almacén de la sección a las máquinas de muescado y ubicación en el almacén de producto terminado de la sección de las cajas llenas y declaradas

b. Realizar las tareas de alimentación de componentes en los alimentadores manuales o automáticos, según la máquina

c. Realizar el ok de arranque de las máquinas, según el procedimiento estándar

d. Seleccionar el programa de producción adecuado en el panel de control de la máquina y en el robot

e. Realizar tareas de vigilancia de las máquinas en las operaciones de muescado y sus herramientas (fresas, cepillos, mordazas, pinzas, impresora...) y en los desplazamientos del flujo de material.

f. Identificar las cajas de producto terminado con las etiquetas de producción

g. Rellenar los boletines de producción: introducir las cantidades de producto terminado, piezas rechazadas, registro de paros/averías y micro-paros

h. Cumplimentar los paneles QCDS de cada máquina, elaborando gráficos simples de control estadístico y cumplimentar la matriz de autocalidad y las hojas QRQC con la información necesaria de cada turno.

i. Tener responsabilidad sobre la maquinaria que se está manejando y su mantenimiento. Las anomalías detectadas se comunicarán al jefe inmediato o, en su defecto, al inmediato superior.

3. Realizar los cambios de versión:

a. Realizar los reglajes y cambios de series de acuerdo a procedimiento SMED, seleccionando los parámetros correctos de las máquinas en los paneles de control, controlando los cambios, anotando resultados en el documento correspondiente.

b. Realizar y asegurar el cambio de componentes, de acuerdo con la referencia a fabricar

c. Realizar el cambio de las herramientas necesarias para la producción de una referencia concreta: mordazas, pinzas "pick&place" y cualquier otra herramienta necesaria

d. Realizar las operaciones de calidad descritas en el apartado anterior 1.a.

e. Tener responsabilidad sobre la maquinaria que se está manejando y su mantenimiento. Las anomalías detectadas se comunicarán a la persona responsable inmediata o, en su defecto, a la inmediata superior.

4. Realizar el mantenimiento preventivo básico (nivel 1) de las máquinas de muescado:

a. Realizar el mantenimiento básico de las máquinas y sus componentes, según las pautas de mantenimiento preventivo básico (nivel 1):

i. Realizar tareas de limpieza, tales como limpiar fibras de las pinzas y cargador de llaves, limpiar y engrasar la mordaza, controlar y limpiar el circuito de ventilación de la refrigeración, limpiar el filtro del aspirador.

ii. Realizar tareas de lubricación, tales como engrasar las estaciones de muesca, engrasar las guías del Pick&Place, engrasar las guías de las pinzas, engrasar la mordaza.

iii. Realizar tareas de control, tales como controlar la presión del circuito neumático, purgar el circuito neumático, controlar la presión del circuito neumático, controlar el nivel de líquido refrigerante, controlar el estado de los tubos de aspiración.

b. Realizar tareas de montaje y desmontaje de componentes mecánicos en las máquinas de muescado de llaves: mordazas, pinzas, fresas, etc. necesarios para la producción y los cambios de versión.

c. Tener responsabilidad sobre la maquinaria que se está manejando y su mantenimiento. Las anomalías detectadas se comunicarán a la persona responsable inmediata o, en su defecto, a la inmediata superior.

5. Participar en la participación y comunicación

a. Hacer sugerencias de mejora e implicarse en la implantación de las Ideas de mejora.

b. Participar en distintos Grupos de Trabajo (5S, Hoshin, SMED, TPM, GRP, etc.).

c. Transmitir sus conocimientos formando a los operarios/as nuevos en el puesto de trabajo.

d. Informar a su coordinador/a o supervisor/a sobre cualquier problema actual o potencial.

e. Participar activamente en las reuniones diarias de su ZAP.

f. Mantener el orden y limpieza de su puesto de trabajo y de la ZAP.

g. Conocer y aplicar las normas y procedimientos de la empresa (calidad, seguridad y salud laboral, medio ambiente, seguridad de la Información y de las Instalaciones, normativa interna y otros), así como del conocimiento y respeto del Código Ético y del Código de buenas prácticas (compliance – anticorrupción).

Si por motivos organizativos, la compañía precisa adscribir nuevos empleados/as en el nivel V del grupo profesional G7, esta impartirá la formación necesaria para que los nuevos operarios/as se adscriban a este nivel adquirieran la polivalencia y policompetencia requerida, tal como venga expresada en cada momento según los criterios de U-Shin. La formación para el desarrollo de dichas habilidades y competencias, la cual tendrá una duración máxima de 4 meses, permitirá alcanzar el nivel apropiado a nivel técnico y competencial para desempeñar las responsabilidades definidas en las funciones propias de este nivel.

La compañía no tendrá la obligación de impartir formación a ningún otro empleado/a adicional, si no existe la necesidad por parte de la compañía.

En caso de necesidad, la compañía pondrá en marcha el proceso de formación de los empleados/as escogidos de manera unilateral por la empresa en cada momento. La formación tendrá una duración máxima de 4 meses.

La adscripción al nivel V del grupo profesional G7 se realizará únicamente cuando se cumplan todos los requisitos definidos a nivel de polivalencia y policompetencia para este puesto de trabajo, siempre según los criterios de U-Shin.

Coordinadores/as

Dentro del presente grupo profesional 7 de profesionales de taller, aquellos trabajadores y trabajadoras del nivel IV o V designados por la empresa en cada momento, que voluntariamente acepten ejercer tal cargo o función, serán nombrados coordinadores/as.

La función de coordinador/a será asignada o retirada de forma unilateral por la empresa en cada momento, preavisando con una antelación mínima de una semana. Asimismo, las personas trabajadoras que hubiesen aceptado la función podrán renunciar a la misma y su compensación preavisando a la empresa con un mínimo de una semana de antelación, pasando a continuación a prestar exclusivamente las tareas de producción propias del grupo profesional 7.

Dichos trabajadores/as, con carácter adicional a las tareas asignadas a los profesionales de taller, realizarán trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, asumiendo, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Entre tales trabajos podrán

realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o complementarias de éstas:

- 1.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
- 2.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as (EAP), dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
- 3.- Coordinar la fabricación de los productos requeridos por el cliente, coordinando el equipo de la EAP para conseguir los objetivos fijados.
- 4.- Aseguramiento de la calidad total, realizando controles. Puesta al día de hojas de control en los puestos.
- 5.- Ordenar y controlar la gestión de la EAP, asegurando el buen funcionamiento de todos los elementos necesarios.
- 6.- Organización y dirección de reuniones diarias.
- 7.- Dirigir los talleres de mejora continua del proceso productivo, colaborando en el desarrollo de los talleres y promoviendo la implicación de los operarios/as en los mismos.
- 8.- Aseguramiento de los principios de seguridad, de acuerdo a los distintos procedimientos U-Shin y la legislación vigente, emisión de órdenes de trabajo para la consecución de objetivos y mejoras inmediatas en las líneas.
- 9.- Orientación al equipo (EAP) sobre los objetivos fijados, conjuntamente con sus responsables y transmisión al equipo.
- 10.- Transmisión de información ascendente hacia el supervisor/a y horizontal hacia sus compañeros/as de la EAP.
- 11.- Requerimiento de intervención de los servicios o funciones de apoyo a las líneas de producción (métodos, logística, calidad, mantenimiento, etc.) así como al supervisor/a, resolviendo problemas sencillos de las líneas y requiriendo la ayuda para los que no se puedan resolver a nivel EAP.

B) TÉCNICOS/AS Y PROFESIONALES DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN

GRUPO PROFESIONAL 6

AUXILIARES EN GENERAL

**DELINEANTE DE 2 OF.
ADMINISTRATIVO/A DE 1ª
TÉCNICO/A DE ORGANIZACIÓN DE 2ª
ANALISTA DE LABORATORIO DE 2ª
PROGRAMADOR/A INFORMÁTICO/A**

PERFIL DE FUNCIONES:

Las tareas del personal adscrito a este grupo, se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema organizativo de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un periodo de adaptación.

Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional podrán realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o complementarias de éstas que puedan considerarse incluidas dentro de las funciones genéricas encomendadas a este grupo.

- 1.- Recoger muestras de materiales, productos en curso de fabricación o terminados para su posterior análisis y/o control de calidad.
- 2.- Efectuar labores de asistencia en los procesos analíticos, tales como: Preparar el material de análisis, muestras, etc.
- 3.- Dibujar y rotular planos, croquis de maquinaria, redes, instalaciones, etc.
- 4.- Anotar datos en libros, fichas, documentos etc. previo análisis, comprobación y realización de los cálculos aritméticos oportunos, utilizando los oportunos equipos informáticos.
- 5.- Grabar e introducir datos en equipos informáticos, así como la verificación y comprobación de los mismos.
- 6.- Actuar conforme a un método de trabajo concreto, sujeto a instrucciones precisas y detalladas, con alto grado de supervisión.

GRUPO PROFESIONAL 5

NIVEL I

DELINEANTE 1ª
TÉCNICO/A DE ORGANIZACIÓN DE 1ª
SECRETARIOS/AS

NIVEL II

ANALISTA DE LABORATORIO DE 1ª
OFICIAL/A DE 1ª
OFICIAL/A DE 1ª JEFE/A DE EQUIPO
OFICIAL/A DE 2ª
OFICIAL/A DE 2ª JEFE/A DE EQUIPO
AUDITORAS/ES DE CALIDAD

PERFIL DE FUNCIONES:

Personas trabajadoras cuya función está condicionada a las prácticas y procedimientos normalizados existentes en la empresa. Su iniciativa, autonomía y responsabilidad están orientadas a determinar y organizar el trabajo propio y el de otras personas actuando bajo una supervisión genérica sobre resultados alcanzados.

Desarrollan esfuerzo físico y preferentemente actividad mental para abordar situaciones y problemas cuya resolución comporta una comprensión y análisis de los mismos, así como mantener relaciones sociales que precisan de cierto tacto para evitar disensiones e influir positivamente en el comportamiento de otras personas.

Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional podrán realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o complementarias de éstas que puedan considerarse incluidas dentro de las funciones genéricas encomendadas a este grupo:

- 1.- Realizar tareas de montaje o desmontaje de componentes en máquinas y/o equipos o instalaciones mecánicas o eléctricas.
- 2.- Efectuar labores de control y verificación de motores, baterías, cuadros de alumbrado, etc.
- 3.- Engrasar equipos y maquinaria diversa.

4.- Examinar máquinas, instalaciones y/o equipos mecánicos, eléctricos y/o electrónicos para localizar posibles defectos de funcionamiento e identificar y solventar averías.

5.- Analizar productos procedentes de las distintas fases del proceso de fabricación, efectuando pruebas y controles de calidad, utilizando instrumentos de medición y medios informáticos pertinentes.

6.- Preparar soluciones, reactivas y pruebas simples de naturaleza física o química.

7.- Inspeccionar los procesos de producción y líneas de montaje controlando la calidad del producto, utilizando los correspondientes instrumentos de medida, decidiendo sobre el rechazo en base a las normas establecidas y efectuando anotaciones y registros de datos normalmente y/o mediante el empleo de los medios informáticos oportunos.

