

GENERALITAT DE CATALUNYA

Departament d'Empresa i Treball – Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ de 9 de juliol de 2021 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Lear Corporation Holding Spain, S.L.U. de Valls, per als anys 2020-2021 (codi de conveni núm. 43000522011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Lear Corporation Holding Spain, S.L.U. de Valls, subscrit per les parts negociadores en data 27 d'abril de 2021, i presentat per les mateixes parts en data 29 d'abril de 2021, i de conformitat amb el que estableixen 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, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, modificat pel Decret 234/2019, de 12 de novembre.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Lear Corporation Holding Spain, S.L.U. de Valls, per als anys 2020-2021, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona.

2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 9 de juliol de 2021

Mireia Capell Ribes

Cap de Servei de Coordinació

(Per suplència del director/a dels serveis territorials,
d'acord amb l'article 41.1 a) del Decret 289/2016, de 30 d'agost,
de reestructuració del Departament de Treball Afers Socials i Famílies)

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Capítulo 1. Disposiciones generales

Sección 1. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito territorial

Este Convenio es obligatorio en el centro de trabajo que la empresa Lear Corporation Holding Spain, S.L.U. tiene en Valls incluyendo todas las dependencias en las que se prestan servicios.

Artículo 2. Ámbito funcional

Afecta a todo el personal que trabaja en los centros de trabajo incluidos en el Convenio.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente Convenio afectará a todo el personal de los centros de trabajo incluidos en los ámbitos señalados en los artículos 1 y 2. Queda excluido el personal comprendido en los arts. 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y el personal englobado a partir de la banda 4 de Responsabilidad Destacada de la empresa, que así lo pacte voluntaria e individualmente.

Sección 2. Vigencia, duración, prórroga, rescisión y revisión

Artículo 4. Vigencia

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2020, independientemente de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Las disposiciones de Convenio se aplicarán desde el momento de su firma. Los conceptos salariales correspondientes, se aplicarán con efectos retroactivos al 1º de enero de 2020.

Artículo 5. Duración y prórroga

La duración del presente Convenio se establece desde el día 1 de enero de 2020, hasta el 31 de diciembre de 2021. A partir de esa fecha quedará tácitamente prorrogado de año en año, mientras no sea denunciado por una de las dos partes.

Artículo 6. Rescisión y revisión

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión de este Convenio, deberá presentarse con los requisitos legales y con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 7. Ultraactividad del Convenio

Si las conversaciones o estudios se prorrogasen por un plazo que excediera al de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente, hasta que finalicen dichas negociaciones o se alcancen los límites temporales establecidos en la normativa vigente respecto a los periodos máximos de negociación. Los acuerdos finales entrarán en vigor con efectos retroactivos desde la finalización del presente Convenio.

Finalizado el periodo de negociaciones legalmente establecido sin acuerdo entre las partes, se aplicará lo previsto en la legislación vigente en referencia a la ultraactividad del convenio.

Sección 3. Compensación, absorción y garantías personales

Artículo 8.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su Aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 9. Compensación

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigiesen, ya sean convenidas o unilateralmente concedidas por la empresa, sea cual fuere su concepto, mejoras voluntarias de sueldo o salario, primas o pluses variables o conceptos equivalentes, ya lo sean por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso, convenio colectivo o pacto de cualquier clase, contrato individual y usos y costumbres locales, y tanto entre conceptos salariales como otros distintos que se hayan establecido.

Artículo 10. Absorción

Las futuras disposiciones legales que introduzcan variación en el régimen laboral sólo tendrán eficacia si superan globalmente, en el conjunto de la empresa, el nivel salarial de éste.

En caso contrario, se estimarán absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio.

Artículo 11. Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del Presente Convenio.

Sección 4. Vinculación a la totalidad

Artículo 12.

En el supuesto del art. 90 apdo. 5 del Estatuto de los Trabajadores se reconsideraría el contenido total del Convenio, quedando el resto no afectado sin eficacia práctica.

Capítulo II. Régimen de trabajo

Sección 1. Organización de Trabajo

Artículo 13.

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, sin perjuicio de la labor de asesoramiento, orientación y propuestas que correspondan al Comité de Empresa.

Artículo 14. Calificación

La organización del trabajo está basada en las valoraciones de Puesto de Trabajo, normalizado en valores escalonados del 10 y en función de:

Capacidad:

1. Educación y inteligencia
2. Experiencia
3. Iniciativa

Esfuerzo:

4. Físico
5. Mental y atención visual

Responsabilidad:

6. Sobre equipo y procedimiento
7. Sobre material o producto
8. Sobre seguridad de los demás
9. Sobre el trabajo de los demás

Condiciones:

10. Del trabajo
11. Riesgos inevitables

Artículo 15. Condiciones de trabajo

Las variaciones de métodos operativos, procesos, equipo industrial, materiales y en general, de las condiciones de trabajo que son facultad única y exclusiva de la empresa significará la revisión de las valoraciones respectivas.

Artículo 16. Revisión y cambio de puestos de trabajo

- a) Las valoraciones de los puestos de trabajo se revisarán siempre que tengan variación las condiciones relacionadas en el Art. 14.
- b) La Empresa establecerá una curva de aprendizaje para cada puesto de trabajo directo.

- c) Las bases técnicas utilizadas para la realización de las curvas de aprendizaje se presentarán razonadamente.
- d) Finalizado el período establecido en la curva de aprendizaje, el/la empleado/a percibirá el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo que ocupe, que nunca podrá ser inferior al salario de la calificación que tuviera asignado anteriormente, y la prima que alcanzase en dicho nuevo puesto.
- e) En el caso de cambio de puesto de trabajo al empleado/a se le garantizará el salario medio de los tres meses anteriores en el puesto asignado anteriormente, durante el período determinado por la curva de aprendizaje del nuevo puesto de trabajo.
- f) Dos miembros de Comité de Empresa designados por este, formarán parte de la Comisión de Valoraciones, condicionando su formación a los conocimientos técnicos sobre dicha materia efectuados de acuerdo con las orientaciones de la empresa. La formación se efectuará por un técnico/a exterior a la empresa. Ambos miembros tendrán voz en las deliberaciones de la Comisión, disponiendo en conjunto de un voto.
- g) Se adjunta en Anexos núm. 2 y 3 relación de valoración de puestos de trabajo con clases y categorías, incluidas las nuevas puntuaciones.

Artículo 17. Valoración cuantitativa

Podrán exigirse a todo el personal afecto a este Convenio los rendimientos mínimos normales a calidades correctas con los sistemas que actualmente hay implantados en la empresa:

- a) Estudios de tiempos y movimientos.
- b) Valoración al mérito.
- c) Valoración a la calidad.
- d) Valoraciones compuestas (orden, limpieza, grupo, actividad general, etc.) o de cualquier otro que pueda implantarse en el futuro.

Artículo 18. Valoración cualitativa

La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisible en cada una de las fases de trabajo, es facultad total de la empresa, que el personal se obliga a respetar en todo momento y cuyo incumplimiento podrá repercutir en los rendimientos conseguidos e incurrir en las sanciones que correspondan de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior.

Artículo 19. Equipo y material

Se exigirá la necesaria vigilancia, atención, conservación y limpieza en cada puesto de trabajo.

Sección 2. Bases de productividad

Artículo 20. Definiciones de productividad

Los conceptos esenciales en que se basa el plan de productividad del presente Convenio son los que se definen a continuación:

a) Actividad normal:

Es la que desarrolla un operario/a medio, conocedor del trabajo, consciente de su responsabilidad, pero que trabaja sin estímulo.