8.- Participar en el análisis y desarrollo de nuevos productos.

9.- Realizar análisis físicos de los productos terminados.

10.- Controlar pesos y cálculo de variaciones.

11.- Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, etc., en base a datos suministrados por otros.

12.- Desarrollar trabajos de delineación de instalaciones mecánicas, redes de tuberías, etc. siempre partiendo de información recibida.

13.- Efectuar operaciones de contabilización, comprobación de facturas y albaranes, así como la confección de cheques.

14.- Organizar archivos y ficheros.

15.- Organizar, mantener y actualizar información relativa a estructuras, métodos, procesos, gamas de trabajo, etc.

16.- Tareas técnicas que consisten en la organización de tareas y de puestos de trabajo de una unidad de producción.

17.- Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de una persona con responsabilidad directa superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de la misma, pudiendo dirigir montajes.

18.- Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales microordenadores etc.).

19.- Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

GRUPO PROFESIONAL 4

DELINEANTE PROYECTISTA

JEFE/A DE LABORATORIO

JEFE/A DE ORGANIZACIÓN DE 1ª

JEFE/A DE ORGANIZACIÓN DE 2ª

JEFE/A DE SECCIÓN DE LABORATORIO

SUPERVISOR/A

JEFE/A DE TALLER

JEFE/A DE 1ª ADMINISTRATIVO

ANALISTA PROGRAMADOR/A

PERFIL DE FUNCIONES:

Son las personas trabajadoras cuyo grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa están condicionados a la aprobación de un nivel superior. Para alcanzar sus objetivos pueden gestionar o no su equipo, pero tienen presupuesto asignado.

Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional podrán realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o complementarias de éstas que puedan considerarse incluidas dentro de las funciones genéricas encomendadas a este grupo:

- 1.- Supervisa las actividades correspondientes a las distintas fases del proceso productivo, coordinando y optimizando los recursos humanos y materiales a su cargo.
- 2.- Supervisa la actividad del almacén, coordinando y controlando el ciclo de operaciones de recepción, almacenamiento y expedición de materiales y productos elaborados, así como optimizando el empleo de los equipos y recursos humanos a su cargo.
- 3.- Planifica la producción para alcanzar los objetivos previstos, teniendo en cuenta la disponibilidad de máquinas, instalaciones, materiales, personas, etc.
- 4.- Supervisa las actividades del taller, servicio o grupo de mantenimiento, analizando y resolviendo los problemas técnicos que se planteen, organizando, coordinando y controlando el trabajo desarrollado por las personas a su cargo.
- 5.- Desarrollar, adoptar métodos analíticos, especificaciones de materiales, etc.
- 6.- Estudiar y analizar características, propiedades, reacciones, etc. tanto de materiales como de productos, realizando ensayos, evaluando experiencias para obtener condiciones óptimas de calidad.
- 7.- Supervisar, organizar, coordinar y controlar, la gestión de aprovisionamiento de materiales, útiles y otros, de conformidad con las normas y especificaciones de la empresa, obteniendo de los proveedores las mejores condiciones de calidad, precio y plazo.
- 8.- Planifica y coordina la gestión de aprovisionamiento de materiales y/o suministro de productos, de conformidad con los planes de producción establecidos y demandas de los clientes.
- 9.- Supervisar, organizar, planificar y coordinar el desarrollo de estudios y análisis y optimización de los mismos procesos productivos e introducción de mejoras técnicas en los mismos, así como la programación, puesta en marcha de aplicaciones industriales.

C) CUADROS TÉCNICOS/AS Y DIRECTORES/AS GRUPO PROFESIONAL 3

INGENIEROS/AS TÉCNICOS/AS O MEDIOS PERITO/A INDUSTRIAL

PERFIL DE FUNCIONES:

Son las personas trabajadoras que con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, gestionan un área o sub-área funcional para lo cual tiene asignado un presupuesto y/o un equipo de personas colaboradoras y/o, personas subordinadas. Su autonomía e iniciativa en la toma de decisiones está supeditada a las directrices globales (generales), diseñadas por el director/a del departamento al que están asignados/as.

Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional podrán realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o

complementarias de éstas que puedan considerarse incluidas dentro de las funciones genéricas encomendadas a este grupo.

1.- Planificar, coordinar y supervisar las actividades de mantenimiento de la maquinaria, equipos e instalaciones de una fábrica, organizando y dando cumplimiento a los correspondientes programas de mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo.

2.- Planificar, coordinar y supervisar en el ámbito de la U.A.P., las actividades relativas al aprovisionamiento, almacenamiento y distribución de los materiales y/o productos en orden a cumplir tanto los planes de fabricación previstos como garantizar el suministro a los clientes conforme a sus demandas.

3.- Planificar, coordinar y supervisar el desarrollo y ejecución de proyectos de instalación de nuevos equipos, mejoras técnicas y estandarización de los mismos, así como las actividades de control u asistencia técnica a la producción, con relación a procesos, reducción de consumos y costes de energía, estudio, propuesta y realización de nuevas inversiones.

4.- Planificar, coordinar y supervisar en el ámbito de la U.A.P., las actividades de análisis y control de la calidad de materiales de los productos elaborados en fases intermedias y finales, así como el desarrollo y establecimiento de normas, especificaciones y estándares.

5.- Planificar y coordinar en el ámbito de un centro de producción el desarrollo y correcta puesta en práctica del Sistema de Producción U-Shin, colaborando en el estudio e implantación de los proyectos industriales, formando al personal en los principios, métodos y útiles del SP, así como animando los talleres pilotos.

6.- Planificar, coordinar y supervisar las actividades de un servicio administrativo, estableciendo normas y procedimientos de trabajo relativos a presupuestos, contabilidad, control de gestión, tesorería, etc.

7.- Planificar, coordinar y supervisar la gestión informática, definiendo proyectos, aplicaciones, procedimientos de análisis y programación, así como organizando y controlando la explotación de los equipos de tratamiento de la información.

8.- Planificar, coordinar y supervisar en el ámbito de la empresa la aplicación de políticas y normas de gestión de recursos humanos, teniendo al cargo el reclutamiento, contratación de empleados, programas de formación, comunicación, etc.

9.- Cualesquiera otros cometidos que conlleve la planificación, coordinación y supervisión de actividades optimizando los medios materiales, técnicos y humanos a su cargo.

GRUPO PROFESIONAL 2

INGENIEROS/AS SUPERIORES

JEFES/AS DE DPTO.

LICENCIADOS/AS

ANALISTAS DE SISTEMA (Titulado/a Superior)

PERFIL DE FUNCIONES:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, ostentan el cargo de responsables (jefes/as) de departamento, y tienen la responsabilidad directa en la gestión, planificación, integración y coordinación del área o áreas funcionales que les sean asignadas. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional podrán realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o complementarias de éstas que puedan considerarse incluidas dentro de las funciones genéricas encomendadas a este grupo.

1.- Planificar, integrar y coordinar el conjunto de funciones que interrelacionadas en sus finalidades tienen como objetivo básico el correcto desarrollo de la actividad propia del área que dirige.

2.- Planificar, integrar y coordinar en el ámbito de la empresa el diseño de productos, la investigación sobre los mismos y realización de los programas de ensayos y análisis.

3.- Planificar, integrar y coordinar la gestión financiera-contable y presupuestaria de la empresa, asegurando el estricto cumplimiento de las directrices y políticas generales del grupo U-Shin, establecidas en esta materia.

4.- Planificar, integrar y coordinar en el ámbito de la empresa, el desarrollo y aplicación de políticas y normas de gestión de los recursos humanos, con responsabilidad sobre el rendimiento, contratación, integración, formación y remuneración de los empleados y empleadas, las relaciones laborales y la optimización del clima social, así como el diseño y coordinación de los planes de comunicación de la empresa.

5.- Planificar, integrar y coordinar la gestión comercial a nivel general o de una gama específica y muy importante de productos, analizando y definiendo oportunidades de negocio, desarrollando y optimizando el potencial mercado de la empresa.

6.- Planificar coordinar y supervisar dentro del ámbito del centro fabril la ejecución de los planes de producción, de acuerdo con las exigencias del plan comercial, y capacidad operativa en término de instalaciones, mantenimiento, equipos, materiales y personas.

7.- Planificar, integrar y coordinar en el ámbito de la empresa, el desarrollo y aplicación de las normas y políticas de calidad, con el fin de garantizar el aseguramiento de la misma tanto en lo concerniente a proveedores como a clientes.

8.- Cualesquiera otros cometidos que impliquen el establecimiento de objetivos operativos de conformidad a las directrices estratégicas de la empresa, asegurar el correcto funcionamiento de diferentes unidades operativas y/o funcionales, optimizando medios materiales, técnicos y humanos.

GRUPO PROFESIONAL 1 DIRECTORES/AS – DIRECTOR/A GENERAL

PERFIL DE FUNCIONES:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, ostentan el cargo de dirección general y directores/as de área, y tienen la responsabilidad directa en la gestión, planificación, integración y coordinación del área o áreas funcionales que les sean asignadas. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son miembros del Comité de dirección de la empresa.

Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional podrán realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o complementarias de éstas que puedan considerarse incluidas dentro de las funciones genéricas encomendadas a este grupo.

1.- Dirigir, planificar, integrar y coordinar el conjunto de funciones que interrelacionadas en sus finalidades tienen como objetivo básico el correcto desarrollo de la actividad propia de la empresa que dirige.

2.- Dirigir, planificar, integrar y coordinar en el ámbito de la empresa las direcciones en cada uno de sus departamentos.

3.- Coordinar con el Product Group, la política y el desarrollo de la planta, asegurando su funcionamiento dentro de los parámetros indicados en la U-Shin 5000, y las directrices emanadas de la dirección del Product Group y del Grupo.

Capítulo IV Permisos

Artículo 20. Tramitación.

Para la obtención de un permiso, sea o no retribuido, la persona trabajadora deberá solicitarlo con la suficiente antelación en el impreso que existe para ello, y cursarlo a través de su mando.

El impreso se emitirá por triplicado, quedando un ejemplar en poder de a persona solicitante en el momento de solicitar el permiso.

La solicitud del permiso se presentará con una antelación mínima de cuatro días y máxima de treinta días y el departamento de RRHH contestará como máximo a las 48 horas de haberlo solicitado la persona trabajadora.

El permiso se considerará concedido si el departamento de RRHH no ha contestado a la persona interesada según lo establecido en el párrafo anterior.

De lo previsto en este artículo, se exceptúan los casos de gravedad y urgencia en los cuales no habrá necesidad de cumplir los plazos de preaviso. En todos los casos, será necesaria la justificación de los hechos causantes del permiso o ausencia.

Artículo 21. Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho a permisos retribuidos por los motivos y durante el tiempo que a continuación se indican:

a) Tres días laborables en caso de fallecimiento de padre, madre, padre/madre políticos, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, cónyuge y hermanos/as.

Dos días laborables en caso de fallecimiento de hermanos/as políticos e hijos/as políticos.