$A_n = 100$

Se puede tomar como referencia, la actividad que realiza un operario/a de 1,65 m. de altura promedio, con paso de 0,75 m. que en una hora recorre 5 Km. Por terreno liso, llano, sin obstáculos, incluidos el tiempo de recuperación.

b) Tiempo normal:

Es el tiempo invertido por un operario/a en una determinada operación a actividad normal, sin coeficiente de recuperación.

c) Actividad óptima:

Es la máxima que puede desarrollar un operario/a medio sin pérdida de vida profesional = 140 por 100.

d) Ciclo:

Es el tiempo óptimo necesario para efectuar una operación.

e) Saturación:

Es la cantidad de trabajo a desarrollar en el ciclo.

f) Trabajo libre:

Es aquel en que el operario/a puede desarrollar la actividad óptima a lo largo de todo el ciclo.

g) Trabajo limitado:

Es aquel en que el operario/a no puede desarrollar la actividad óptima a lo largo de todo el ciclo, ya sea debido a los tiempos máquina o a las condiciones de método operatorio.

h) interferencias:

Son los paros accidentales simultáneos que se producen cuando un operario/a lleva más de una máquina, debido a que esté ocupado en una máquina y no puede atender a las otras. El tiempo de más que las máquinas están paradas se denomina paro por interferencias. Esto trae como consecuencia que las producciones por máquinas disminuyan y los ciclos se alarguen.

i) Ciclo interferencial:

Es el tiempo necesario para efectuar una operación, en el caso de que un operario/a lleve más de una máquina, teniendo en cuenta los paros por interferencias.

j) Concedidos:

Es la concesión que se hace al operario/a al considerar que desarrolla la actividad 100 durante el tiempo en que debe permanecer forzosamente inactivo/a en el caso de trabajo limitado.

k) Utilización relativa:

Es la relación entre la suma de ciclos realizados y el tiempo empleado en realizarlos, es decir, la relación entre la producción real y la producción óptima.

Artículo 21. Rendimientos

Por los conceptos expuestos, la clasificación básica, será la siguiente:

100. Rendimiento mínimo exigible

120. Rendimiento medio

140. Rendimiento óptimo de operario/a medio/a sin menoscabo de vida profesional.

En rendimientos superiores, deberán revisarse siempre las valoraciones.

Los rendimientos inferiores a 100 se considerarán anormales y estarán afectos a las sanciones pertinentes establecidas en el artículo 23.

Artículo 22. Calidad

Para la recuperación de las deficiencias de calidad en la productividad, derivadas de defectuosa actuación del personal, se seguirán las normas siguientes:

a) Las piezas rechazadas no se computarán a efectos de rendimientos.

b) Su recuperación, en la misma operación, será a cargo del tiempo normal concedido.

c) Si la recuperación se hace fuera de la operación, el tiempo será a cargo del operario/a responsable, aun cuando quien la realice fuera otro.

d) En fabricaciones inutilizadas, queda a juicio del jefe/a respectivo el coeficiente reductor a aplicar en el rendimiento obtenido, que podrá llegar a retirar el plus de Productividad.

Artículo 23. Aplicación

Para facilitar la consecución de los correspondientes niveles de productividad, se arbitrará una sistemática a seguir para los casos de rendimientos anormales, que será:

a) Análisis de los motivos que puedan originar los rendimientos anormales.

- b) Si los rendimientos anormales no son motivados por causas tecnológicas no imputables al operario/a, entrañaran siempre la pérdida del Plus de Productividad y están afectos a amonestación verbal.
- c) La reincidencia en tal sentido, entrañará la amonestación por escrito.
- d) De persistir la situación de rendimientos anormales, serán objeto de una sanción de suspensión de empleo y sueldo, durante siete días.
- e) Se considerará disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo, cuando durante diez días seguidos o veinte alternos, en un período de seis meses, no se obtengan rendimientos normales.

Artículo 24. Retribución según trabajo

- a) Por el mismo trabajo realizado en puestos de trabajo con la misma valoración, se percibirá la misma retribución, sin distinción de sexo ni edad.
- b) A pesar de que los/as menores de dieciocho años a rendimientos correctos, perciban retribuciones totales, se considera que los rendimientos mínimos exigibles, en función de la edad, son los siguientes:
 - A los 16 años, un 80%
 - A los 17 años, un 90%
- c) El personal indirecto menor de dieciocho años recibirá la retribución que le corresponda, de acuerdo con el Nivel/la Banda Salarial que tenga asignada.

Capítulo III. Clasificación profesional

Artículo 25. Grupos profesionales

La organización y remuneración del trabajo se hará por las Valoraciones de Puestos que concreta el art. 14, y de acuerdo con las relaciones de los Anexos 2 y 3.

A efectos de cotización a la Seguridad Social los grupos profesionales y la clasificación profesional se determinarán de acuerdo a las funciones de cada puesto.

Capítulo IV. Ingresos y promoción

Sección 1.

Artículo 26. Admisión y periodo de prueba

Admisión. Los ingresos se ajustarán en todos los casos a las disposiciones legales vigentes y los/as interesados/as se someterán al reconocimiento médicos, pruebas psicotécnicas y examen práctico que se estime oportuno para comprobar el grado de preparación y aptitud.

Periodo de Prueba. - Será de seis meses para técnicos/as y administrativos/as y de dos meses para personal no cualificado.

Artículo 27. Promoción

Sé facilitará la promoción del personal, dando primero opción a cubrir las vacantes que se produzcan en la empresa, con personal de plantilla. Las vacantes a cubrir se anunciarán en tablillas de anuncios, con indicación de las exigencias básicas y tiempo previsible si es provisional o transitorio y su valoración correspondiente.

Para optar a ella, se precisará:

- a) Llevar, como mínimo, seis meses en plantilla activa y tener condición de fijo/a en plantilla.
- b) Trabajar como mínimo a rendimientos normales en su puesto de trabajo actual. En casos especiales, se determinará por el Departamento de Recursos Humanos de la empresa, quien comunicará su decisión al Comité de Empresa.

- c) Tener correctos antecedentes de aptitud profesional o informe psicotécnico, psicológico y médico, favorables, para el nuevo puesto a ocupar.
- d) Tener una puntuación inferior a la del puesto objeto de promoción. Tendrá prioridad el personal que ocupe puestos de valoración inmediata inferior y, entre este personal, la prioridad se resolverá por orden de antigüedad en la empresa.
- e) Realizar el examen profesional y/o de aptitudes que se convoque. Alcanzar las puntuaciones determinadas en el perfil de exigencias del puesto. (profesional y psicotécnico).
- f) En los casos de reformas de estructura, la previsión de cargos Directivos y en general, de todos aquellos que supongan ejercicio de Autoridad y Mando, se podrán nombrar libremente a criterio de la empresa (de acuerdo con lo que establezca la Normativa Legal vigente) considerando las peticiones específicas de promoción que cada colaborador/a de la empresa pueda presentar.
- g) En los casos de Reestructura Departamental, las Direcciones afectadas podrán proponer las personas de Departamento, que sean más idóneas, para cubrir las necesidades que se hayan producido.
- h) Un miembro de Comité de Empresa que éste designará podrá participar en calidad de observador/a, en todo el proceso de las promociones.

Artículo 28. Selección, orientación profesional y formación personal

Debe ser objeto inviolable para llegar al máximo perfeccionamiento industrial, el dedicar especial interés a la orientación y formación profesional del personal, prestando, asimismo, todo el apoyo a los problemas de relación social, como base de una mejor convivencia.

Capítulo V. Condiciones económicas

Sección 1. Retribución

Artículo 29. Concepto salarial

- a) A efectos de este Convenio, se entiende por retribución total los importes reflejados en la columna primera del Anexo 1.
- b) Los conceptos de Puntuación, Precio Hora, Precio Día, Precio Mes, Horas Extras, Plus Nocturno y Festivo, Anticipos e Incentivos, están concretados en el Anexo 1.

Artículo 30. Retribución

Los sistemas de remuneración salarial son los siguientes:

- a) Al Personal Directo, se le incluye en las puntuaciones por valoraciones de puesto de trabajo, tal como se relaciona en los Anexos 1 y 2.
- b) Al Personal Indirecto, se le incluye en el sistema de Niveles Salariales, tal como se relaciona en los Anexos 1 y 3.

Artículo 31. Incrementos salariales

Se establecen los siguientes incrementos salariales totales:

- Para 2020:

- Una paga anual lineal única no consolidable de 400 euros brutos. La paga lineal única no consolidable correspondiente al año 2020 se abonará en la nómina del 15 de mayo de 2021 o en la del mes siguiente al registro del presente Convenio Colectivo en el Departament de Treball de la Generalitat, si es posterior al 15-5-2021. El importe a percibir será proporcional al tiempo de permanencia durante todo el ejercicio de 2020.

- Para 2021:

- Las tablas salariales del Anexo I o el salario base, según aplique, se incrementarán en un 1% sobre las de 2019.

- Se abonará una paga lineal única no consolidable de 400 euros brutos. La paga lineal única no consolidable correspondiente al año 2021 se abonará en la nómina del 15 de mayo de 2021 o en la del mes siguiente al registro del presente Convenio Colectivo en el Departament de Treball de la Generalitat si es posterior al 15-5-2021- El importe a percibir será proporcional al tiempo de permanencia durante todo el ejercicio de 2021.

Las pagas lineales únicas de 2020 y 2021, reguladas en este artículo forman parte de los incrementos salariales establecidos para cada año en cuestión. Será requisito para percibir tales pagas que el empleado/a esté de alta en la empresa en fecha 15-5-2021.

Para el personal que esté de baja por IT, accidente o maternidad/paternidad en la fecha de cobro de dichas pagas no consolidables, este importe se cobrará en la nómina inmediatamente siguiente a su reingreso.

Artículo 32. Mandos y Personal no sujeto al sistema de cobro de Puntuaciones o Bandas y Niveles Salariales

La empresa concederá las retribuciones complementarias por valor al mérito o gestión de la confianza, procurando identificar paulatinamente las valoraciones estimadas en valoraciones medidas, en función de la dedicación esencial desarrollada en su cargo o puesto.

Artículo 33. Reconocimiento situaciones personales mejores

Se mantendrán a título personal, las que puedan existir por encima de la retribución total indicada en el Anexo 1 de este Convenio, siempre que se logren los rendimientos exigibles.

Sección 2. Otras retribuciones

Artículo 34. Incentivos

Para retribuir la eficacia individual y general de los que mejoren la productividad normal exigible fijada en 100, se mantiene un incentivo proporcional al rendimiento obtenido con la calidad lograda, siendo dicho rendimiento igual a la diferencia entre las horas de producción conseguidas y las horas efectivas.

Las horas de incentivo se pagarán de acuerdo con los precios fijados en el Anexo 1.

Artículo 35. Premios a la Productividad. Estímulo

Siguiendo el objetivo de lograr una elevación del nivel de vida paralelamente con una mejora de la productividad, se mantienen unos premios suplementarios al personal con medición directa de su trabajo, que consistirá en porcentajes adicionales calculados sobre las horas de producción conseguidas en razón a los siguientes techos de rendimientos:

Al	105% premio del 2%
	110% premio del 5%
	115% premio del 10%
	120% premio del 15%
	125% premio del 17%
Desde	130% premio del 20%

Las horas de estímulo se pagarán de acuerdo con los precios fijados en el Anexo 1.

Artículo 36. Premio a la antigüedad

Se mantiene el siguiente premio por cada cinco años de permanencia en la empresa, computando incluso los años de aprendizaje y aspirante, así como los de eventualidad, al personal que pase a fijo sin solución de continuidad.

- 1º quinquenio a los 5 años el 8%
- 2º quinquenio a los 10 años el 14%
- 3º quinquenio a los 15 años el 20%
- 4º quinquenio a los 20 años el 26%
- 5º quinquenio a los 25 años el 32%
- 6º quinquenio a los 30 años el 38%
- 7º quinquenio a los 35 años el 44%
- 8º quinquenio a los 40 años el 50%
- 9º quinquenio a los 45 años el 56%
- 10º quinquenio a los 50 años el 62%

Los porcentajes de este artículo se aplicarán en la forma siguiente:

- Para el año 2020: Se mantiene el importe base del premio a la antigüedad en los mismos montantes que se venían percibiendo.

- A partir del 1º de enero de 2021 se establece un importe base de cálculo de la antigüedad para todos los grupos y categorías profesionales de 810 euros (ver anexo 4) sobre el que se calcularán los quinquenios en función de la tabla establecida en el presente artículo.

Artículo 37. Gratificación de Navidad

En Navidad, se abonará a todo el personal una gratificación de 30 días de salario correspondiente al importe reflejado en el Anexo 1 como “retribución total” más el premio a la antigüedad indicado en el Anexo 4 que también le corresponda.

Artículo 38. Gratificación extraordinaria de Julio

El día 15 de julio, se abonará a todo el personal una gratificación de 30 días de salario correspondiente al importe reflejado en el Anexo 1 como “retribución total” más el premio a la antigüedad indicado en el Anexo 4 que también le corresponda.

Para las pagas de Navidad, Julio y Gratificación de Beneficios establecidas en los artículos 37, 38 y 56 respectivamente y en el caso de iniciarse un proceso de IT (por enfermedad común, accidente sea o no laboral, maternidad, paternidad, riesgo en el embarazo, etc.) se acuerda expresamente que, al cobro de la correspondiente paga extra, le será descontada la parte proporcional de tiempo transcurrido en IT.

Artículo 39. Horas extraordinarias/ Horas compensación

a) El precio a percibir por cada hora extraordinaria trabajada se pagará conforme queda establecido en el Anexo 1.

b) Las horas extraordinarias realizadas en jornada nocturna o festiva se abonarán adicionalmente con los importes indicados para la hora extraordinaria festiva/nocturna en el Anexo 1.

c) Se pacta en este Convenio, la realización de las horas extraordinarias estructurales, necesarias por: pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa, siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Previo acuerdo entre Supervisor/a y Supervisado/a, se optará entre abonar las horas extraordinarias tal y como queda reflejado en las tablas del anexo núm. 1 o compensarlas por tiempo equivalente de descanso retribuido incrementado en un 75%.

d) Todo el personal comprendido entre las bandas 1 a 3 de acuerdo a lo establecido en los artículos 2 y 3 del presente convenio podrán prestar servicios hasta un máximo de 20 horas al año, voluntariamente y previa autorización de su Director o Manager del Departamento, en jornadas no laborables de acuerdo con el calendario laboral establecido para cada año.

Las horas trabajadas en estos casos se compensarán por tiempo equivalente de descanso retribuido incrementado en un 75%. Este descanso se disfrutará durante los 12 meses siguientes a su realización.

Artículo 40. Vacaciones

a) El período de vacaciones se establece en 31 días naturales anuales, que serán pagados sobre la base de los rendimientos individuales conseguidos durante el trimestre inmediatamente anterior, a todo el personal que cobre su salario por puntuaciones de valoraciones de puestos de trabajo, y por la cantidad que señale la Banda o Nivel salarial que tenga asignada el personal que cobre su salario por bandas o niveles salariales.

b) En cada caso se incrementará la cantidad a percibir con la antigüedad correspondiente de las indicadas en el Anexo 4.

c) Para el disfrute del período de vacaciones y el cómputo de las fiestas comprendidas en el mismo, se tomará como módulo el mes de agosto de cada año.

d) Cualquier fiesta que se pueda proponer y aceptar además de las oficiales y establecidas en este artículo, se recuperará durante la semana inmediatamente anterior o la inmediatamente posterior a la fiesta celebrada.

e) Se coordinará entre supervisor/a y empleado/a el disfrute de vacaciones en los casos en los que tal disfrute coincida con situaciones de maternidad.

f) El personal de producción podrá elegir la fecha de disfrute de dos de los días de vacaciones establecidos en el presente artículo de acuerdo con el siguiente planteamiento:

El procedimiento y condiciones para la solicitud de fechas de disfrute de estos días de vacaciones será el siguiente:

a) Preaviso: El empleado/a deberá preavisar al supervisor/a con, al menos, 30 días naturales de antelación a la fecha elegida para el disfrute de los citados días de vacaciones.

b) El supervisor/a dará respuesta al empleado/a por escrito de la concesión o no de la petición en un plazo máximo de siete días. La solicitud del empleado/a únicamente podrá ser rechazada si no cumple alguno de los requisitos expuestos a continuación:

c) Prioridad: Con carácter general, la prioridad en la elección de los días estará en función del orden de antigüedad de la petición.

Excepciones: Las causas justificadas (bodas, comuniones, etc.) tendrán prioridad, aunque deberán comunicarse, en todo caso, respetando el preaviso mínimo establecido de 30 días naturales.

Los casos de fuerza mayor (ingresos hospitalarios, defunciones, etc.) y previa presentación del correspondiente justificante, serán prioritarios y se podrán solicitar sin atender a las normas de procedimiento establecidas.

d) No se concederá el disfrute de los dos días de vacaciones de forma consecutiva, ni con fin de semana intercalado.