En ambos casos:

- si el desplazamiento es fuera de la región y a menos de 500 km el mencionado permiso se ampliará en dos días laborables más.
- para las distancias de más de 500 km se ampliará a dos días laborables y uno natural más.
- si el desplazamiento es fuera de la península se ampliará en dos días laborables y 2 días naturales más.

En todo caso, el presente permiso deberá disfrutarse de forma continuada.

b) Por matrimonio de la persona trabajadora, 15 días naturales. En caso de celebrarse éste en periodo de vacaciones el indicado permiso podrá disfrutarse con antelación o a continuación de las mismas.

c) Un día natural en caso de matrimonios de hijos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos, segundas nupcias de padre/madre y padre/madre políticos.

d) Tres días laborables por nacimiento de su hijo o hija. La persona trabajadora podrá disfrutar de un día no contiguo a los dos de alumbramiento, siempre antes de que transcurran 10 días después de la fecha de nacimiento.

e) Tres días laborables por adopción o acogimiento de menor. La persona trabajadora podrá disfrutar de un día no contiguo a los dos inmediatamente posteriores a la llegada del menor al domicilio familiar, siempre antes de que transcurran 10 días después de dicha fecha.

Asimismo, en los supuestos de adopción internacional, la persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia de como máximo tres meses, con reserva del puesto de trabajo, avisando a la empresa con 15 días de antelación a la fecha de inicio de la excedencia. Durante dicha excedencia el contrato quedará suspendido y la persona trabajadora no tendrá derecho a retribución alguna ni estará en situación de alta en la seguridad social.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) Tres días laborables en caso de accidente o enfermedad grave de padre, madre, padre/madre políticos, hijos/as o cónyuge.

Dos días laborables para hermanos/as de uno u otro cónyuge y familiares que convivan con la persona trabajadora.

Ahora bien, si en alguno de los dos casos anteriores la persona trabajadora debe desplazarle, la misma tendrá derecho a los siguientes días:

- si el desplazamiento es fuera de la provincia de Barcelona y a menos de 500 km la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro días laborables.

- si el desplazamiento es fuera de la provincia de Barcelona y a más de 500 km de la misma, el permiso retribuido de la persona trabajadora será de cuatro días laborables y un día natural contiguo.

- si el desplazamiento es fuera de la península el permiso retribuido será de cuatro días laborables y dos días naturales contiguos.

Dos días laborables en el supuesto de enfermedad grave de nietos/as de uno u otro cónyuge, con independencia de que se requiera desplazamiento o no.

A estos efectos se considerará enfermedad grave cuando se produzca un ingreso en centro hospitalario superior a 24 horas.

En el supuesto previsto en este apartado, mientras dure la hospitalización, la persona trabajadora podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y siguientes, siempre que ello no implique incremento de los días laborables de permiso que le correspondieran si el permiso se disfrutara inmediatamente después del hecho causante.

h) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario prescrito por personal facultativo, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge y padre, madre, hijos/as, abuelos/as, hermanos/as o nietos/as de uno u otro cónyuge). Cuando con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Lo previsto en este apartado no se aplicará en caso que aplique lo establecido en el apartado g) anterior.

i) 24 horas como máximo para la asistencia a consulta médica de cabecera de la Seguridad Social, dentro del horario laboral de la persona trabajadora. En todo caso deberá aportarse justificante de la visita, y en caso de que la visita médica exceda de 5 horas, el justificante deberá especificar claramente las horas empleadas, para su abono.

Los trabajadores y trabajadoras podrán utilizar hasta un máximo de 12 horas anuales para acompañamiento de hijos e hijas menores de 14 años a visita médica de pediatra o especialista. Estas 12 horas estarán comprendidas en el cómputo máximo anual de 24 horas anuales previstas para cada trabajador/a en este apartado para la asistencia a consulta médica de cabecera.

j) Se concederá permiso retribuido para el acompañamiento de hijos/as menores de edad a visitas médicas de urgencia sin ingreso por el tiempo necesario, siempre que coincida dentro de la jornada de la persona trabajadora.

k) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica a especialista que cubra una de las especialidades reconocidas por la seguridad social, o a médico de cabecera que genere visita a especialista de una de las especialidades anteriores.

l) Un día por traslado de su domicilio habitual.

m) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos de examen de enseñanza Media, Superior o Formación Profesional.

En todos los casos deberá aportarse la necesaria justificación y solicitar el permiso con la suficiente antelación si es posible.

El abono de estos permisos retribuidos, se efectuará a razón del salario base más complemento "ad personam" que la persona trabajadora viniese percibiendo habitualmente.

En los apartados a), g) y h) no se contará como permiso el primer día del hecho causante, si la persona trabajadora tenía completada ya su jornada de ese día. De tener parte de la jornada hecha al iniciarse el permiso, las horas trabajadas pasarán al primer día que le corresponda trabajar.

Artículo 22. Bolsa de horas por permisos no retribuidos a recuperar.

En aquellos supuestos en los que, debidamente justificado y previa autorización de la empresa, se disfrute de días de permiso no retribuido recuperable, se creará una bolsa de horas por cada persona trabajadora que permita la recuperación de dicha ausencia. A tales efectos, dicha recuperación se producirá en función de las necesidades de la empresa, quien, previa consulta no vinculante a la persona trabajadora, determinará el momento en que la misma se llevará a cabo, con un preaviso mínimo, salvo acuerdo en contrario, de siete días naturales.

Sólo se concederán permisos no retribuidos recuperables en caso de que la persona trabajadora no disponga de días de no trabajo como consecuencia de fiestas "ad personam" por antigüedad.

Asimismo, sólo podrán concederse un máximo de cuatro días de permiso no retribuido a recuperar al año.

El sistema de bolsa de horas por permisos no retribuidos a recuperar es de aplicación para todo el personal de la Empresa que tenga relación de trabajador o trabajadora ordinario.

Capítulo V Calendario, horario y vacaciones

Artículo 23. Jornada anual.

La jornada anual será de 1.776 horas, equivalente a 222 días de trabajo para todo el personal de la empresa y para toda la vigencia del Convenio.

No obstante, para el personal del 4º turno la jornada anual se mantiene en 1.440 horas.

Para el personal con turno seguido (jornada ininterrumpida), estas 1.776 horas serán de presencia y comprenden los 15 minutos de descanso, según la Ley 4/83.

El personal técnico y administrativo que por cualquier circunstancia imputable a la empresa tuviera que ampliar su jornada legalmente establecida, podrá acumular estas horas para su disfrute posterior como permiso retribuido.

A efectos de cumplimiento de la jornada anual, no se efectuarán cálculos individuales ni a nivel de cómputo general, ni en fracciones de año.

Artículo 24. Horarios.

Se acuerda la obligatoriedad de que toda la plantilla de producción a turno seguido pueda rotar, cada 15 días, en los diferentes turnos acordados y usuales en la empresa (mañana, noche, tarde) que se establezcan en cada momento para cada una de las líneas. Se respetarán las situaciones individuales reconocidas por la empresa y las que se deriven de contingencias médicas.

Conjuntamente con el Comité de Empresa, se analizará la organización de turnos fijos para evitar el exceso de personal en un turno.

Por mutuo acuerdo entre empresa y personas trabajadoras se podrá establecer que los trabajadores/as de una misma línea adscritos a diferentes turnos puedan mantenerse fijos en un único turno durante un máximo de 6 meses, al final del cual, de no existir nuevo acuerdo entre la totalidad de las partes, pasarán a rotar en cada uno de los turnos.

El personal técnico y de administración podrá trabajar en cualquiera de los turnos autorizados y usuales en la empresa (mañana, noche, tarde y partido).

El personal que trabaje a turno seguido, dispondrá de un descanso retribuido y computable a todos los efectos como trabajo, de 15 minutos por jornada o fracción superior a 5 horas y que se consideran retribuidos dentro su salario base.

Este descanso se efectuará en la hora habitual, exceptuando las personas trabajadoras que por necesidades del servicio deban descansar en una hora distinta a la de las demás, de conformidad con los decalajes de pausas acordados en el artículo 25 siguiente.

La totalidad del personal a turno partido tendrá derecho a efectuar todos los viernes del año un horario de 7 a 15 horas. Dentro de esa jornada disfrutarán de un descanso de 15 minutos computables a todos los efectos como de trabajo efectivo.

Los retrasos inferiores a cinco minutos, las dos primeras veces del mes que se produzcan, no tendrán descuento.

CUARTO TURNO

El 4º turno tendrá las siguientes características:

a) La jornada anual del 4º turno para toda la vigencia del Convenio, se establece en 1.440 horas de presencia, distribuidas de la siguiente forma:

- sábados, domingos y festivos a razón de 12 horas diarias de trabajo excepto 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre, por considerarlos festivos para el 4º turno.
- el resto de horas para completar la jornada anteriormente indicada, durante el año se realizará de libre designación por parte de la empresa de la siguiente manera:

Las fechas que la empresa dispone para libre designación podrán utilizarse sólo y exclusivamente repartidas a partes iguales en cada uno de los semestres del año, quedando reflejado en el calendario de cada año para el 4º turno los períodos de vacaciones.

En las fechas señaladas para cada año como vacaciones en el calendario del 4º turno, la empresa no podrá poner las jornadas de trabajo de libre designación.

En el caso de que la empresa necesite trabajar días de libre designación, se establece una jornada máxima de trabajo de 40 horas semanales, no pudiendo superarse estas horas por ningún motivo.

Las horas que, para las personas trabajadoras del 4º turno, estuviesen pasadas del cómputo de días que les corresponde trabajar durante el año en el turno normal, se abonarán como horas extras festivas, por ser para ellas los días de turnos normales festivos.

Se comunicará a las personas trabajadoras del 4º turno, con una antelación mínima de una semana (7 días), los días que tienen que venir a recuperar de su cómputo anual, en días de turno normal. En ningún caso estos días de trabajo podrán ponerse ni en lunes ni en viernes.

Todas las personas trabajadoras adscritas al 4º turno tendrán derecho en todo momento al libre acceso de entrada a la fábrica en los turnos normales, para asistir si es su deseo a cualquier asamblea que se produzca en la empresa, tanto de Comité de Empresa como de secciones sindicales (si las hubiere).

Asimismo, todas las personas trabajadoras del 4º turno, que por alguna razón quisiera consultar en algún momento temas sindicales, tendrán libre acceso a la fábrica en los turnos normales (previa comunicación a RRHH).

b) Condiciones particulares del 4º turno

Jornada: la jornada anual de presencia para este 4º turno será de 1.440 horas y la jornada a efectos de cálculo de actividad será la de presencia menos las pausas. La jornada de presencia diaria será de 12 horas para los sábados, domingos y festivos y de 8 horas los días sobrantes de libre designación (a trabajar entre semana).

Pausas: Para las jornadas de 8 horas se aplicarán las pausas establecidas para el resto de turnos.