Tampoco se podrán añadir al periodo vacacional estival, ni a puentes (en vísperas o al final de éstos) o festivos consecutivamente. No se podrá solicitar el disfrute de tales días durante el periodo vacacional de julio y agosto.

e) Para el personal de producción que a fecha 1º de septiembre de cada año no haya solicitado estos días de vacaciones, la empresa le asignará las vacaciones para realizarlas antes del 31 de diciembre.

f) El límite en el conjunto de la planta, de personas que pueden realizar el día de vacaciones de manera simultánea por turno y día será de 10 y la distribución de límites por línea, turno y día es:

- PCB: 2
- Estampacion: 1
- Inyectadoras: 1
- Inyección RW-recogedores/as: 1
- Rotonda: 1
- Montajes varios inyeccion: 1
- Cajas battery charger: 1
- Grouping: 1
- Cajas P-2: 1
- Cajas P53: 1
- Cajas USM P-5: 1
- Cajas C1- I: 1
- Cajas C1 II: 1
- Cajas RW: 1
- Electronica BMS: 1
- Electronica SMD: 2
- Electronica test polivalente: 1
- Electronica resto test: 1
- Electronica RW: 1
- Material handling: 1
- Prototipos: 1

En caso de modificación de líneas, agrupación o nuevas líneas, se definirán los límites de acuerdo con la nueva organización.

Artículo 41. Forma de pago de salarios

a) El salario se abonará al personal a través de Entidad Bancaria o de Ahorro.

b) Se concede una hora mensual de permiso a todo el personal que cobre su salario a través de Entidades Bancarias o de Ahorro, para atender las necesidades derivadas de dicho cobro. El importe de la mitad del valor del tiempo empleado en esta hora de permiso será a cargo de la empresa y el de la otra mitad será a cargo de la persona que utilice dicho permiso.

a) La Empresa abonará al Personal Directo su salario a razón de los días naturales del mes que corresponda.

b) El rendimiento, incentivo y estímulo, y el descuento por absentismo, se aplicará por horas de trabajo. Se exceptúan las jornadas completas por enfermedad, accidente y maternidad, que se abonarán de acuerdo con la Legislación vigente.

Artículo 42. Días de pago de salarios

a) La liquidación de los haberes se calculará por períodos de meses naturales vencidos y se abonarán el día 15 del mes siguiente.

a) El personal que de acuerdo con la normativa de la seguridad social le señala salario diario, percibirá el antepenúltimo día de cada mes una cantidad en concepto de anticipo.

b) Si el día de pago de haberes fuere domingo o festivo, se anticipará al día inmediatamente anterior.

Capítulo VI. Jornada y recuperación de fiestas

Artículo 43. Jornada de trabajo

a) Se establece una jornada anual para los años de vigencia del presente convenio de:

	Presencia	Efectivas
Jornada partida	1752 horas	1752 horas
Jornada turnos alternos	1800 horas	1725 horas

Esta jornada anual efectiva deberá respetarse en todo caso incluyendo en los supuestos en los que el empleado/a realice la jornada intensiva de verano regulada en el artículo 44.c) y con la única excepción de la reducción de jornada aplicable a los empleados/as adscritos al cuarto turno regulada en el apartado e).

b) Jornada Irregular. La Dirección de la empresa, podrá disponer de 14 días sobre el calendario anual, con las siguientes condiciones:

Tipo A) 7 días

- Motivos: Por incremento o disminución de carga de trabajo y por cambios de lay-out.
- Preaviso de comunicación: como mínimo el lunes anterior al Comité de Empresa y a los empleados/as afectados. La comunicación se realizará siempre por el Jefe/a de Logística, Jefe/a de RRHH y Jefe/a de Fabricación. En cualquier caso, el/la Plant Manager será el responsable de su correcta aplicación.
- Periodo de compensación: La compensación de jornada se realizará en el plazo de un año a contar desde el momento de su utilización, sea para recuperar, sea para descansar. En el caso que la jornada irregular no se pueda regularizar dentro del año, previa negociación y acuerdo con el Comité de Empresa, se podrá prorrogar dicho plazo. Los días de descanso tienen la consideración de descanso no sustituible por compensación económica y se tienen que disfrutar preferentemente los lunes y los viernes.

Tipo B) 7 días

- Motivos: Deficiencias en el suministro de proveedores, averías de máquinas o incidencias en línea.
- Preaviso de comunicación: El miércoles justo anterior a la realización de la jornada.
- Periodo de compensación: Serán de aplicación los mismos criterios recogidos para el tipo A) a excepción del plazo de regularización que se extenderá a 18 meses.

b.1. Para los empleados/as que tengan contrato inferior a un año, los días de flexibilidad se aplicarán proporcionalmente a la duración del contrato. En las rescisiones de contrato inferior a un año, en el momento de realizar. La liquidación se saldaría con aplicación de horas extraordinarias si es positivo o mediante descuento si es negativo.

b.2. El trabajo se realizará en sábado, por los empleados/as que hubiesen trabajado en turno de mañana. En el turno de noche se utilizará la noche del viernes al sábado o la del domingo al lunes.

b.3. Una compensación de un 35,5% del precio de la hora extraordinaria.

b.4. La aplicación de la jornada irregular para el colectivo de jornada partida se realizará en sábado y en Jornada Continuada.

b.5. Las jornadas irregulares se aplicarán por: grupos de trabajo, familias de productos y por clientes.

b.6. Sin perjuicio de lo anterior y siempre previo acuerdo con el Comité de Empresa, se podrá utilizar igualmente la jornada irregular, fundamentada en causas no previstas, en las mismas condiciones antes expuestas.

c) Si durante la vigencia del presente Convenio, en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Tarragona se estableciera una jornada inferior a la acordada en este artículo, se aplicaría de inmediato.

d) Si durante la vigencia del Convenio, se estableciera por disposición legal una reducción en la jornada laboral, sólo tendría eficacia, si globalmente computada, resultase una jornada inferior a la pactada en este Convenio.

e) Los empleados adscritos al cuarto turno tendrán derecho a la reducción de su jornada máxima anual de 16 horas (en los empleados/as a jornada completa).

La Dirección de la empresa concretará las horas a reducir en cada uno de los años en el momento de confeccionar el calendario laboral que, en todo caso serán en jornadas completas y se procurará que se concentren en domingo.

f) Para el personal de cuarto turno, la empresa propondrá en el momento de la publicación de las vacaciones estivales, la realización de dos semanas a régimen de tres turnos (preferentemente la última de julio y primera de agosto) de acuerdo con la planificación de sus clientes. En ese momento el Comité de Empresa, atendiendo a la incidencia que pueda suponer cuadrar el sistema de turnos de los empleados/as afectados, valorará si implementar estas dos semanas a tres turnos o bien continuar en sistema de cuatro turnos.

Artículo 44. Horario y Turnos

a) Se respetan las jornadas de trabajo por medio de turnos, que se realizan en la fecha de la firma del Convenio. El descanso para el desayuno será de 20 minutos a cargo de la empresa, que no se computarán como jornada efectiva.

b) En función de las necesidades productivas y organizativas de cada momento, la Dirección de la empresa podrá trasladar a los lunes y/o viernes los festivos del 6 y 8 de diciembre y 12 de octubre. De ello se informará al Comité de Empresa en el momento de la confección del calendario laboral anual.

c) Se establece un periodo de jornada de verano que quedará regulado por las siguientes reglas:

- Periodo en el que se puede realizar la jornada de verano: del 15 de julio al 15 de agosto de cada año de vigencia del Convenio.

- Personal que se puede acoger: todo el personal de niveles de Convenio y el comprendido entre las bandas 1 a 3 de acuerdo con lo establecido en los artículos 2 y 3 del presente Convenio.

- Horario de la jornada de verano de 7 a 15.15h

- La pausa de 15 minutos regulada por Ley para jornadas continuadas de más de 6 horas se podrá trasladar al final de la jornada, finalizando en este caso a las 15h.

Cuando la pausa de 15 minutos se realice durante la jornada no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo de modo que los empleados/as deberán finalizar su jornada en todo caso a las 15.15h. Cuando se desee realizar los 15 minutos de pausa dentro el horario laboral, ésta se realizará en la franja horaria comprendida entre las 8 y las 11.30 de la mañana.

- El personal sujeto al horario de verano no dispondrá de pausa adicional ni de tiempo para el almuerzo durante dicha jornada.

- El horario de verano es voluntario, el personal interesado deberá comunicarlo a su responsable/manager de Departamento/área con una antelación mínima de dos meses al 15 de julio de cada año.