Las pausas de las jornadas de 12 horas se realizarán en los siguientes términos:

- 16 minutos de 8:44 a 9:00 horas (1 minuto de pausa y 15 minutos de desayuno)
- 10 minutos de 11:20 a 11:30 horas (pausa)
- 30 minutos de 13:30 a 14:00 horas (comida)
- 10 minutos de 16:00 a 16:10 horas (pausa)

Estas pausas podrán ser decaladas en idénticos términos a los previstos para las pausas del resto de turnos, con la particularidad de la pausa de 30 minutos que también podrá ser decalada anticipando o retrasando su disfrute 30 minutos.

En cada jornada, habrá cinco minutos (desde las 18:10 a 18:15 horas) que estarán dedicados, exclusivamente, a limpieza y reunión.

El personal dispondrá de un descanso retribuido y computable, a todos los efectos, como trabajo, de 45 minutos por jornada (30 de comida más 15 de desayuno) y que se consideran retribuidos dentro de su salario base.

c) La empresa autoriza la salida de las personas trabajadoras del 4º turno del recinto de fábrica por el tiempo máximo de 30 minutos establecidos para la comida y de 15 minutos para el desayuno.

d) **Retribuciones:** de acuerdo a su clasificación profesional, la retribución de las personas trabajadoras del 4º turno será la misma que para las personas trabajadoras adscritas a otros turnos u horarios.

e) Sólo podrán adscribirse al 4º turno trabajadores/as de nueva contratación a partir de 1 de enero de 2016 o las personas trabajadoras ya en alta en la empresa en dicha fecha que voluntariamente acepten las condiciones anteriormente especificadas.

f) **Vacantes:** la empresa se compromete a que en el momento en que se produzcan o creen puestos en los turnos normales o habituales, las personas trabajadoras del 4º turno tengan prioridad para ocuparlos. La empresa recolocará a los trabajadores/as adscritos al 4º turno en cualquiera de los otros turnos, siempre y cuando exista dicha necesidad.

Para los cambios a los turnos normales se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa.

g) El 4º turno sólo podrá ponerse en funcionamiento en una línea o máquina de trabajo cuando en ésta ya existan en activo los tres turnos de mañana, tarde y noche entre semana.

h) Al personal adscrito al 4º turno le podrá resultar de aplicación la flexibilidad de jornada regulada en el artículo 29 del presente Convenio, adaptando a sus particularidades las condiciones establecidas en dicho artículo.

En particular, al personal del 4º turno la flexibilidad de jornada no le afectará a la estructura de la nómina tanto en los días de descanso adicionales como en los días de trabajo adicionales, salvo en la compensación establecida por trabajar en días no habituales en su jornada (en este caso, días laborables adicionales a los sobrantes establecidos en los párrafos precedentes), cuyo importe para el año 2020 se refleja en el Anexo II. A las personas que causen baja en la empresa con un saldo de días adicionales (de trabajo o de descanso), se les liquidarán esos días adicionales (a pagar o descontar) a razón de salario base más complemento "ad personam".

Artículo 25. Pausas: horarios y decalajes.

El personal de fábrica, en los términos definidos en el artículo 19 del presente Convenio, disfrutará del siguiente régimen de pausas diario:

Turno de mañana (de 6:15 a 14:15 horas):

6 minutos de 7:54 a 08:00 horas (pausa)
20 minutos de 9:40 a 10:00 horas (15 minutos de desayuno y 5 minutos de pausa)
7 minutos de 12:00 a 12:07 horas (pausa)

Turno de tarde (de 14:15 a 22:15 horas):

6 minutos de 16:00 a 16:06 horas (pausa)
20 minutos de 17:45 a 18:05 horas (15 minutos de desayuno y 5 minutos de pausa)
7 minutos de 20:00 a 20:07 horas (pausa)

Turno de noche (de 22:15 a 6:15 horas):

6 minutos de 0:00 a 0:06 horas (pausa)
20 minutos de 2:00 a 2:20 horas (15 minutos de desayuno y 5 minutos de pausa)
7 minutos de 4:00 a 4:07 horas (pausa)

La totalidad de las pausas anteriores podrán ser decaladas al inicio y final de cada una de las mismas en los siguientes términos:

- Totalidad de las pausas excepto bocadillo: hasta 15 minutos antes o después del horario habitual.
- Bocadillo: hasta 25 minutos antes o después del horario habitual, salvo en el supuesto de convocatoria de asambleas por parte de la representación del personal en dicho horario.

El disfrute de las pausas decaladas deberá efectuarse, en cualquier caso y en su totalidad, dentro de los márgenes resultantes de aplicar los periodos de decalaje al horario habitual de la pausa. A título de ejemplo, respecto de la pausa de 07:54 a 08:00 horas del turno de mañana, la pausa de 6 minutos debería disfrutarse en su integridad dentro del periodo de 07:39 a 08:15 horas.

La aplicación de los decalajes previstos en los párrafos anteriores estará supeditada a la existencia de necesidades de producción y previa comunicación (al menos 24 horas) al Comité de Empresa.

Los cinco minutos de cada jornada incluidos en las siguientes franjas horarias:

De 14:10 a 14:15 en turno de mañana,

De 22:10 a 22:15 en turno de tarde,
De 6:10 a 6:15 horas en turno de noche,

Estarán dedicados, exclusivamente, a limpieza y reunión diaria.

Artículo 26. Calendario laboral.

La representación de la empresa y la de las personas trabajadoras, de mutuo acuerdo, confeccionarán durante el último trimestre del año anterior el calendario del año siguiente.

A tal efecto, para todo el personal, excepto el perteneciente al 4º turno, una vez fijados los fines de semana, los festivos oficiales, las vacaciones de navidad, y el cómputo de vacaciones de verano, la totalidad de los días sobrantes menos 1 con respecto a la jornada anual, serán definidos por los representantes de los trabajadores/as, aunque dichos días no podrán ser correlativos a una fiesta local o autonómica de Cataluña, salvo acuerdo entre las partes. El día restante (resultante de la reducción de 223 a 222 días de trabajo) queda estipulado como día de libre elección a disfrutar para cada persona trabajadora.

La fijación del calendario del 4º turno se diferenciará respecto del resto de personal y de conformidad con los parámetros previstos en el artículo 24 anterior.

Artículo 27. Vacaciones.

Todo el personal de la empresa disfrutará de 28 días naturales ininterrumpidos de vacaciones anuales retribuidas, comprendidas entre los meses de julio y septiembre, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador/a, y 5 días laborables a disfrutar en el período entre el 24 y 31 de diciembre.

En caso de que por necesidades organizativas y de producción se necesitara, la empresa podrá dividir el periodo vacacional de los empleados/as adscritos/as a una EAP/ZAP (línea de producción) o departamento en 21 días naturales ininterrumpidos durante el mes de agosto y el resto de días a fijar en los términos acordados con la persona trabajadora entre los meses de julio y septiembre, que resultarán de obligado cumplimiento para ambas partes. Esta fórmula 3+1 no se podrá repetir por dos años consecutivos.

La empresa comunicará por escrito a las personas trabajadoras y al Comité de Empresa la fecha de disfrute de su periodo vacacional con una antelación mínima al inicio de su disfrute de 2 meses y, en todo caso, como máximo el 31 de mayo de cada ejercicio.

Se garantiza que cada persona trabajadora, al menos una vez cada 3 años, realizará la mayor parte de sus vacaciones estivales en el mes de agosto.

El período de devengo de las vacaciones anuales, se computará del 1 de enero al 31 de diciembre coincidiendo con el año natural.

Las vacaciones serán retribuidas a razón de salario base y complemento "ad personam".

En el supuesto de que durante el periodo vacacional de una persona trabajadora exista un día festivo señalado como tal en el calendario de la empresa, dicho día no se considerara como día de vacaciones del trabajador/a, y tal día de vacaciones deberá asignársele en otra fecha a fijar de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, salvo acuerdo colectivo en contrario por el que se fije una fecha de disfrute con carácter general.

Artículo 28. Fiestas "ad personam" por antigüedad.

Se reconoce y consolida a futuro con carácter "ad personam", para aquellas personas trabajadoras que a fecha 1 de enero de 2016 hubiesen devengado días de fiestas por antigüedad, el derecho a disfrutar con carácter anual de fiestas "ad personam" por antigüedad por idéntico número de días a los que habían devengado por fiestas por antigüedad en base a convenios o pactos anteriores a 1 de enero de 2016.

Las personas trabajadoras con un número consolidado de fiestas “ad personam” por antigüedad igual o superior a dos los disfrutarán de la siguiente forma: el 50% de los días de permiso se elegirán por el trabajador/a afectado/a y, el 50% restante se disfrutará de común acuerdo sin que pueda ser contiguo a los períodos de vacaciones.

Las personas trabajadoras que mantengan consolidado un solo día podrán elegir ellos la fecha concreta de disfrute, siempre que se garantice la permanencia en fábrica del 75% de la plantilla correspondiente a su misma UAP. En caso de exceso de peticiones se atenderá según orden cronológico de solicitud.

Estas fiestas deberán disfrutarse dentro del año natural al que correspondan o, de mutuo acuerdo, durante el año siguiente. Asimismo, si las partes lo acuerdan, podrá pasarse a bolsa de horas.

Artículo 29. Flexibilidad de jornada.

Se acuerda la posibilidad de flexibilizar la jornada anual de trabajo en un máximo de más siete y menos diez días al año con respecto a la jornada anual individual prevista en el artículo 23 del presente Convenio.

Esta flexibilidad de jornada se regulará en los términos siguientes:

a) Jornadas de trabajo adicionales (a trabajar) a elección de la empresa:

La empresa podrá asignar a las personas trabajadoras jornadas de trabajo adicionales que se realizarán en sábados (turno de mañana y turno de tarde), con un máximo individual de siete días al año, No obstante lo anterior, cuando las necesidades de producción lo requieran la empresa previo acuerdo con el Comité podrá asignar jornadas de trabajo adicionales en el turno de noche del viernes, en los términos que se acuerden con el Comité.

La empresa no podrá asignar individualmente a cada trabajador/a más de dos días al mes ni más de dos días consecutivos.

La empresa no podrá convocar jornada de trabajo adicional (sábado flexibilidad) a aquellos trabajadores/as que dicho sábado sea inmediatamente anterior al inicio de sus vacaciones de verano. La empresa tampoco podrá convocar jornada de trabajo adicional (sábado flexibilidad) a aquellos trabajadores/as que hubieran solicitado, con una antelación mínima de 10 días, permiso para el viernes anterior o lunes posterior a dicho sábado.

La empresa no podrá asignar días de trabajo adicionales en la misma semana que previamente se hubiera convocado, por parte de los trabajadores/as o sus representantes legales, jornadas de huelga legal en días laborables de la misma semana

b) Jornadas de descanso adicionales a elección de la empresa:

La empresa podrá asignar a los trabajadores/as descansos adicionales a los previstos en el calendario pactado, en lunes, viernes o correlativos a dichos días o a festivos, en un máximo de diez días al año. Para la asignación de descansos no será necesario que el trabajador/a tenga un saldo de días a su favor (días de trabajo adicionales), siempre que no se superen los límites establecidos en el apartado d).