- A fin de facilitar la organización interna de los departamentos en estas fechas concretas, todo el personal deberá solicitar, con una antelación mínima de dos meses, las vacaciones de los meses de verano.
- El/La responsable del área/Departamento definirá un calendario para el personal que ha solicitado jornada de verano teniendo en cuenta que:
 - Se deberá garantizar en todo momento presencia mínima según necesidades del propio departamento hasta las 18h.
 - El/La responsable podrá proponer a las personas interesadas realizar también la jornada de verano por quincenas e incluso por semanas, si fuera necesario, para dar cumplimiento al punto anterior.
 - En el caso de que, en vista de los criterios anteriormente expuestos, un empleado/a interesado/a no pueda disfrutar de la jornada de verano, tendrá preferencia de elección el año siguiente.

Artículo 45. Permisos y Licencias

- a. Matrimonio, será de 17 días naturales
- b. Fallecimiento de cónyuge o hijo/a, cinco días laborables.
- c. Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables
- d. En los casos de intervención quirúrgica ambulatoria del empleado/a, dos días naturales para el empleado/a que se inician en día laborable afectado.
- e. En los casos de intervención quirúrgica ambulatoria de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que precise reposo domiciliario, dos días laborables. Cuando con tal motivo el empleado/a necesite realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables
- f. El permiso establecido en el art. 37.3.b) del ET en lo que se refiere a enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado u hospitalización podrá, a voluntad del empleado/a, comunicándose previamente al supervisor/a, realizarse de una sola vez o fraccionado por días enteros mientras persista la situación que motivó el permiso. Se establece en tres días laborables la duración de dicho permiso, Cuando con tal motivo el empleado/a necesite realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables. De conformidad con el mismo artículo, se asimila el parto al ingreso hospitalario, con los mismos días y condiciones establecidos en el punto anterior de este apartado.

A las parejas de hecho, que acrediten su situación según establece la Llei 25/2010, de 29 de julio, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya (DOGC de 5 de agosto de 2010), de acuerdo con el texto consolidado cuya última actualización es de 30 de noviembre de 2020 se les reconocerán los mismos derechos en lo referente a permisos y licencias que a los matrimonios, a excepción del premio y el permiso por matrimonio que no les será de aplicación.

- g. Se concederán anualmente diez días laborables de permiso a cuenta de la empresa, para asistencia a exámenes, previa petición del interesado/a, justificando su matriculación para conseguir un título académico o profesional, teniendo que aprobar, como mínimo, la mitad de las asignaturas de que se esté matriculado/a.
- h. Acumulación horas de lactancia. - En desarrollo del art. 37.5 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, se establece siempre que medie preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación del 100% de las horas de lactancia que pudiesen corresponder, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso por nacimiento de hijo/a. El resto de horas que pudiesen corresponder hasta el total legal se podrá disfrutar en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Permiso retribuido para I.T. y consultas médicas.

a. En caso de enfermedad justificada, comunicada en las primeras 24 horas, el Empleado/a percibirá el 50% de la retribución total señalada en el Anexo 1, durante los 3 primeros días de la baja por incapacidad temporal.

Para los años 2020 y 2021 los empleados/as/as que durante los años 2019 y 2020 respectivamente, no hubieran superado el 3'5% de absentismo, percibirán un 25% de su retribución total señalada en el Anexo 1, que se añadirá al 50% establecido en el párrafo anterior, durante los tres primeros días de baja por enfermedad común.

b. El empleado/a, solicitándolo previamente a su supervisor-a/manager, tendrá derecho a permiso retribuido para consulta al médico de cabecera y asistencia prestada por medicina particular, así como para asistencia médica para hijos/as con discapacidad superior al 33%, hasta un máximo de 20 horas al año.

c. También y hasta el máximo de estas horas, podrán ser utilizadas para acompañar al médico a los/as ascendientes y descendientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad y los/as cónyuges o las parejas de hecho, que lo acrediten de acuerdo a la normativa vigente.

El límite de horas retribuidas, a utilizar por empleado/a en conjunto para todos los casos expuestos en los párrafos A, B y C, será de 20 horas anuales.

Este permiso sustituye a los previstos en las disposiciones legales vigentes.

d. Permiso retribuido en caso de tratamientos médicos específicos.

El empleado/a solicitándolo previamente a su supervisor/manager, dispondrá de un permiso retribuido de hasta 20 horas al año para acompañar a un familiar de primer grado por consanguinidad o a su cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditada, para recibir tratamiento médico de quimioterapia, radioterapia o diálisis.

Artículo 46. Permisos no retribuidos

Los permisos no retribuidos seguirán siendo autorizados por la empresa teniendo en cuenta en cada caso las circunstancias individuales de quien lo solicite.

Capítulo VII. Mejoras sociales

Artículo 47. Premio a la continuidad

Se concede al personal con una permanencia mínima y continuada de cinco años en la empresa, y sin faltas graves o muy graves en su expediente, la cantidad de ciento dos euros con diecisiete céntimos brutos (102,17 euros) por una sola vez.

Artículo 48. Fomento del ahorro personal

Con la finalidad de fomentar el ahorro personal y disponer de anticipos económicos, la empresa entregará mensualmente el dos por ciento de su salario neto, a todo el personal que a la fecha de aprobación de este Convenio tenga suscrito el documento redactado por la empresa para este fin y cumpla con lo establecido en sus pactos.

Asimismo, esta donación voluntaria se aplicará también en iguales condiciones a todo el personal de nuevo ingreso, que suscriba el mencionado documento.

Artículo 49. Grupo Social

a. Se pone a disposición de todo el personal el Local Social para aquellos actos y actividades de orden cultural, formativo y recreativo que puedan celebrarse, garantizando el mantenimiento y conservación, así como la financiación de tales actos, previa aprobación o rectificación de las propuestas que en tal sentido se puedan presentar.

- b. Se extiende a toda la plantilla la posibilidad de acogerse al Plan de Compensación Flexible en los términos, condiciones y beneficios que en cada momento contemple la legislación vigente.
- c. Se amplía la utilización de consulta médica a través de los servicios médicos de la empresa a los supuestos extralaborales, con los horarios y condiciones que en cada momento se determinen por la Dirección de la empresa.

Artículo 50. Ayudas a enfermos/as y accidentados/as

a. La Empresa se compromete a completar hasta el 90% de la retribución total indicada en el Anexo 1 en aquellos casos de accidentes de trabajo graves que, no estando originados por imprudencia temeraria, obliguen a una incapacidad temporal superior a los diez días.

También se completará hasta el 90% de la retribución total indicada en el Anexo 1 en aquellos casos de enfermedades graves propuestas por el Comité de Empresa y aprobados por la Dirección. Tendrán siempre consideración de graves las que signifiquen intervenciones quirúrgicas o ingresos en clínicas y hospitales.

En ambos casos se empezará a devengar la ayuda a partir del undécimo día de su baja, asegurándose su duración hasta 180 días.

Condición básica para acogerse a tal beneficio, será que, en los tres meses anteriores a la baja, se obtengan rendimientos promedios correctos.

b. Realizado por la empresa el estudio de viabilidad de un Plan General de aplicación de posibles puestos de trabajo para personas con discapacidad física, empleadas en estado de gestación, etc., y comunicado en su día al Comité de Empresa por la propia Empresa, se continuará considerando la posibilidad de acoplamiento temporales o definitivos, en cada caso concreto que sea solicitado por el/la interesado/a y justificado médicamente por los Servicios Médicos de Empresa, siempre teniendo en cuenta las posibilidades y celeridad que la propia organización productiva pueda ofrecer.

Artículo 51. Premio a la Jubilación

Se concede un premio único de cuatrocientos veinte euros con setenta y un céntimos brutos (420,71 euros) a todo el personal que, cumplida la edad legalmente establecida, acceda voluntariamente a la jubilación ordinaria.

A todos los empleados/as que decidan acogerse a la jubilación voluntaria anticipada, se les concederá las siguientes cantidades:

Edad	menos de 12 años	más de 12 años
60 años	1.803,04 euros	4.207 ,08 euros
61 y 62 años	1.502,53 euros	3.606 ,07 euros
63 y 64 años	1.202,02 euros	3.005 ,06 euros

Estas cantidades se pagarán por una sola vez y en el caso de que el empleado/a pase directamente a la jubilación.

Artículo 51. Bis. Seguro colectivo

La Empresa mantendrá contratado, a su coste, un seguro de vida que cubre las siguientes contingencias de los empleados/as:

Fallecimiento por cualquier causa, fallecimiento por accidente, sea o no laboral o de tráfico e Incapacidad permanente absoluta, en las condiciones y cuantías establecidas en la póliza correspondiente.