La empresa no podrá asignar días de descanso adicionales en días en que previamente se encuentren convocadas jornadas de huelga legal por parte de los trabajadores/as o sus representantes legales.

c) Jornadas de descanso adicionales a elección de la persona trabajadora:

Por su parte, el trabajador/a podrá disfrutar a su elección días de descanso adicionales a los previstos en el calendario pactado de acuerdo a los siguientes criterios:

1) El trabajador/a podrá escoger el descanso sobre el primero, tercero, quinto y séptimo días trabajados de forma adicional en sábados que haya realizado durante un año.

2) El trabajador/a no podrá descansar a su elección más de cuatro días al año por este concepto. En caso de no disfrutar durante el año todos los días generados a su elección en ese mismo año, el trabajador/a no perderá el derecho a disfrutar de dichos días, pudiéndolos acumularlos en años posteriores, siempre respetando el límite de cuatro días de descanso a elección del trabajador/a en un año.

3) La empresa podrá rechazar la petición de descanso adicional si no se pudiera asegurar el 75% del personal de una plataforma (líneas de montaje) o sección (logística, departamentos estructura). En caso de exceso de peticiones se atenderá según orden cronológico de solicitud.

d) Límites máximos en días de trabajo adicionales o en días de descanso adicionales:

El saldo de días adicionales de trabajo o de descanso no tendrá limitaciones temporales, si bien no podrá superar en ningún caso el número máximo de trece días en días adicionales de trabajo o en días adicionales de descanso.

En cualquier caso, entre la asignación, por parte de la empresa, de días adicionales de descanso y de días adicionales de trabajo (viernes noche o sábados) no se podrá superar el número de trece movimientos al año.

e) Preavisos:

La asignación por parte de la empresa de días adicionales de trabajo o de descanso se efectuará con un preaviso mínimo de siete días naturales, salvo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Los días de descanso adicionales a elegir por el trabajador/a deberán ser preavisados a la empresa con una antelación mínima de siete días naturales, salvo acuerdo entre trabajador/a y empresa.

f) Afectación a la nómina y compensaciones:

La aplicación de la flexibilidad de jornada no afectará a la estructura de la nómina tanto en los días de descanso adicionales como en los días de trabajo adicionales, salvo en la compensación establecida por trabajar en sábado (turno mañana o tarde) o viernes (turno noche), cuyo importe para el año 2020 se indica en Anexo II, incrementado con el correspondiente plus nocturno para el turno de noche. Cuando una vez iniciada la jornada de trabajo adicional en sábado, por razones justificadas un trabajador/a se tuviera que ausentar, percibiría el plus de flexibilidad en su totalidad. Las horas efectivamente trabajadas se computarán en positivo en la bolsa de horas del trabajador/a, salvo que un trabajador/a no pudiera completar la jornada por sufrir un accidente de trabajo, en cuyo caso se le computará la jornada laboral completa.

A las personas que causen baja en la empresa con un saldo de días adicionales (de trabajo o de descanso), se les liquidarán esos días adicionales (a pagar o descontar) a razón de salario base más complemento "ad personam".

g) Situación de incapacidad temporal (IT) o ausencias por permisos previstos en artículo 21 Convenio:

En caso de ausencia justificada, ya sea por incapacidad temporal (IT) o por alguno de los supuestos previstos en el artículo 21 (permisos retribuidos) del Convenio, se anulará la flexibilidad ya sea de trabajo o descanso.

h) Información:

A petición expresa de la persona trabajadora, o en defecto de ésta con carácter semestral, la empresa le facilitará el saldo de días adicionales de trabajo o de descanso que tenga en cada momento.

Asimismo, a petición expresa del Comité de Empresa, o en defecto de ésta con carácter semestral, la empresa le facilitará por escrito listado de la situación de los saldos individuales (de días adicionales de trabajo o de descanso) de toda la plantilla.

Capítulo VI Representantes del personal

Artículo 30. Comité de Empresa.

La empresa reconoce como representantes del personal, a los miembros del Comité de Empresa y de las secciones sindicales (si las hubiere) elegidos libremente.

A los miembros del Comité de Empresa se les reconoce el derecho a la libre movilidad dentro de su centro de trabajo, estando o no en horas de trabajo y avisando verbalmente a su inmediato/a superior de la sección, si es dentro de la jornada y deberá obtener el permiso del departamento de recursos humanos si es fuera de su jornada, avisando con la máxima antelación posible.

Deberán avisar a la persona responsable de la sección a la que se dirijan antes de hacer una gestión sindical.

Los miembros del Comité de Empresa podrán reunirse dentro o fuera de la jornada de trabajo, en la sala del Comité y salas sindicales.

El Comité de Empresa dispondrá de dos tableros para ejercitar el derecho de información a las personas trabajadoras, sin perjuicio de poder ser ampliado el número.

Con carácter anual, y al inicio de cada año, el Comité de Empresa dispondrá de un importe de 2.000 EUR, del que dicho órgano podrá disponer para aquellas actividades que él mismo decida. Esta cantidad será exenta de IVA siempre que la empresa pueda desgravarse el IVA correspondiente.

El control del consumo de este importe se realizará a través de una cuenta interna a nombre del Comité. La información sobre el estado de esta cuenta será comunicada regularmente al Comité de Empresa. En caso que durante el transcurso del año no se utilice la totalidad del citado importe, la cantidad restante se acumulará al año siguiente.

Artículo 31. Competencias y garantías del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa tendrá las competencias que señala el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes.

Los miembros del Comité de Empresa, para el ejercicio de su función, contarán con las siguientes garantías:

- a) No podrán ser sancionados sin efectuar los trámites legales preceptivos.
- b) Dispondrán de una bolsa de horas mensuales equivalentes a lo previsto en el artículo 68 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, para el ejercicio de las actividades sindicales dentro y fuera de la empresa (miembros del Comité de Empresa), que se repartirán según criterio de los representantes del personal de la empresa de U-Shin Spain, SLU, de forma proporcional a la representación que se ostente.
- c) A estos efectos no se contabilizarán las reuniones especiales y no habituales que se tengan por iniciativa de la dirección.

d) Estas horas se pueden ampliar en caso de negociación de convenio.

e) Ser informados de las propuestas de sanción que se produzcan.

Artículo 32. Derechos de las secciones sindicales.

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato, podrán constituir en el seno de la empresa la sección sindical, encargada de representar a sus afiliados y afiliadas, así como ejercer actividades sindicales, de acuerdo con lo establecido en la LOLS de 1985.

Las personas miembros de las secciones sindicales de empresa tendrán derecho a:

1. Ejercer la representación sindical, eligiendo un/a delegado/a Sindical que dispondrá de una parte de las mismas horas otorgadas a los miembros del Comité de Empresa, en el artículo 31 apartado b) de este Convenio.

2. Podrán difundir publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la empresa, así como fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tableros de anuncios que a tal efecto tienen establecidos dentro de la empresa, en los lugares que garanticen un adecuado acceso de los mismos. Todo ello sin afectar la marcha normal de la producción.

3. La designación del delegado/a sindical deberá ser comunicada por el sindicato local o comarcal, en cuyo ámbito se encuentre el centro de trabajo. La empresa, acto seguido, reconocerá al/la citado/a delegado/a su condición de representante del sindicato a todos los efectos. Dicha comunicación se hará al menos con una semana de antelación y deberá concretar la fecha de cese de la anterior persona representante si lo hubiere y la de entrada de la nueva persona.

4. El/la delegado/a sindical gozará de los derechos, garantías y competencias siguientes:

a) Cuantas se contemplan en el artículo 64 del E.T. y demás leyes vigentes.

b) Las garantías sindicales contempladas en el artículo 68 del E.T., apartados a), b), c) y d).

c) Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

d) Disponer de un crédito de horas retribuidas inherentes a las funciones de cada delegado/a sindical y comprendidas en el artículo 31 apartado b) de este Convenio.

Los miembros del Comité de Empresa y los/as delegados/as de las secciones sindicales acumularán trimestralmente las horas sindicales por Central, que respectivamente hayan utilizado.

En el supuesto de no utilizarse el total de horas sindicales, a que tengan derecho en el correspondiente trimestre, dichas horas podrán, parcial o totalmente, pasarse a engrosar las disponibles del trimestre siguiente, pudiendo ser acumuladas a cualquier miembro de la misma central, no pasando de un máximo, por todos los conceptos, de 80 horas mensuales de uso individual.

El 60 % de las horas sobrantes cada trimestre, podrá ser concedido a la central sindical correspondiente para su acumulación al trimestre siguiente.

e) Ser informados de las sanciones, que se vayan a imponer a las personas afiliadas a su sindicato.

f) Recaudar cuotas a sus afiliados y afiliadas, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos.

g) Podrán solicitar la situación de excedencia forzosa aquellas personas trabajadoras en activo que ostentasen cargo sindical de relevancia a partir de local o comarcal, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.

h) Participar en las negociaciones de los convenios colectivos de U-Shin Spain, SLU con voz, pero sin voto.

Asimismo, el/la delegado/a sindical que resultase designado por su central sindical para que participase en la negociación de un convenio colectivo de ámbito provincial o superior, le serán concedidos permisos no retribuidos por la empresa, a fin de facilitar su labor como negociadores, durante el transcurso de la antedicha negociación.

5. Las secciones sindicales dispondrán de un local con mobiliario adecuado y teléfono, así como un tablero de anuncios, sin perjuicio de poder ser ampliado el número, situado en lugar visible y acceso a las nuevas tecnologías que hubiere en cada momento.

6. La dirección podrá reunirse con los/as delegados/as sindicales, cada vez que cada una de las partes lo considere necesario, avisando con la suficiente antelación, salvo casos de probada urgencia.

7. La empresa procederá a descontar la cuota sindical de la nómina a aquellas personas trabajadoras que lo soliciten a través de sus secciones sindicales.

8. En todo lo no previsto, ambas partes se acogerán a la Legislación vigente.

Capítulo VII

Movilidad del personal, revisiones médicas e incapacidad laboral

Artículo 33. Movilidad del personal.

A estos efectos, la Empresa U-Shin Spain, SLU debe considerarse como una única sección de fabricación con diferentes centros productivos.

Los centros productivos son:

Montaje sistemas de seguridad
Recambios
Logística
Etc.

La movilidad del personal dentro de los citados centros productivos por necesidades del trabajo no tendrá más límite que los previstos en la regulación de la movilidad funcional prevista en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, la empresa se compromete a no hacer un uso discriminatorio de dicha movilidad y a facilitar la formación necesaria al efecto (entendiéndose expresamente incluida la del personal conductor de carretillas eléctricas).

En el caso de que existan dificultades para el desarrollo del trabajo habitual o disminución de la capacidad laboral, tanto de origen físico como psíquico, podrá efectuarse un cambio de puesto de trabajo que se ajuste mejor a las características de la persona afectada, que deberá regirse bajo el siguiente procedimiento:

1. El cambio de puesto de trabajo será voluntario y deberá iniciarse a solicitud de la persona trabajadora interesada, salvo prescripción facultativa.