El seguro de vida al que se refiere el presente artículo se vincula a la permanencia en la empresa del empleado/a.

En consecuencia, el cese del empleado/a en la empresa, por cualquier motivo, dará lugar a la baja del empleado/a en la póliza de seguro, sin que, por tanto, éste/ésta conserve derecho alguno a percibir el importe del capital, en su día garantizado.

Artículo 52. Premio a la Nupcialidad

Se concede un premio de noventa euros con quince céntimos brutos, (90,15 euros) al personal de la empresa que contraiga matrimonio.

Artículo 53. Premio a la Natalidad

Se concede a todo el empleado/a de la empresa, un premio de sesenta euros con diez céntimos brutos, (60,10 euros) por el nacimiento de cada hijo/a.

Artículo 54. Grupo Asistencial

Apoyar las gestiones precisas para conseguir descuentos especiales para ventas canalizadas.

Artículo 54. Bis. Coches de empresa para uso exclusivo profesional

La Empresa dispondrá de un parque de coches de "pool" con la finalidad de evitar que los empleados/as utilicen su coche particular para uso profesional. No se abonarán notas de gastos por kilometraje ni cantidad alguna para compensar gastos derivadas de la utilización de vehículo privado para uso profesional.

Artículo 55. Obsequio especial de Navidad

El día laborable inmediatamente anterior a la fiesta de Navidad, se entregará un lote de productos alimenticios, a cada una de las personas que figuren en plantilla en dicha fecha y, al personal eventual cuyo contrato haya finalizado entre el día 15 de diciembre y el día de entrega citado.

Artículo 56. Disposición condicionada. Gratificación de Beneficios

El 15 de mayo se abonará a todo el personal una gratificación de 19 días de salario correspondiente al importe reflejado en el Anexo 1 como "retribución total" más el premio de antigüedad indicado en el Anexo 4 que también le corresponda.

Si no hubiera beneficios en el ejercicio anterior, no habría lugar a esta percepción. El período de devengo de esta gratificación será el comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de abril.

A partir de 1º de enero de 2021 se amplía de 19 a 20 días la gratificación en los mismos términos establecidos en el presente artículo.

Este importe adicional se pagará en el momento establecido para el cobro de la misma (15 de mayo) siempre que se haya realizado la presentación y registro del presente convenio al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya antes del día 1º de mayo de 2021, Si no es el caso, se aplicará en la nómina pagadera al mes siguiente de dicha presentación.

Artículo 57. Excedencias

Excedencias con reserva de puesto de trabajo. Durante la vigencia del presente Convenio, en las excedencias por maternidad/paternidad que se pidan, se mantendrá el reingreso obligatorio durante dos años.

Capítulo VIII. Celebración de asambleas del personal

Artículo 58.

La empresa reconoce el derecho de los empleados/as a realizar Asamblea General una vez al mes, quedando condicionada la realización de las mismas a los siguientes puntos:

- a. Todas las Asambleas del Personal, se realizarán fuera de las horas de trabajo.
- b. Todas las Asambleas del Personal, se concertarán previamente con la Dirección de Recursos Humanos, con la finalidad de no efectuar interferencias que afecten a la organización y normal desarrollo del trabajo en la empresa.

Artículo 59.

La empresa facilitará local para la celebración de las Asambleas de los empleados/as, de entre los que disponga.

Artículo 60.

Cuando para la celebración de Asamblea de Empleados/as se necesite un local de características o dimensiones no disponibles por la empresa, ésta abonará el total importe de alquiler del local necesario por una sola vez al año, siempre que:

- a. La Asamblea sea exclusivamente del personal de la empresa, convocada y solicitado el local por el Comité de Empresa.
- b. La solicitud de local en ambos casos se efectuará a la Dirección de Recursos Humanos, con la finalidad de no producir interferencias que afecten a la organización y normal desarrollo del trabajo en la empresa.

Capítulo IX. Relaciones de la empresa con el comité de empresa

Artículo 61.

Trimestralmente o cuando la empresa lo considere necesario, informará al Comité de Empresa sobre:

- a. Evolución de las operaciones económicas de la empresa y marcha general de la producción.
- b. Perspectivas de mercado en lo relativo a pedidos, entregas de productos fabricados, suministros y otros datos de características similares.
- c. Las horas extraordinarias realizadas por el personal, especificando los motivos básicos que hayan provocado su realización.
- d. Inversiones que repercutan en la situación del empleo, atendiendo especialmente a los incrementos o disminuciones previsibles de plantilla, provisión de puestos de trabajo vacantes, y restantes asuntos de personal.

Artículo 62. Información Accionistas

La empresa facilitará al Comité, en las mismas condiciones que lo hace con sus Accionistas los datos de la empresa que deba facilitar a éstos.

Artículo 63.

La empresa ratifica el reconocimiento de las Comisiones de Tiempos, Seguridad y Salud, Valoraciones y Varios, nombradas por el Comité de Empresa, que tratarán de la aplicación de las normas de trabajo, ajustándose a lo siguiente:

- a. La normativa de funcionamiento de estas comisiones se efectuará conjuntamente por la empresa y el Comité de Empresa, y se adaptará a las disposiciones legales vigentes.
- b. Las Comisiones podrán tener el asesoramiento externo que necesiten, proponiendo el Comité de Empresa a la empresa, el asesor/a o asesores/as que designen, para que ésta pueda elegir entre los propuestos.
- c. Todos los actos que realicen las Comisiones de la empresa, se concertarán previamente con la Dirección de Recursos Humanos con la finalidad de no efectuar interferencias que afecten a la organización y normal desarrollo del trabajo en la empresa.

d. El Presidente/a, Secretario/a y Coordinadores/ras de los Comités de Empresa y un/a delegado/a sindical por cada una de las Centrales Sindicales CSIF, CC.00 y UGT podrán acumular individual y anualmente, las horas de permiso retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación, que les correspondan. El resto de miembros del Comité de Empresa podrán sin pasar del total de horas sindicales anuales, acumular 10 horas más al mes, de las que les corresponda.

Artículo 64.

a. La Empresa informará a las Comisiones del Comité de Empresa que corresponda, antes de tomar decisiones sobre posibles traslados de división, sanciones por supuestas faltas graves y muy graves y promociones.

Las Comisiones adoptaran acuerdo, debidamente razonado, no vinculante para la empresa.

La empresa informará paralelamente a la Comisión pertinente sobre las sanciones que imponga por faltas leves.

a. En el supuesto de extinción de contratos al amparo de Art. 52 C. del Estatuto de los Trabajadores, la empresa al mismo tiempo de efectuar la notificación a los empleados/as, efectuará la notificación al Comité de Empresa

Capítulo X. Secciones sindicales de la empresa

Artículo 65.

Ambas partes se remiten a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical por ser de obligado cumplimiento y por imperativo legal.

Capítulo XI. Disposiciones generales

Artículo 66. Absentismo

Con la finalidad de reducir el absentismo se establece un Premio de Asistencia, consistente en 6,01 euros brutos mensuales a percibir por cada persona que no tenga absentismo durante este período.

No se considera absentismo a efectos de este premio: Funciones del Comité de Empresa y de Seguridad y Salud, asistencia a Servicio Médico de Empresa, requerimientos de Empresa, retraso transporte de Empresa y gestión bancaria (una hora al mes).

Este Premio de Asistencia, será de 12,02 euros brutos mensuales para los empleados/as que no utilicen el permiso de gestión bancaria, indicado en el punto anterior.

Artículo 67. Paz Social

La empresa y el Comité de Empresa se comprometen a coadyuvar a la realización práctica de una política de respeto, tanto hacia las personas como hacia sus bienes.

Durante la vigencia del Convenio, el Comité de Empresa se compromete a la no realización de paros o huelgas internas, sin antes haberse agotado todas las vías de negociación con la Dirección de la empresa.

Artículo 68. Comisión Paritaria del Convenio

Se constituye una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del mismo, estando compuesta por dos vocales en representación de la empresa y dos vocales en representación de los Trabajadores/as El Presidente/a de la Comisión Deliberadora del Convenio podrá intervenir en las reuniones como mediador/a con voz, pero sin voto.

Reuniones ordinarias: La citada comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al año en el mes de enero.

Uno/a de los vocales de la empresa será el/la encargado/a de hacer llegar a las partes las convocatorias de reunión con una antelación mínima de quince días. Recibida la convocatoria, los miembros de la Comisión tendrán un plazo de 7 días para notificar al/la convocante los puntos del orden del día que quieran tratar.

Reuniones extraordinarias: Sin perjuicio de las reuniones ordinarias, la Comisión se reunirá cuando cualquiera de las partes firmantes del Convenio lo solicite.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se deberán adoptar por unanimidad.

De las reuniones se levantará acta en la que se indicará: los/las comparecientes, el orden del día, los acuerdos adoptados y el resultado de las votaciones.

Si tras la reunión de la Comisión Paritaria, la discrepancia no pudiera solventarse en el seno de dicha Comisión Paritaria, las partes firmantes del presente Convenio podrán someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).”

Artículo 68. Bis. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio

En estos supuestos, la empresa debe comunicar a los representantes legales de los trabajadores o, en otro caso a sus trabajadores, las razones justificativas para llevar a cabo estas medidas. Esta comunicación, en el caso de acuerdo, se tiene que remitir por escrito a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo, se remitirá a la Comisión Paritaria del presente Convenio en aras a la búsqueda de un acuerdo. De no alcanzarse un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio; la empresa y los Representantes de los Trabajadores podrán recurrir a los sistemas de mediación y arbitraje establecidos en el “Tribunal Laboral de Catalunya”, para tratar de solucionar las discrepancias surgidas.

Artículo 69. Plus distancia

A 31 de diciembre de cada año, se calculará el precio medio anual ponderado del litro de gasolina sin plomo 95 octanos. El porcentaje de variación respecto al precio medio anual ponderado del año anterior se aplicará al precio del km. y será vigente durante todo el año siguiente.

Capítulo XII. Disposiciones adicionales

Artículo 70. Derecho Supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán las normas del Estatuto de los Trabajadores, Leyes, Reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento. En el capítulo de faltas y sanciones se aplicarán las previsiones y procedimiento establecidos en el Capítulo XV de Código de Conducta del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Tarragona.

Artículo 71. Comisiones de trabajo

Durante la vigencia del presente convenio seguirá desarrollándose las funciones de las comisiones de Formación Profesional, Incentivos, Categorías y Grupos Profesionales.

Se creará una nueva comisión que analizará el actual sistema de incentivos con el objetivo de adaptarlo a la situación y proceso productivo actual.

Artículo 72. Principio de igualdad

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación y el Real Decreto 901/2020, y 902/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, se reconoce

la igualdad entre las mujeres y los hombres, en todos los aspectos del régimen de condiciones de trabajo.

Se reconoce, explícitamente, el derecho de la mujer a acceder a todos los niveles y grupos profesionales existentes en la empresa. Asimismo, las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias para salvaguardar el derecho de todos los empleados/as/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual.

La Dirección de la empresa y la Representación Social se comprometen a desarrollar, en sus ámbitos respectivos, las medidas para alcanzar la igualdad de oportunidades reales para hombres y mujeres en el trabajo, con el fin de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. El punto de partida será la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La comisión paritaria creada en el año 2008 continuará trabajando para garantizar la aplicación y el desarrollo del plan de igualdad, cuyo fin es conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el centro de Valls. Para ello, la comisión se reunirá con la periodicidad que acuerden los miembros de la comisión. Esta comisión elaborará un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier posible discriminación por razón de sexo.

Esta comisión fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Esta misma comisión, velará por que las políticas de igualdad estén presentes en todo momento en la vida cotidiana de la empresa, como signo de identidad y de compromiso de Lear.

Artículo 73. Aplicabilidad del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Tarragona

Se pacta específicamente que para atender las periódicas subidas y bajadas de carga de trabajo que se producen cíclicamente, es aplicable el artículo 47 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Tarragona sobre Contratación y Empleo o aquél que en el futuro le sustituya.

Artículo 74. Cláusula de estabilidad de la ocupación en Valls

La empresa reubicará a otros puestos de trabajo los empleados/as excedentes, siempre y cuando se produzca otra necesidad y el perfil del empleado/a se adecue a los requerimientos del puesto.

Artículo 75. Contratación de fijos discontinuos

Para atender a cualesquiera necesidades de la planta que se producen cíclicamente, y sin repetirse en fechas ciertas, la Empresa podrá contratar bajo la modalidad de contratación de fijos discontinuos de acuerdo con los siguientes requisitos:

- Se establece para este tipo de contrato una duración de jornada anual mínima de 1200 horas y la máxima establecida con carácter general por el convenio.
- Durante el primer año natural de la contratación, la jornada anual será proporcional a la fecha de ingreso. La distribución horaria se realizará en turnos de trabajo de 8 horas.
- El orden de incorporación se establece de forma que se respete, dentro de la misma lista de puestos de trabajo, el orden cronológico de salida- entrada.

- La prestación de trabajo, de forma continuada será como mínimo de un mes con un periodo de preaviso para la incorporación de quince días y de una semana para la finalización del periodo de trabajo. En casos excepcionales y debidamente justificados, el preaviso de incorporación también podrá ser de una semana.

Los empleados/as fijos discontinuos tendrán los mismos derechos que los otros empleados/as a tiempo completo, de forma proporcional, en función del tiempo trabajado. En ningún caso se considerará adquirido el derecho a una jornada superior a 1.200 horas, aunque se haya excedido esta cifra en años anteriores.

Artículo 76. Compensaciones económicas del acuerdo de 14/2/1992

Los empleados/as que vinieran percibiendo las compensaciones económicas establecidas en el acuerdo alcanzado en fecha 14/02/1992 entre la Representación de los empleados/as y la Dirección de la empresa, reflejado en el artículo 44.b) del anterior Convenio Colectivo, continuarán percibiendo dichas cantidades integradas en su recibo de nómina bajo el concepto de "Ayuda comida".

Anexo 1

Tablas Salariales 2021

Nivel	Retribución total mes	Hora extra	Plus noche/ festivo	P. Hora normal	P.Hora incentivo estímulo	P.Hora dieta viaje
Directos						
12T	1.020,62	11,7650	3,2223	6,2079	3,6624	
13T	1.050,14	12,1051	3,3155	6,3874	3,7690	
14T	1.081,23	12,4645	3,4147	6,5769	3,8831	
16T	1.108,67	12,7932	3,4955	6,7438	4,0131	
17T	1.151,45	13,3080	3,6261	7,0039	4,2206	
19T	1.203,48	13,9355	3,7989	7,3192	4,4715	
21T	1.258,70	14,6005	3,9521	7,6577	4,7381	
23T	1.318,12	15,3147	4,1327	8,0177	5,0255	
26T	1.380,80	16,0732	4,3231	8,3986	5,3282	
28T	1.447,74	16,8811	4,5266	8,8063	5,6523	
31T	1.518,84	17,7356	4,7417	9,2383	5,9958	
34T	1.605,86	18,7841	5,0069	9,7677	6,4154	
38T	1.698,70	19,9010	5,2894	10,3326	6,8638	
42T	1.798,93	21,1088	5,5944	10,9421	7,3476	
46T	1.906,54	22,4034	5,9210	11,5968	7,8666	
Indirectos						
N1P	1.209,02	14,5794	3,8929	7,5545		26,2164
N2P	1.301,07	15,7139	4,2119	8,1293		28,2439
N3P	1.399,57	16,9280	4,4860	8,7445		30,4465
N4P	1.513,79	18,3327	4,8432	9,4584		32,9875
N5P	1.640,80	19,8997	5,2420	10,2519		35,8091
N6P	1.770,98	21,5138	5,6486	11,0656		38,7575
N7P	1.916,97	23,3137	6,1043	11,9764		41,9691
N8P	2.050,34	24,9576	6,5190	12,8106		44,9629
N9P	2.209,04	26,9109	7,0151	13,8016		48,4617

N0P	2.504,31	30,5498	7,9372	15,6463		55,0062
N1T	1.209,02	14,2466	3,8028	7,3706		26,2156
N2T	1.301,07	15,3551	4,1147	7,9317		28,2434
N3T	1.399,57	16,5411	4,3820	8,5324		30,4465
N4T	1.513,79	17,9140	4,7293	9,2301		32,9875
N5T	1.640,80	19,4439	5,1158	10,0051		35,8091
N6T	1.770,98	21,0225	5,5149	10,7986		38,7575
N7T	1.916,97	22,7815	5,9577	11,6883		41,9691
N8T	2.050,34	24,3880	6,3647	12,5022		44,9629
N9T	2.209,04	26,2965	6,8485	13,4699		48,4617
N0T	2.504,31	29,8534	7,7471	15,2704		55,0062