2. La solicitud será estudiada por una Comisión constituida por: una persona representante del dpto. de recursos humanos, la persona responsable funcional y una persona miembro del Comité de Empresa.

Dicha Comisión estará asistida y asesorada por el servicio de vigilancia de la salud de la empresa, pudiendo cualquiera de sus miembros o la persona interesada, acudir a otros servicios médicos especializados de carácter externo.

La Comisión, tras analizar el caso, y si lo estima conveniente, asignará a la persona trabajadora a un puesto idóneo a su capacidad, de existir vacante o posibilidad de permuta. En caso contrario, permanecerá en su anterior puesto de trabajo.

En los casos de cambio de puesto de trabajo por esta circunstancia, el salario que percibirá la persona trabajadora será el que corresponda al puesto que venía desempeñando anteriormente, siempre que el nuevo no suponga niveles superiores.

Artículo 34. Revisión en el servicio de vigilancia de la salud de empresa.

En los casos de baja por enfermedad o accidente, el servicio de vigilancia de la salud y/o la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales podrán citar a las personas trabajadoras de baja. La persona interesada deberá presentarse y aportar cuantos datos le sean requeridos. La no presentación a esta revisión, sin causa justificada o la negativa a aportar datos o informes que obstruyan la revisión médica, será motivo de anulación del complemento de enfermedad o accidente y el otorgamiento de alta médica en el caso de accidente, si procede.

La empresa realizará las revisiones médicas periódicas cada año a todas las personas trabajadoras en la empresa, dotando de las condiciones y servicios necesarios para ello. Adicionalmente a la revisión médica derivada de la evaluación de riesgos en el puesto de trabajo, se realizarán anualmente a todas las personas trabajadoras analíticas de sangre y orina incluyendo las específicas para mayores 50 años (P.S.A.).

En el momento en que la plantilla fija de la empresa alcance el número de 200 personas trabajadoras, las partes negociarán el establecimiento de un servicio médico y su funcionamiento en un plazo de tres meses.

Se adjunta en anexo III protocolo que regula la actuación en caso de incidencias y accidentes de trabajo.

Capítulo VIII Derechos sociales y seguridad y salud laboral

Artículo 35. Seguro de vida o invalidez.

La empresa continuará satisfaciendo a su exclusivo cargo, la póliza del seguro colectivo, para la totalidad del personal perteneciente a la misma, mientras exista relación laboral entre ambos. La empresa facilitará copia individualizada y actualizada de la póliza a cada persona trabajadora.

Se facilitará copia al Comité de Empresa de la póliza global anualmente.

CAPITALES CONTRATADOS TIPO DE COBERTURA

19.716,0278 EUR Invalidez permanente absoluta.
19.716,0278 EUR Fallecimiento natural.
39.432,0553 EUR Fallecimiento por accidente.
59.148,0830 EUR Fallecimiento por accidente de circulación.

Dichos importes resultarán de aplicación para el año 2020.

Los importes anteriores serán asegurados a través de una compañía de seguros de reconocido prestigio y solvencia.

Artículo 36. Lote de Navidad.

A cada empleado/a se le entregará en el mes de diciembre un lote de navidad que tendrá un valor equivalente a la cantidad de 70,43 EUR más IVA para el 2020.

En defecto de pacto en contrario, a partir de 2021 el valor del lote de navidad sufrirá un incremento equivalente al IPC real del año anterior.

La gestión, elección y preparación del lote de navidad corresponderá, de forma exclusiva, al Comité de Empresa. No obstante, se tomará en consideración cualquier sugerencia que la dirección desee aportar.

El derecho al lote de navidad se hará extensible a todas aquellas personas trabajadoras que vienen prestando sus servicios en U-Shin Spain, SLU normalmente, pero no pertenecen a la plantilla de ésta.

Artículo 37. Seguridad y salud laboral.

Toda persona trabajadora que observe un problema de seguridad o salud laboral, deberá comunicarlo a los Delegados/as de Prevención, a su inmediato/a superior o a los miembros del Comité de seguridad y salud laboral. Caso de no ser atendido por éstos/as, podrá dirigirse a algún miembro del Comité de Empresa.

DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Los Delegados y Delegadas de Prevención son las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados/as de Prevención serán designados por y entre las personas representantes del personal.

Dispondrán de los medios necesarios para llevar a cabo su trabajo, así como un crédito horario de 40 horas mensuales a cargo de la empresa para estas cuestiones, que podrán ser utilizadas de manera indistinta por los Delegados/as.

Son competencias de los Delegados/as de Prevención, todas las enumeradas en el artículo 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Los Delegados/as de Prevención dispondrán de un local con mobiliario adecuado y teléfono, así como un tablero de anuncios situados en lugar visible y acceso a las nuevas tecnologías que hubiere en cada momento.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El Comité de Seguridad y Salud Laboral es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En este Comité de Seguridad y Salud Laboral podrán participar con voz, pero sin voto, personas trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación e información en estos temas, si fuera necesario, con un máximo de 3 personas elegidas por la representación de los trabajadores y trabajadoras y retribuyéndole la empresa dichas horas como horas de trabajo normal a todos los efectos.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral vigilará los índices y casos de accidentes procurando que disminuyan cada año. Asimismo, mantendrá contactos con otras empresas similares para estar al corriente de las innovaciones en materia de seguridad. Procurará elevar la formación

de todo el personal en materia de su competencia a través de cursillos, conferencias, periódicos u otros medios.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral controlará las estadísticas de accidentes y los resultados que se vayan obteniendo en la empresa y los divulgará por los medios habituales (actas del Comité, avisos, etc.).

ENFERMEDADES PROFESIONALES

La empresa reconoce como enfermedad profesional las lesiones musculoesqueléticas relacionadas con el trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 115.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social respecto a las enfermedades contraídas por la persona trabajadora con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la realización del mismo.

Los puestos de trabajo con mayor riesgo de enfermedad profesional, tendrán revisiones médicas semestrales o con la frecuencia que se considere más oportuna y serán realizadas por el Servicio de Vigilancia de la Salud.

FORMACIÓN

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórico-práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación a la que se refiere el apartado anterior deberá impartirse siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la formación.

DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La empresa dispondrá de un departamento destinado a la Prevención de Riesgos Laborales, formado por quien disponga la empresa para estos temas. Los Delegados y Delegadas de Prevención podrán colaborar en los temas que sean necesarios en dicho departamento y las horas de dedicación irán a cargo de la empresa.

Para todos los temas no contemplados en los apartados anteriores nos remitimos al cumplimiento de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, así como de sus reglamentos.

Artículo 38. Prendas y material de seguridad.

La empresa se obliga a tener siempre el material de seguridad que se precise, para la protección del personal y este personal reconoce la obligación de utilizarlo.

Artículo 39. Ropa de trabajo.

La empresa suministrará al personal de taller cada dos años las siguientes prendas:

- dos sudaderas.
- tres pantalones.
- tres camisas de verano de manga corta.
- dos camisetas de verano de manga corta.

Existe la posibilidad de cambiar alguna de las prendas mencionadas de la siguiente manera:

- una sudadera por una chaqueta polar.
- dos pantalones por un pantalón especial para el frío.

- una camisa por una camiseta (hasta un máximo de tres).

Al personal de estructura, se le suministran dos batas o dos polos de manga corta cada dos años.

Se establece un máximo de prendas para el periodo de dos años correspondiente a la cantidad de prendas mencionadas anteriormente, salvo casos debidamente justificados (en estos casos se podrá ampliar el número de prendas).

En el caso de que algún trabajador o trabajadora solicite más ropa que la prevista, el Comité de Seguridad y Salud laboral deberá validar la entrega de la ropa, siempre con la debida justificación de la persona trabajadora.

La entrega de la ropa de trabajo se realizará de manera continuada a lo largo del periodo de dos años, en función de la necesidad de cada persona trabajadora. Si la persona trabajadora lo solicitara, se le entregaría el lote entero.

Será obligación de las personas beneficiarias utilizarla, cuidar de su limpieza y conservación.

Existirán las variantes de prendas y colores que se determinen.

En algunos puestos de trabajo, se sustituirá la ropa normal por prendas especiales, delantales o ropa de abrigo especial para los que trabajen en los lugares descubiertos o entrando y saliendo de la nave en invierno.

La persona trabajadora solicitará las prendas al departamento de recursos humanos mediante el documento apropiado, entregando el original y quedándose copia la persona trabajadora. La entrega se realizará en el plazo máximo de una semana. La empresa mantendrá un stock de seguridad de ropa que permita atender las peticiones del personal. En caso de no tener stock de alguna prenda fabricada en exclusiva para la empresa, se entregará tan pronto como el proveedor la suministre.

Para la solicitud y entrega de la ropa, el periodo de 2 años empezará a contar a partir del 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2021. A continuación, empezará el siguiente período del 1 de enero del 2022 hasta el 31 de diciembre del 2023, y así sucesivamente.

Artículo 40. Comedor.

La empresa adecuará y mantendrá una zona dedicada a comedor que dispondrá del correspondiente mobiliario (mesas y sillas), así como los electrodomésticos (microondas, nevera, etc.) necesarios para conservar y calentar la comida que cada persona trabajadora aporte de su domicilio. Dichas instalaciones, que serán de uso preferente para comedor, se mantendrán mientras Comité y empresa no acuerden otra cosa y podrán ser utilizadas por la totalidad de la plantilla.

La empresa se compromete a convenir con la representación de las personas trabajadoras las condiciones exactas de dicha adecuación, el mobiliario y utensilios que formarán parte de la instalación en cada momento.

Artículo 41. Prevención de incendios y normas de seguridad y salud laboral.

Como medidas preventivas se deberán observar las siguientes:

- Está prohibido fumar en todo el recinto de la fábrica.
- Se efectuarán cursillos de formación contra incendios.
- Existirá en todo momento un plan de emergencia y evacuación para casos de siniestros graves.

- Se prestará especial atención al tema de seguridad e higiene y limpieza cuando se trate de puestos de trabajo, útiles y máquinas de nuevo diseño, procurando que participen con su opinión las personas que posteriormente soportarán las condiciones del puesto.

- Los accidentes producidos serán estudiados y se procederá a efectuar las variaciones que se precisen para que estos no se repitan.

- Las personas trabajadoras, mediante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrán derecho a conocer toda información de las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sea necesario para el conocimiento de los riesgos contra la salud física y mental derivados del trabajo. También tendrán derecho al conocimiento de toda información que obre en poder de la empresa sobre riesgos reales o potenciales del proceso productivo y los mecanismos de su prevención.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral tiene derecho, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, a exigir que se adopten medidas para evitar o reducir los mismos.

Artículo 42. Revisión de las condiciones de los puestos de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral efectuará revisiones semestrales de las condiciones de los puestos de trabajo, estudiando los datos ambientales, recogiendo datos y muestras, analizándolas posteriormente, para ver si evolucionan favorablemente las condiciones de trabajo o como mínimo se mantienen los niveles alcanzados.