Anexo 2
Relación de puestos de trabajo directos electromecanismos

Puntuación 146	Area
Línea montaje cajas	Cajas
Acabado y empaquetado	Cajas
Preparación y montaje electromecanismos	Cajas
Limpieza y mantenimiento máquinas y útiles soldar	Cajas
Operario/a reciclado estaño	Cajas
Puntuación 161	
Soldadura por baño de ola	Cajas
Repaso de soldadura	Cajas
Montaje con máquina automática insertar	Cajas
Operario/a especialista PCB	PCB
Manipulador/a de materiales	Gral. Planta
Operario/a barnizado	Cajas
Operario/a línea test	Electronica
Puntuación 177	
Asistente/a prensa estampación	Prensas
Pesador/aempaquetador/a	Inyección
Reparación y recuperación	Gral. Planta
Operario/a depuradora	PCB
Puntuación 195	
Grabado químico	PCB
Preparador/a línea cajas portafusibles	Gral. Planta
Montaje de prototipos	Gral. Planta
Monitor/a	Gral. Planta
Operario/a laboratorio fotográfico	PCB
Operario/a línea SMD	Electronica
Puntuación 215	
Control procesos químicos	PCB

Reparación y recuperación electrónicos	Electronica
Maquinista prensa estampación	Prensas
Plásticos A	Inyección

Anexo 3

Relación de puestos de trabajo indirectos

-Nivel 1 - 115 a 141
Limpieza

-Nivel 2 - 142 a 169
Almaceneros/as B- Administrativos/as E

-Nivel 3 - 170 a 187
Almaceneros/as A2 – Preparadores/ras de Materiales B – Administrativos/as DI- Telefonista-
Recepcionista – Secretarios/as CI – Ajustador/ras C – Portería, Administrativo/a calidad

-Nivel 4- 188 a 205
Almaceneros/as AI – Preparadores/ras de Materiales AI – Administrativos/as D – Secretarios/as
C – Verificadores/ras B - Mecánicos C – Control Presencia

-Nivel 5- 206 a 226
Ajustadores/ras B – Verificadores/ras A2 – Secretarios/as BI – Administrativos/as CI –
Técnicos/as de Calidad B - Rectificadores B - Torneros - Mecánicos B –Almaceneros/as A-
Construcción muestras.

-Nivel 6- 227 a 249
Encargados/as B – Administrativos/as C – Secretarios/as B - Rectificadores A - Verificadores AI-
Técnicos/as de Calidad A3 – Preparadores/as Materiales A- Monitor/a Formación A.

-Nivel 7- 250 a 275
Administrativos/as BI- Mecánicos AI - Electricistas AI - Ajustadores A - Electroerosionadores/as
Fresadores/as - Proyectista B – Encargado/as A2 - Técnicos/as de Métodos BI – Jefes/as de
Laboratorio B – Técnicos/as de Calidad A2 - Secretarios/as AI - Construcción Tableros B –
Impulsores/as – Verificadores/as A - Delineantes.

-Nivel 8- 276 a 302
Técnicos/as de Calidad AI – Encargados/as A – Jefe/as de Mantenimiento B - Células compras -
Asistencia Técnica - Administrativos/as B – Secretarios/as A - Proyectista A2 - Técnicos/as de
Métodos B - Electricistas A - Mecánicos A - Construcción Tableros A.

-Nivel 9- 303 a 332
Jefes/as de Mantenimiento AI - Proyectistas AI – Técnicos/as de Métodos A Administrativos/as
AI – Técnicos/as de Calidad A – Jefes/as de Laboratorio A – Técnicos/as de Compras – Jefes/as
Control Calidad AI – Jefes/as de Taller AI – Encargados/as.

-Nivel 10- 333 a 365
Jefes/as de Taller A – Administrativos/as A - Análisis Valores – Jefes/as Control Calidad A -
Proyectista A – Técnicos/as Métodos - Ingeniería Construcción Tableros – Jefes/as de

Mantenimiento A.

Situación a: 30-6-2012

Las revisiones o valoraciones de nuevos puestos de trabajo significaran la actualización sistemática de la presente relación.

Anexo 4

Antigüedades año 2021

La base acordada para el calculo de la antigüedad pasa a ser de 810€

Categorías	Inc.Cat	S.O.E. Neto	Cant.Fija bruta	S.B.O.Bruto X	Precio dia X / 30 d
Peo vigilants	0,000	810,000	24,289	834,289	27,8096
Especialista	1,172	811,172	24,538	835,709	27,8570
Of.Taller 3a.	1,533	811,533	24,617	836,149	27,8716
Of.Taller 2a.Verificadors	2,885	812,885	24,905	837,790	27,9263
Of.Taller 1a.	4,147	814,147	25,174	839,321	27,9774
Auxillars	2,104	812,104	24,745	836,848	27,8949
Of.Ad.2 Delte 2 T02	5,529	815,529	25,481	841,010	28,0337
Of.Ad.1 Delte 1Viat .T01.Of.1 Taul	8,354	818,354	26,081	844,435	28,1478
Operador					
Jefe Ad.2 J.S.O.2	12,501	822,501	26,970	849,471	28,3157
Jefe Ad.1	15,566	825,566	27,624	853,191	28,4397
J.S.O. 1a. Del.proyect..Tecn.Org.	13,403	823,403	27,161	850,564	28,3521
C.E.	2,945	812,945	24,923	837,868	27,9289
Encargado. Ayud. No Titulado	5,109	815,109	25,385	840,494	28,0165
Jefe de taller	15,266	825,266	27,563	852,829	28,4276
Analista 2	3,907	813,907	25,133	839,039	27,9680
Analista 1	7,392	817,392	25,870	843,262	28,1087
P.Ind. Ing.Tec . G.Social	23,740	833,740	29,377	863,117	28,7706
Profesional 3	1,442	811,442	24,597	836,039	27,8680
Profesional 2	2,524	812,524	24,828	837,352	27,9117
Profesional 1	3,426	813,426	25,021	838,447	27,9482
M.Ind..Tec.Titulado.Tecn.Org.Indus.	11,359	821,359	26,719	848,078	28,2693
Analista-Programador	11,359	821,359	26,719	848,078	28,2693
A.T.S	6,912	816,912	25,773	842,684	28,0895
Ingenieros-Licenc-Medico	27,106	837,106	30,094	867,200	28,9067
Dtores.(B.Minim.Cot.S.S.)		1.199,000	22,817	1.221,817	40,7272

Categorías	1 Quin. 8%	2 Quin. 14%	3 Quin. 20%	4 Quin. 26%
Peo vigilants	66,743	116,800	166,858	216,915
Especialista	66,857	116,999	167,142	217,284

Of. Taller 3a.	66,892	117,061	167,230	217,399
Of. Taller 2a. Verificadors	67,023	117,291	167,558	217,825
Of. Taller 1a.	67,146	117,505	167,864	218,223
Auxillars	66,948	117,159	167,370	217,581
Of. Ad. 2 Delte 2 T02	67,281	117,741	168,202	218,663
Of. Ad. 1 Delte 1 Viat . T01. Of. 1 Taul	67,555	118,221	168,887	219,553
Operador				
Jefe Ad. 2 J.S.O. 2	67,958	118,926	169,894	220,862
Jefe Ad. 1	68,255	119,447	170,638	221,830
J.S.O. 1a. Del. project.. Tecn. Org.	68,045	119,079	170,113	221,147
C.E.	67,029	117,302	167,574	217,846
Encargado. Ayud. No Titulado	67,239	117,669	168,099	218,528
Jefe de taller	68,226	119,396	170,566	221,735
Analista 2	67,123	117,465	167,808	218,150
Analista 1	67,461	118,057	168,652	219,248
P. Ind. Ing. Tec . G. Social	69,049	120,836	172,623	224,410
Profesional 3	66,883	117,046	167,208	217,370
Profesional 2	66,988	117,229	167,470	217,712
Profesional 1	67,076	117,383	167,689	217,996
M. Ind.. Tec. Titulado. Tecn. Org. Indus.	67,846	118,731	169,616	220,500
Analista-Programador	67,846	118,731	169,616	220,500
A.T.S	67,415	117,976	168,537	219,098
Ingenieros-Licenc-Medico	69,376	121,408	173,440	225,472
Dtores.(B.Minim.Cot.S.S.)	97,745	171,054	244,363	317,673