Aquellas personas trabajadoras o grupos de personas trabajadoras que, por sus características personales, por sus condiciones de trabajo de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigiladas de modo particular, a nivel de revisión médica, tal como se prevé en los artículos del presente Convenio.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá disponer de los asesoramientos y ayuda de los organismos de medicina del trabajo, higiene y seguridad en el trabajo que oficialmente estén dispuestos para este fin, así como la consulta a personal técnico especialista médico que en un momento determinado se pudiera precisar.

Siempre que existan riesgos graves de accidentalidad o que puedan afectar a la salud de las personas trabajadoras, derivados del puesto de trabajo que ocupen, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, con carácter de urgencia, propondrá medidas oportunas para que el riesgo desaparezca.

Los valores límite-umbral, serán los valores máximos tolerados previa toma de las medidas preventivas adecuadas.

Se establecerán planes de sensibilización y formación teórica y práctica a toda la plantilla, participando en su elaboración el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Se establecerá especial protección a las situaciones previas y posteriores a la maternidad, evitando rigurosamente las exposiciones a sustancias previsiblemente dañinas.

Artículo 43. Normas de circulación en el recinto de fábrica.

El personal que circule por la fábrica deberá estar atento a la señalización y deberá circular por los pasillos correspondientes, entrar y salir por las puertas de peatones (no por las de vehículos).

Todo el personal que maneje elementos de manutención mecánica o eléctrica en el recinto de fábrica, deberán observar un ejemplar cumplimiento de las normas específicas de seguridad, así como un respeto y cuidado a las instalaciones y materiales de la empresa.

En el recinto exterior de la fábrica, la velocidad máxima permitida es de 7 Km/h. En el interior se respetará la velocidad máxima que en cada momento prevea la normativa de aplicación en dicha materia.

Artículo 44. Control de entradas y salidas de fábrica.

Las personas trabajadoras deberán marcar con la ficha o tarjeta informatizada de control de entradas y salidas, antes de empezar y al finalizar su turno de trabajo.

Para ausentarse de fábrica durante su jornada de trabajo, el trabajador/a deberá obtener autorización escrita de su mando. Si regresa antes de que hubiera finalizado su turno de trabajo, se reincorporará a su sección.

Toda persona trabajadora que salga de la fábrica con un paquete que no sea de su propiedad, deberá dar conocimiento al departamento de recursos humanos o al de producción, de su contenido y permitir su inspección si se le requiere. Para sacar algún material, deberá exhibirse la preceptiva autorización.

El incumplimiento de las obligaciones contempladas en los párrafos precedentes constituirá falta, de conformidad con lo previsto en el régimen disciplinario incluido en el artículo 45 del presente Convenio.

Artículo 45. Código de conducta.

Será de aplicación directa el régimen disciplinario que en cada momento se prevea en el convenio colectivo sectorial de la industria del metal para la provincia de Barcelona.

A la entrada en vigor del presente Convenio, el texto del convenio sectorial por remisión al acuerdo sobre el código de conducta laboral para la industria del metal prevé:

1. Criterios generales

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 62 del presente Convenio.

2. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta 3 ocasiones en un período de 1 mes.
- b) La inasistencia injustificada de 1 día al trabajo en el período de 1 mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

3. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 3 ocasiones en el período de 1 mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de 2 días consecutivos o de 4 alternos, durante el período de 1 mes. Bastará 1 sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante

negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

4. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante 3 o más días consecutivos o 5 alternos en un período de 1 mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de

falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

5. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves

- Amonestación por escrito

b) Por faltas graves

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días

c) Por faltas muy graves

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días
- Despido

6. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- a) Faltas leves: 10 días
- b) Faltas graves: 20 días
- c) Faltas muy graves: 60 días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo IX Retribuciones

Artículo 46. Principios generales.

Todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos en este Convenio, percibirán los salarios que devenguen por períodos de un mes y les serán abonados en la cuenta que cada cual determine.

La empresa mantendrá a futuro la estructura salarial que resulte de aplicación de los acuerdos previstos en el presente Convenio a los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la plantilla de U-Shin Spain, SLU.

Las contrataciones que se realicen durante la vigencia del presente Convenio, deberán encuadrarse en algunos de los grupos profesionales y niveles que se definen en el artículo 19 de este Convenio.

A los salarios de cada grupo profesional o nivel (reflejados en el Anexo I del presente Convenio) se deberán añadir los pluses que pudieran corresponder, así como el complemento "ad personam". Dicho complemento se abonará únicamente a aquellos trabajadores y trabajadoras que lo percibieran a 01/01/2020 en el importe fijado en dicha fecha.

La empresa se compromete a que estén disponibles los haberes en cada cuenta bancaria el último día laborable de cada mes, como plazo máximo.

Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o graven en el futuro las percepciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la ley.

Los importes de las percepciones que figuran en este Convenio son en todos los casos cantidades brutas, incluyendo los conceptos especificados en el párrafo anterior.

Artículo 47. Salario base de convenio.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un salario base de convenio de importe anual en las cuantías establecidas en las tablas salariales contenidas en el Anexo I del presente Convenio.

El citado importe será abonado a razón de 14 pagas de idéntica cuantía (12 mensualidades ordinarias y 2 extraordinarias en verano y navidad).

Para el supuesto de descuento de días u horas no trabajadas por ausencias no retribuidas, el cálculo del salario hora se efectuará dividiendo la suma del salario base en tablas (Anexo I), entre la suma de horas de la jornada anual de la persona trabajadora más las horas equivalentes al periodo vacacional, (200 horas calculadas a razón de 8 horas por día laborable de vacaciones -20 días de verano y 5 días de navidad-).

Derivado de la aplicación del sistema de cálculo anterior, el importe de las dos pagas extraordinarias no sufrirá descuentos alguno como consecuencia de los días u horas no trabajadas por ausencias no retribuidas.

Con carácter adicional al salario base de convenio, las personas trabajadoras percibirán en el importe individual que, en su caso, le corresponda a cada uno de ellas el complemento "ad personam". Para el cálculo del importe hora del complemento "ad personam" se aplicará idéntica fórmula a la prevista para el salario base.

Artículo 48. Plus coordinador.

El plus coordinador/a será abonado a aquellos trabajadores y trabajadoras a los que en cada momento se les asigne, y acepten voluntariamente realizar, la función de coordinador/a.

El importe del citado plus para el año 2020 se indica en Anexo II.

La función de coordinador/a será asignada o retirada de forma unilateral por la empresa en cada momento, preavisando con una antelación mínima de una semana.

Artículo 49. Complemento de enfermedad o accidente / enfermedad profesional.

La empresa garantiza la percepción del salario base más el complemento "ad personam" a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que se hallen en la situación de baja por enfermedad o accidente en los supuestos y porcentajes que se especifican en la tabla siguiente.

Número días baja IT	Nº periodos de baja IT del trabajador/a durante los últimos 12 meses				
	1 baja	2 bajas	3 bajas	4 bajas	5 o más
1er día	100%	50%	25%	0%	0%
2º día			50%		
3er día		95%	90%	85%	
4 - 15 días	95%		90%	85%	80%
16 - 30 días	90%	85%	80%	75%	75%
31 - 90 días	90%	85%	80%	75%	

91 - 180 d.	85%	80%	75%		
a partir de 181 d.	100%	100%	100%	100%	100%

El cálculo del salario que se abonará en situaciones de IT en aplicación de los porcentajes anteriores se efectuará por días naturales.

En el supuesto de que el absentismo global del personal de la planta no superase el 3% en el promedio de los últimos 12 meses naturales completos inmediatamente anteriores al inicio de cada baja individual, no resultará de aplicación la tabla anterior y la persona trabajadora en IT tendrá derecho al 100% del salario base más complemento "ad personam". La variación del porcentaje de absentismo global durante la baja no dará lugar a variación respecto de la aplicación o no de la tabla.

Para el cálculo del porcentaje del absentismo global de planta se incluirán las bajas enfermedad IT, a excepción de los accidentes de trabajo e "in itinere" y las enfermedades profesionales.

El porcentaje que resulte de la aplicación de estos criterios será informado por escrito al Comité de Empresa con carácter mensual.

Se exceptúan de la aplicación de la tabla, tanto en el porcentaje a aplicar como en el número de bajas a contabilizar de los últimos 12 meses, las siguientes situaciones: Accidente de trabajo, incluyendo "in itinere", Enfermedad profesional; la hospitalización de 4 días o más, intervención quirúrgica con hospitalización y la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario que será debidamente justificada. En consecuencia, en dichos supuestos la persona trabajadora tendrá derecho al 100% del salario base más complemento "ad personam". En todas estas excepciones previstas, la persona trabajadora percibirá el 100% del salario base más complemento "ad personam", desde el primer día de la baja causada por el mismo motivo independientemente de la fecha de la intervención quirúrgica u hospitalización, es decir, aunque la fecha de la baja IT no coincida con la fecha de inicio de la hospitalización o de la intervención quirúrgica (con o sin hospitalización).

El abono del complemento enfermedad o accidente recogido en el presente artículo se efectuará dentro de la mensualidad correspondiente, bajo la denominación "complemento IT". La aplicación de los porcentajes previstos en la tabla anterior no podrá suponer en ningún caso que en cómputo anual (año natural), incluyendo las pagas extraordinarias, la persona trabajadora perciba una retribución inferior por el periodo en que esté en situación de IT, incluido en su caso el complemento por IT, inferior a la prestación por IT a cargo de la Seguridad Social o la mutua de accidentes de trabajo.

A petición expresa de la persona trabajadora, o en defecto de ésta con carácter semestral, la empresa le facilitará el número de bajas IT acumuladas en los últimos 12 meses que contabilicen a efectos de aplicación de la tabla mencionada. Asimismo, dicha información será facilitada al Comité de Empresa previa autorización de cada trabajador/a.

Artículo 50. Complemento de enfermedad para bajas it durante el embarazo.

Las trabajadoras que tengan baja por enfermedad común durante el proceso de embarazo, les será de aplicación la tabla de complemento enfermedad siguiente:

Nº días baja IT	% sueldo
1er – 75º día.	100%
76º - 120º día.	90%
121º -180º día.	85%
a partir del 181º día.	100%

A dichas trabajadoras se les aplicarán los porcentajes establecidos en la anterior tabla, independientemente del número de bajas médicas en las que incurran durante todo el período de gestación.

En cuanto al cálculo del número de días de baja para determinar el porcentaje de salario correspondiente, se tendrán en cuenta todos los días en los que permanezcan las trabajadoras en situación de baja laboral durante el período de embarazo, aunque se trate de una misma baja o bajas distintas.

La situación de baja durante el embarazo será concebida como una situación especial, de modo que iniciado el embarazo y hasta tanto no se produzca la reincorporación de la trabajadora después de la maternidad, quedará interrumpido el cómputo de los 12 meses a los que se refiere la tabla general de absentismo establecida en el artículo anterior. Producida la reincorporación, se reanuda el citado cómputo de los 12 meses teniendo en consideración las bajas que se llevaban acumuladas con anterioridad a la situación de embarazo, si bien no se computarán las bajas producidas durante dicha situación de embarazo.

Se exceptúa la aplicación de la tabla establecida en este artículo, en los supuestos de baja por riesgo durante el embarazo que dé lugar a la prestación establecida en los artículos 186 y 187 de la Ley General de Seguridad Social.

Artículo 51. Plus nocturno - compensación turno noche.

Se establece un plus nocturno, cuyas cantidades en euros por hora trabajada para el año 2020 se refleja en el Anexo II.

Artículo 52. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de verano y de Navidad, se abonarán a razón de salario base y complemento "ad personam".

El ingreso de la paga extraordinaria de verano se efectuará junto con la nómina del mes de junio.

El ingreso de la paga extraordinaria de Navidad se efectuará junto con la nómina del mes de diciembre, efectuando la transferencia de ambas como máximo el día 24 de diciembre, estando disponible en las cuentas corrientes o libretas de ahorro del personal como máximo al día siguiente. La semana anterior al pago de la nómina de diciembre, los trabajadores y trabajadoras que lo requieran podrán solicitar un anticipo de la paga extra de Navidad con una cantidad máxima del 90% del importe neto de la paga.

Las pagas serán concedidas en proporción al tiempo trabajado prorrateándose cada una de ellas, por semestres naturales del año en que se otorguen. Es decir, uno de enero a treinta de junio, para la de verano, y de uno de julio a treinta uno de diciembre, para la de Navidad.

Artículo 53. Anticipos.

Se concederán anticipos personales por un importe máximo de 240 EUR. El abono de dichos anticipos se efectuará exclusivamente mediante transferencia bancaria.

Se darán anticipos todos los viernes del año (si el viernes es festivo, el laborable anterior), y se exceptuarán los viernes en cuya semana se haya ingresado la nómina.

El anticipo deberá solicitarse al departamento de recursos humanos como máximo el jueves a las 8 horas de la mañana, mediante el correspondiente impreso, indicando la cantidad solicitada. La solicitud se depositará directamente en el buzón del departamento de recursos humanos.

Artículo 54. Comidas en horarios especiales.

Cuando por necesidades de la empresa y a petición de las personas que ejercen de mando y sin previo aviso algún trabajador o trabajadora tenga que prolongar su jornada de trabajo y el nuevo horario afecte a la comida o a la cena, recibirá una compensación por la comida o cena cuyo importe para el año 2020 se especifica en Anexo II.

Artículo 55. Horas extras.

Se efectuarán si se precisan, como máximo las previstas legalmente. El importe para el año 2020 por hora trabajada en día laborable y por hora trabajada en día festivo, se detalla en Anexo II.

Artículo 56. Guardias mantenimiento.

El personal de mantenimiento percibirá una compensación por cada guardia en función del tipo de guardia:

Guardia de mañana y media tarde.
Guardia de mañana o tarde.
Guardia de mañana y tarde.
Guardia noche.

El importe previsto para 2020 se detalla para cada tipo de guardia en el Anexo II.

Artículo 57. Kilometraje.

En el caso de que una persona trabajadora utilice su vehículo para efectuar una gestión para la empresa, se le compensará abonándole el kilómetro al precio estipulado en cada momento, si no se tiene compensación global por este concepto. La cantidad correspondiente para toda la vigencia del Convenio será de 0,25 EUR/kilómetro.

Asimismo, la empresa contratará una póliza flotante que cubra los desplazamientos del personal por motivos profesionales con su vehículo privado.

Artículo 58. Incrementos salariales.

- Pago único "one-shot" a cada trabajador/a que estuviera trabajando en la empresa a fecha 31.12.2017 como trabajador ordinario y continúe en la empresa a fecha de la firma del presente preacuerdo, del 0.2% del salario bruto anual de 2017. Ello para compensar el poder adquisitivo perdido en 2018, debido al incremento realizado por la compañía en 2018 del 1%, cuando el IPC real 2018 fue del 1.2%. Este pago se realizará en la nómina de febrero 2020. No se consolidará en las tablas salariales.

- Incremento salarial del 1.5% con efectos del 1 de enero de 2020. Este incremento estará recogido en el Anexo I del nuevo Convenio colectivo. Dicho incremento será aplicable exclusivamente a la totalidad de los conceptos económicos detallados en el Anexo II del Convenio colectivo.

- Incremento potencial adicional:

o Pago único "one-shot" a cada trabajador/a del 0.5% de su salario bruto anual 2020 (considerando exclusivamente el salario base + ad personam) si el promedio de la eficiencia de la planta (1) está en 78% o más desde el período de abril 2020 a marzo 2021. Pago a realizar en la nómina de abril de 2021 si se consigue el objetivo.

o Pago único "one-shot" a cada trabajador/a del 0.5% de su salario bruto anual 2020 (considerando exclusivamente el salario base + ad personam) si el promedio del absentismo (2) real para el período de abril 2020 a marzo 2021 es igual o inferior al 5%. Pago a realizar en la nómina de abril de 2021 si se consigue el objetivo.

(1) La eficiencia de la planta se calculará con la misma fórmula que se viene aplicando en el seguimiento del indicador de eficiencia, según la siguiente fórmula: suma de los tiempos estándar de montaje de cada referencia en SAP multiplicado por la cantidad de piezas producidas de cada referencia, el resultado es dividido por el número de horas reales de trabajo. Resultado en %. Se excluye de la fórmula el tiempo definido en el presupuesto para formación del personal en las nuevas líneas y/o puesto de producción hasta alcanzar el nivel de polyvalencia adecuado.

(2) El absentismo real se calculará con la siguiente fórmula: número total de horas de ausencia N1 dividido entre el número total de horas potenciales de trabajo, tal como está definido en el MAF. Resultado en %.

Capítulo X Vida familiar

Artículo 59. Parejas de hecho.

La empresa reconoce a las parejas de hecho los mismos derechos en todos los aspectos del convenio que a las parejas de derecho.

Artículo 60. Embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

Durante el período de embarazo y lactancia, las personas trabajadoras afectadas tienen la posibilidad de elegir el turno de trabajo fijo adecuado a sus necesidades.

La baja laboral por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento no conllevará la pérdida del disfrute de vacaciones, aunque ésta se produzca durante este período vacacional.

Durante el período de lactancia se tendrá derecho a 1 hora/día de reducción de jornada indistintamente del momento de su disfrute.

Estas horas se podrán acumular para disfrutarlas de una sola vez a continuación del período de baja por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, previa comunicación a la empresa.

La empresa comunicará al Comité de Empresa todas las solicitudes de reducción de jornada y acumulación de horas de lactancia para su seguimiento.

La empresa dotará a las mujeres en estado de gestación de prendas adecuadas en todo momento durante dicho período.

Para cualquier cuestión que no esté regulada en este Convenio nos remitimos al artículo 37 y 48 del TRLET y al RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo y la ocupación, que hagan referencia a los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento y/o a aquellas otras normas complementarias o que desarrollen o sustituyan la normativa indicada.

Artículo 61. Ayudas especiales.

Los trabajadores y trabajadoras que acrediten que tienen a su cargo hijos/as con un grado de minusvalía física o psíquica igual o superior al 33% tendrán derecho a una ayuda especial de carácter mensual (12 mensualidades). El importe previsto para el año 2020 se detalla en Anexo II.

Capítulo XI El acoso en el entorno laboral

Artículo 62. Prevención de situaciones de acoso y protocolo de actuación en el entorno laboral.

La dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquiera de otra de sus vertientes, y, adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes ante una persona de la dirección de la empresa.

I. Definiciones

A) Acoso sexual

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos, tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

B) Acoso moral

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual.

Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

II. Protocolo de actuación

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más, miembro de la representación legal de los trabajadores, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento. En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos. Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Capítulo XII Igualdad

Artículo 63. Igualdad.

La empresa reconoce la no discriminación entre personas por ningún motivo, así como la igualdad entre hombres y mujeres.

Capítulo XII Clausulas adicionales

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª

La empresa se compromete a no utilizar como criterio y a fundamentar la extinción de contrato de trabajadores/as fijos en plantilla, a la firma del presente Convenio, y ello cualquiera que sea el procedimiento (ERE, EXTINCIÓN OBJETIVA) sea por la causa que fuere, la circunstancia del coste salarial entre colectivos.

En el supuesto que la empresa plantee una reducción de plantilla por causas organizativas o productivas, se respetará el criterio de menor antigüedad a la firma del Convenio en la afectación de trabajadores y trabajadoras, entendido referido tal criterio al grupo o sección correspondiente, siempre que el personal afectado no quisiera o no se pudiera acoplar a otras secciones existentes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª

El texto articulado del presente Convenio deroga y sustituye en su integridad a aquellos pactos o acuerdos de empresa que previeran su transposición al nuevo texto del Convenio que contengan condiciones o términos de la relación laboral entre U-Shin Spain, SLU y sus trabajadores y trabajadoras en materias ya contenidas en el nuevo Convenio o deliberadamente excluidas del mismo durante su negociación.

Asimismo, se considerarán derogados y sustituidos por el presente Convenio todos aquellos acuerdos o pactos que, aun no habiendo previsto su posterior transposición al Convenio, hagan referencia a materias contenidas en el nuevo texto del Convenio con contenido diverso o contradictorio al mismo.

ANEXO I
SALARIOS BASE 2020 POR GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES

Grupo profesional	NIVEL	Salario base anual 2020 (incluyendo pagas extras julio y diciembre) (*)	Salario base mensual 2020 (x 14 pagas)
Profesional de taller	G7I	17.953,0252	1.282,3589
	G7II	19.580,2355	1.398,5882
	G7IV	20.607,1508	1.471,9393
	G7V	22.298,6483	1.592,7606
Técnicos y profesionales de organización y gestión	G6	23.920,1884	1.708,5849
	G5I	25.688,6318	1.834,9023
	G5II	27.457,0814	1.961,2201
	G4	29.271,2283	2.090,8020
Cuadros técnicos y directores	G3	31.012,5233	2.215,1802
	G2	35.418,1457	2.529,8675
	G1	40.081,8065	2.862,9862

ANEXO II
TABLAS SALARIALES POR CONCEPTOS 2020

CONCEPTOS SALARIALES	IMPORTES AÑO 2020
Seguro vida Invalidez Permanente Absoluta o Fallecimiento natural	19.716,0278
Seguro Vida Fallecimiento por Accidente	39.432,0553
Seguro Vida Fallecimiento por Accidente de Circulación	59.148,0830
Comida formacion	16,8368
Desplazamiento formacion	8,6164

Plus flexibilidad jornada	54,2403
Ayuda Especial	175,2663
Plus Nocturno	1,7662
Horas extras día laborable	20,0638
Horas extras día festivo	24,4462
Guardia mant. Mañana y media tarde	74,4855
Guardias mant.mañana o tarde	52,5816
Guardias mant.mañana y tarde	87,6331
Guardias mant. Noche	61,3464
Plus coordinador	11,0112

ANEXO III
ACTUACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE O INDISPOSICIÓN

(consultar documento original)

Barcelona, 27 de novembre de 2020

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès