

RESOLUCIÓ de 20 de març de 2025 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 2024 a 2027 (codi de conveni núm. 43000522011994).

Fets

Únic. En data 11.03.2025, el senyor Joan Albert Casanovas Saludes va presentar 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 25 de febrer de 2025.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb 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, i plans d'igualtat, 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; així com el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, modificat pel Decret 392/2024, de 15 d'octubre.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Lear Corporation Holding Spain, S.L.U. de Valls, per als anys 2024-2027, en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, adscrit als Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 20 de març de 2025

Maria del Mar Giné Servén
Directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio colectivo de la empresa Lear Corporation Holding Spain, S.L.U. de Valls para los años 2024 a 2027

Capítulo I. Disposiciones generales

Sección 1ª. 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. Ámbitos funcional y personal

El presente Convenio resulta de aplicación a todo el personal de la empresa que trabaja en el centro de Valls, con la única excepción del 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.

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

Artículo 3. Vigencia

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2024, 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 1 de enero de 2024.

Artículo 4. Duración y prórroga

La duración del presente Convenio se establece desde el día 1 de enero de 2024, hasta el 31 de diciembre de 2027. A partir de esa fecha quedará tácitamente prorrogado de año en año, mientras no sea denunciado por una de las dos partes.

Artículo 5. 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 6. 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, excepto que las partes pacten lo contrario.

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 3ª. Compensación, absorción y garantías personales

Artículo 7

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

Artículo 8. 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 9. 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 10. Garantía personal

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

Sección 4ª. Vinculación a la totalidad

Artículo 11

En el supuesto de que en aplicación del artículo 90 apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores se declarase ilegal una parte del presente Convenio, reconsideraría el contenido total del Convenio, quedando el resto no afectado sin eficacia práctica excepto pacto expreso de las partes a tal efecto.

Capítulo II. Régimen de trabajo

Sección 1ª. Organización de Trabajo

Artículo 12

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 13. 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 e 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 14. 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 15. 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 artículo 13.
- 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) En relación con las "puntuaciones", para el personal de nuevo ingreso (que nunca haya estado vinculado a la empresa, ni directamente, ni a través de una ETT), durante los 12 primeros meses de contrato se incorporará con una puntuación de 14 según anexos. Pasados esos 12 meses, y dentro de los 6 meses siguientes, pasará a la puntuación de la posición a la que esté vinculado/a y al final de dicho periodo se podrá consolidar esa puntuación o bien, en caso de no consolidarse se vuelve a una 14 realizando en ese caso las tareas propias de la mencionada puntuación. Para aquellas posiciones con nivel final 21, la puntuación para el primer año será 16.
- e) En el caso de cambio de puesto de trabajo a la persona trabajadora 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 éste 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 2 y 3 relación de valoración de puestos de trabajo con clases y categorías, incluidas las nuevas puntuaciones.

Artículo 16. 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 17. 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 18. Equipo y material

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

Sección 2ª. Bases de productividad

Artículo 19. 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 una persona operaria medio, conocedora del trabajo, consciente de su responsabilidad, pero que trabaja sin estímulo.

An = 100

Se puede tomar como referencia, la actividad que realiza una persona operaria 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 una persona operaria en una determinada operación a actividad normal, sin coeficiente de recuperación.

c) Actividad óptima:

Es la máxima que puede desarrollar una persona operaria media 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 la persona operaria puede desarrollar la actividad óptima a lo largo de todo el ciclo.

g) Trabajo limitado:

Es aquel en que la persona operaria 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 una persona operaria lleva más de una máquina, debido a que esté ocupada 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 una persona operaria lleve más de una máquina, teniendo en cuenta los paros por interferencias.

j) Concedidos:

Es la concesión que se hace a la persona operaria al considerar que desarrolla la actividad 100 durante el tiempo en que debe permanecer forzosamente inactiva 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 20. Rendimientos

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

a. 100. Rendimiento mínimo exigible

b. 120. Rendimiento medio

c. 140. Rendimiento óptimo de la persona operaria media sin menoscabo de vida profesional.

b) En rendimientos superiores, deberán revisarse siempre las valoraciones.

c) Los rendimientos inferiores a 100 se considerarán anormales y estarán afectos a las sanciones pertinentes establecidas en el artículo 22.

d) Se acuerda absorber el 60% del plus de productividad establecido en las tablas de convenio al concepto de retribución total (salario base) del anexo 1. En consecuencia, se reducirá el importe de dicho plus al 40% y se incrementará el salario base en la cantidad equivalente al 60% del importe del plus de productividad. Este cambio se hará efectivo con efectos de 1 de enero de 2025.

Artículo 21. 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 de la persona operaria 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 22. 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 a la persona operaria, entrañarán 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 23. 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 las personas 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 24. Grupos profesionales

La organización y remuneración del trabajo se hará por las Valoraciones de Puestos que concreta el art. 13, 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 1ª

Artículo 27. Admisión y periodo de prueba

Admisión. Los ingresos se ajustarán en todos los casos a las disposiciones legales vigentes y las personas interesadas se someterán a los reconocimientos médicos, pruebas psicotécnicas y exámenes prácticos 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 el personal no cualificado.

Artículo 26. 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 persona trabajadora fija 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 del Comité de empresa que éste designará podrá participar en calidad de persona observadora, en todo el proceso de las promociones.

Artículo 27. 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 1ª. Retribución

Artículo 28. 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 29. 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 30. Incrementos salariales

Se establecen los siguientes incrementos salariales totales:

- Para 2024:

Las tablas salariales del Anexo I o el salario base, según aplique, se incrementarán en un 2,80% sobre las de 2023 con efectos de 1 de enero de 2024.

- Para 2025:
Las tablas salariales del Anexo I o el salario base, según aplique, se incrementarán en un 2,35% sobre las de 2024 con efectos de 1 de enero de 2025.
- Para 2026:
Las tablas salariales del Anexo I o el salario base, según aplique, se incrementarán en un 2,40% sobre las de 2025 con efectos de 1 de enero de 2026.
- Para 2027:
Las tablas salariales del Anexo I o el salario base, según aplique, se incrementarán en un 2,20% sobre las de 2026 con efectos de 1 de enero de 2027.
- Clausula técnica de revisión salarial.
- Se acuerdan dos revisiones técnicas:
 - En el 2025 (a aplicar en las tablas vigentes a partir de 1 enero de 2026).
 - En el 2027 (a aplicar en las tablas vigentes a partir de 1 de enero de 2028).
- La 1ª cláusula de revisión será del 85% del diferencial entre la suma de los porcentajes pactados para 2024 y 2025, y el IPC real acumulado de 2024 y 2025 (siempre que éste resulte superior) a aplicar en enero de 2026, y La 2ª cláusula de revisión será del 85% del diferencial de la suma de los porcentajes pactados para 2026 y 2027 y el IPC real de 2026 y 2027 (siempre que éste resulte superior) a aplicar en enero de 2028.
- Ejemplo cláusula primera revisión:
- $[(\text{IPC real 2024} + \text{IPC real 2025}) - (2.8\% + 2.35\%)] * 85\% = X$
- X= % incremento en tablas 2026
- Respecto al 4º turno: Se acuerda un incremento anual del plus específico establecido para ese colectivo de un 6% para cada uno de los años de vigencia, con efecto retroactivo del 1 de enero del año 2024. Dicho incremento total del 6% absorberá el incremento general pactado en el punto 2 (es decir, en 2024 será equivalente al 6%-(2,8%) y así sucesivamente).

Artículo 31. 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 32. Reconocimiento situaciones personales mejores

Se mantendrán a título personal, las percepciones 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 2ª. Otras retribuciones

Artículo 33. Incentivos

Para retribuir la eficacia individual y general de las personas trabajadoras 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 34. Plus de Productividad. Estímulo

Siguiendo el objetivo de lograr una elevación del nivel de vida paralelamente con una mejora de la productividad, se mantienen unos pluses 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% plus del 2%

110% plus del 5%

115% plus del 10%

120% plus del 15%

125% plus del 17%

Desde 130% plus del 20%

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

Artículo 35. Plus de antigüedad

Se mantiene el siguiente plus 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:

El importe base de cálculo de la antigüedad para 2024 será de 940,087 euros brutos (ver anexo 4 de Antigüedades). Para años sucesivos se aplicará el IPC del año anterior siempre que sea positivo

Artículo 36. 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 plus de antigüedad indicado en el Anexo 4 que también le corresponda.

Artículo 37. 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 plus de 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, nacimiento de hijo, 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 38. Horas extraordinarias

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 la persona Supervisora y la persona trabajadora Supervisada, se optará entre abonar las horas extraordinarias tal y como queda reflejado en las tablas del Anexo 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 con lo establecido en los artículos 2 y 3 del presente convenio podrá 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 39. Vacaciones

a) Se establece el compromiso por ambas partes de iniciar una ronda de reuniones entre la Dirección de la planta y el comité de empresa en el mes de febrero de cada año para revisar la planificación de las vacaciones.

b) 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.

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

d) 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.

e) 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.

f) Se coordinará entre la persona Supervisora y la persona trabajadora el disfrute de vacaciones en los casos en los que tal disfrute coincida con situaciones de maternidad.

g) El personal de producción podrá elegir la fecha de disfrute de dos de los días de vacaciones, de forma consecutiva o individual, 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: La persona trabajadora deberá preavisar a la persona Supervisora con, al menos, 30 días naturales de antelación a la fecha elegida para el disfrute de los citados días de vacaciones.

b) La persona Supervisora dará respuesta a la persona trabajadora por escrito de la concesión o no de la petición en un plazo máximo de siete días. La solicitud de la persona trabajadora únicamente podrá ser rechazada si no cumple alguno de los requisitos expuestos en los puntos siguientes.

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 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 1 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:

- Cajas OBC 11kw/7Kw : 1
- Cajas CB PSA: 1
- Cajas SPA/D7U : 1
- Cajas P-5: 1
- Cajas BCM : 1
- Electrónica SMD: 2
- Electrónica TEST: 2
- Electrónica RW: 1
- Material handling: 1
- Electrónica TL: 1
- Electrónica TPM: 1
- Estampación: 1
- Inyectadoras: 1
- Inyección Empaquetadores/as o RW: 1
- Inserción Pin Headers: 1
- Prototipos: 1

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

Artículo 40. 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.

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

d) 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 41. Días de pago de salarios

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

b) 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.

c) 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 42. Jornada de trabajo

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

	Presencia	Efectivas
Jornada partida	1744 horas	1744 horas
Jornada turnos alternos	1800 horas	1725 horas

Esta jornada anual efectiva deberá respetarse en todo caso incluyendo en los supuestos en los que la persona trabajadora realice la jornada intensiva de verano regulada en el artículo 44.c) y con la única excepción de la reducción de jornada aplicable a las personas trabajadoras adscritas 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: 5 días naturales como mínimo al Comité de empresa y a las personas trabajadoras afectadas. 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/la 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: 5 días naturales como mínimo 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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.

b.7. Respecto a la flexibilidad positiva, la persona trabajadora tendrá un plazo de 6 meses para disfrutarla. En caso de no ser compensada con descanso en el citado periodo, la empresa gestionará su devolución según lo establecido en el presente artículo.

b.8. No se aplicará flexibilidad positiva en víspera de inicio del periodo de vacaciones del personal

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) Las personas trabajadoras adscritas al cuarto turno tendrán derecho a la reducción de su jornada máxima anual de 16 horas (en las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras afectadas, valorará si implementar estas dos semanas a tres turnos o bien continuar en sistema de cuatro turnos.

Artículo 43. 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) De conformidad con lo que determina el artículo 37.2 del ET y 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 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 7.00 a 15.15 horas.

- 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 15.00 horas.

Cuando la pausa de 15 minutos se realice durante la jornada no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo de modo que las personas trabajadoras deberán finalizar su jornada en todo caso a las 15.15 horas. Cuando se desee realizar los 15 minutos de pausa dentro el horario laboral, ésta se realizará en la franja horaria comprendida entre las 8.00 y las 11.30 horas 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 18.00 horas.

- 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/a empleado/a interesado/a no pueda disfrutar de la jornada de verano, tendrá preferencia de elección el año siguiente.

Artículo 44. 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; en caso de que se requiera el desplazamiento fuera de la provincia, dicho permiso será de cuatro días laborables

d. En los casos de intervención quirúrgica ambulatoria de la persona trabajadora, dos días naturales para la persona trabajadora

e. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

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 de la persona trabajadora, comunicándose previamente a la persona Supervisora, realizarse de una sola vez o fraccionado por días enteros mientras persista la situación que motivó el permiso.

g. 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. En lo referente al permiso por matrimonio la equiparación será siempre que se demuestre la convivencia a través de certificado de empadronamiento u otro documento legalmente válido. En este sentido se podrá conceder dicho permiso una vez cada cinco años, excepto en el caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja, que este plazo se reducirá a tres años.

h. Se concederán anualmente diez días laborables de permiso a cuenta de la empresa, para asistencia a exámenes, previa petición de la persona interesada, 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.

i. 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 las horas que pudieran corresponder hasta el total legal se podrá disfrutar en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

j. Se concederá 1 día laborable al año de permiso retribuido y recuperable por indisposición. El trabajador/a lo comunicará a su supervisor/a y se recuperará con la bolsa de horas "Z" (ausencia) "M" (recuperación), para el personal de producción y en cómputo anual de horas para el personal "salaried". La empresa se reserva el derecho a pedir justificación.

k. Permiso de 1 día laborable cuando se efectúen al empleado/a pruebas médicas invasivas que impliquen sedación o anestesia. Como ejemplo: la colonoscopia, gastroscopia o similares.

l. Permiso no retribuido por el tiempo imprescindible por defunción de familiar de tercer grado, con un máximo de un día de permiso.

Permiso retribuido para I.T. y consultas médicas.

A) En caso de enfermedad justificada, comunicada en las primeras 24 horas, la persona trabajadora 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 2024 y 2025, las personas trabajadoras que durante los años 2023 y 2024, 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) La persona trabajadora, 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 con 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 de familiares hasta el primer grado. La persona trabajadora 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 45. 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 46. 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 47. 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 48. 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 49. 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 50. Plus de Jubilación

Se concede un premio único de cuatrocientos treinta y cinco euros (435 euros) a todo el personal que, cumplida la edad legalmente establecida, acceda voluntariamente a la jubilación ordinaria.

A todas las personas trabajadoras que decidan acogerse a la jubilación voluntaria anticipada, se les concederá las siguientes cantidades:

	Menos de 12 años de antigüedad	Mas de 12 años de antigüedad
5º año antes de la edad ordinaria de jubilación	1.850€ brutos	4.330€ brutos
3º y 4º año antes de la edad ordinaria de jubilación	1.550€ brutos	3.715€ brutos
1º y 2º año antes de la edad ordinaria de jubilación.	1.250€ brutos	3.100€ brutos
Edad ordinaria de jubilación	435€ brutos	435€ brutos

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

Artículo 51. Seguro colectivo

La empresa mantendrá contratado, a su coste, un seguro de vida que cubre las siguientes contingencias de las personas trabajadoras:

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 de la persona trabajadora.

En consecuencia, el cese de la persona trabajadora en la empresa, por cualquier motivo, dará lugar a la baja de la persona trabajadora 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 toda persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 20 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.

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.

Artículo 57Bis. Permiso Especial

1. Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrán derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez en el año natural.
2. Alternativamente, dicho permiso será fraccionable en dos períodos máximos de quince días naturales uno en cada semestre el año.
3. La empresa podrá denegar la concesión de dichos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de personas:
 - a) En Departamentos de 1 a 20 personas: Una persona trabajadora.
 - b) En Departamentos de 21 a 50 personas: Dos personas trabajadoras.
 - c) En Departamentos de más de 50 personas: Tres personas trabajadoras.
 - d) En la empresa, cuando disponga de más de 100 personas: el 3% del personal, tomando siempre la parte entera del número resultante. Dicho límite empresarial no se podrá superar de ninguna forma aún que sea por departamentos.

Capítulo VIII. Celebración de asambleas del personal

Artículo 58

La empresa reconoce el derecho de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, de entre los que disponga.

Artículo 60

Cuando para la celebración de Asamblea de personas trabajadoras 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 y 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 Igualdad Tiempos, Valoraciones y Varios, así como el Comité de Seguridad y salud 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.OO. 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 los 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, graves y muy graves.

- b) En el supuesto de extinción de contratos al amparo del artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, la empresa al mismo tiempo de efectuar la notificación a las personas trabajadoras, 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. Plus de asistencia

Para ara el colectivo de cobro diario y personal de cobro mensual de niveles hasta N10, se establece un Plus de Asistencia, consistente en 30 euros brutos mensuales a percibir siempre que no se tenga absentismo durante este periodo.

No se considera absentismo a efectos de este premio: el uso de los permisos legal o convencionalmente establecidos.

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/as 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/as representantes legales de las personas trabajadoras o, en otro caso a sus personas trabajadoras, 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 kilómetro 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 todas las personas trabajadoras 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 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de 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 y 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.

Se incluye en el anexo 5 del presente convenio el texto referido al protocolo LGTBI pactado conforme lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

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 las personas trabajadoras excedentes, siempre y cuando se produzca otra necesidad y el perfil de la persona trabajadora se adecue a los requerimientos del puesto.

Artículo 75. Compensaciones económicas del acuerdo de 14/2/1992

Las personas trabajadoras que vinieran percibiendo las compensaciones económicas establecidas en el acuerdo alcanzado en fecha 14/02/1992 entre la Representación de las personas trabajadoras 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”.

Artículo 76. Viajes y desplazamientos

Para el personal incluido en el ámbito personal de este convenio, establecido en el Art. 2 del mismo, se pactan las siguientes condiciones:

1 El tiempo de desplazamiento por viaje profesional será considerado tiempo efectivo de trabajo. Entendiéndose como tiempo invertido, de manera general, el tiempo transcurrido entre la salida del domicilio o instalaciones de la empresa y la llegada al lugar de destino. Si por razones laborales se debe pernoctar, se considerará como final de jornada el momento de la llegada al hotel.

2 En caso de desplazamientos en días laborables, la compensación cuando el tiempo de desplazamiento no coincida con el horario de trabajo habitual será hora por hora. Si el desplazamiento se produce en días no laborables (sábados, domingos y festivos), la compensación en descanso se verá incrementada en un 50%, de modo que por cada hora efectivamente invertida se computará una hora y media trabajada.

3 La franja horaria entre las 22:00 y las 24:00 del día anterior a un día no laborable, también será considerada como no laboral, por lo que la compensación en descanso también se verá incrementada en un 50% igual que en el punto anterior.

4. La persona trabajadora deberá fichar en el momento del inicio del trayecto hasta la llegada a su destino (entendiendo que el inicio y la finalización de este será con la llegada al domicilio, hotel o centro de trabajo de destino), excluyendo el tiempo de trabajo habitual (ver punto 2).

5. El tiempo compensatorio en descanso se disfrutará durante los 12 meses siguientes a su realización.

6. La prestación de servicios durante el viaje se fichará de forma habitual.

7. Para los viajes por el territorio de Europa / Norte de África, la persona trabajadora tendrá derecho a regresar a casa durante el fin de semana, a cargo de la empresa, en el caso que el viaje conlleve tener que pasar el fin de semana fuera.

8. El presente artículo surgirá efectos en el momento de la firma de convenio.

Artículo 77. Jubilación parcial

Se acuerda que, durante la vigencia del convenio, siempre que exista viabilidad empresarial, y cuando exista acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora que cumpla los requisitos legales para ello, se podrán realizar jubilaciones parciales, según el RD Ley 11/2024 de 23 de diciembre, y mediante el modelo de contrato de relevo temporal con contrato indefinido y a tiempo completo, con duración hasta que se alcance la edad de jubilación ordinaria de la persona trabajadora relevada y jubilada parcialmente.

Anexo 1

Base 2025 (+2,35%)

Nota: la jornada partida ha pasado de 1.752 hr. Efectivas a 1.744 el 2023 / personal a turnos 1.800 horas 1.277,26 horas = 225 d. Lab.+20 vac.*7.6666 = 1.878,32 horas * 0.68 (40%+20%)

Nivel Salarial	Diari/Mes	Retribución Total Mes	Salario Base Año FA1100	Salario Bruto Año FA99	Hora Extra FA1350	Noche/Festivo FA1321
Valls	1					
Directo s						
14T	D	1.490,05	17.880,55	21.799,57	16,2170	3,9607
16T	D	1.529,77	18.357,25	22.380,76	16,6572	4,0545
17T	D	1.592,00	19.103,98	23.291,15	17,3483	4,2059
19T	D	1.667,60	20.011,18	24.397,19	18,1898	4,4063
21T	D	1.747,85	20.974,14	25.571,21	19,0820	4,5840
N1P	M	1.402,34	16.828,05	20.567,62	16,9835	4,5154
N2P	M	1.509,11	18.109,27	22.133,55	18,3051	4,8853
N3P	M	1.623,36	19.480,31	23.809,27	19,7194	5,2033
N4P	M	1.755,84	21.070,13	25.752,38	21,3557	5,6176
N5P	M	1.903,16	22.837,93	27.913,03	23,1811	6,0802
N6P	M	2.054,16	24.649,87	30.127,62	25,0613	6,5518
N7P	M	2.223,49	26.681,91	32.611,22	27,1581	7,0803
N8P	M	2.378,19	28.538,28	34.880,12	29,0730	7,5614
N9P	M	2.562,27	30.747,23	37.579,94	31,3483	8,1368
N0P	M	2.904,74	34.856,92	42.602,90	35,5873	9,2064
N4P	D	1.760,23	21.122,74	25.752,38	21,3557	5,6176
N5P	D	1.907,91	22.894,96	27.913,03	23,1811	6,0802
N6P	D	2.059,28	24.711,41	30.127,61	25,0613	6,5518
N7P	D	2.229,04	26.748,53	32.611,22	27,1581	7,0803
N8P	D	2.384,13	28.609,54	34.880,12	29,0730	7,5614
N9P	D	2.568,67	30.824,00	37.579,95	31,3483	8,1368
N0P	D	2.912,00	34.943,95	42.602,90	35,5873	9,2064

N4T	M	1.755,84	21.070,13	25.752,38	20,7784	5,4855
N5T	M	1.903,16	22.837,93	27.913,03	22,5530	5,9338
N6T	M	2.054,16	24.649,87	30.127,62	24,3839	6,3967
N7T	M	2.223,49	26.681,91	32.611,22	26,4243	6,9103
N8T	M	2.378,19	28.538,28	34.880,12	28,2876	7,3824
N9T	M	2.562,27	30.747,23	37.579,94	30,5013	7,9436
N0T	M	2.904,74	34.856,92	42.602,90	34,6269	8,9858
N4T	D	1.760,23	21.122,74	25.752,38	20,7784	5,4855
N5T	D	1.907,91	22.894,96	27.913,03	22,5530	5,9338
N6T	D	2.059,28	24.711,41	30.127,61	24,3839	6,3967
N7T	D	2.229,04	26.748,53	32.611,22	26,4243	6,9103
N8T	D	2.384,13	28.609,54	34.880,12	28,2876	7,3824
N9T	D	2.568,67	30.824,00	37.579,95	30,5013	7,9436
N0T	D	2.912,00	34.943,95	42.602,90	34,6269	8,9858
E6P	M	30.392,62	37.146,54	30,8607	7,9912	17,4270

Nivel Salarial	Diari/Mes	P. Hora Normal FA65	P.Hora In /Est FA1300	P. Hora Dieta VI. FA1360	Precio dia	Rendimiento anual 1.277,26 hores	Total Salario F99+REND.
Valls	1						
Directo s							
14T	D	9,9336	1,8016		48,988	2.301,11	24.100,68
16T	D	10,1985	1,8619		50,294	2.378,15	24.758,91
17T	D	10,6133	1,9582		52,340	2.501,13	25.792,28
19T	D	11,1173	2,0746		54,825	2.649,79	27.046,98
21T	D	11,6523	2,1983		57,463	2.807,79	28.379,00
N1P	M	9,6491		30,4083	46,7446		
N2P	M	10,3838		32,7600	50,3035		
N3P	M	11,1699		35,3149	54,1120		
N4P	M	12,0815		38,2622	58,5281		
N5P	M	13,0951		41,5350	63,4387		
N6P	M	14,1341		44,9548	68,4719		
N7P	M	15,2993		48,6799	74,1164		
N8P	M	16,3637		52,1524	79,2730		
N9P	M	17,6303		56,2106	85,4090		
N0P	M	19,9868		63,8017	96,8248		
N4P	D	12,1117		38,2622	57,871		
N5P	D	13,1278		41,5350	62,726		
N6P	D	14,1694		44,9548	67,702		
N7P	D	15,3375		48,6799	73,284		
N8P	D	16,4046		52,1524	78,382		
N9P	D	17,6743		56,2106	84,449		
N0P	D	20,0367		63,8017	95,737		
N4T	M	11,7056		38,2622	58,5281		
N5T	M	12,6877		41,5350	63,4387		
N6T	M	13,6944		44,9548	68,4719		

N7T	M	14,8233		48,6799	74,1164		
N8T	M	15,8546		52,1524	79,2730		
N9T	M	17,0818		56,2106	85,4090		
N0T	M	19,3650		63,8017	96,8248		
N4T	D	11,7349		38,2622	57,871		
N5T	D	12,7194		41,5350	62,726		
N6T	D	13,7286		44,9549	67,702		
N7T	D	14,8603		48,6798	73,284		
N8T	D	15,8942		52,1525	78,382		
N9T	D	17,1244		56,2106	84,449		
N0T	D	19,4133		63,8017	95,737		
E6P	M		55,5761	84,4240			

Plus TEAM LEADER IND (FA227)	2.994,14
Plus TCC DIR. (FA230)	452,91
Plus TCC IND (FA232)	570,55

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/a empaquetador/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 B I - Mecánicos AI - Electricistas AI - Ajustadores A - Electroerosionadores/as Fresadores/as - Proyectista B - Encargado/as A2 - Técnicos/as de Métodos B I - 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.

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

Anexo 4

Antigüedades año 2025

La base acordada para el calculo de la antigüedad pasa a ser de 966,41€ (940,0875+2,8% IPC'24)

Categorias	Inc.cat.	S.o.e.neto	Cant.fija bruta	S.b.o.bruto X	Precio dia X/30 d	1 quin. 8	2 quin. 14
Peo vigilants	0,000	966,410	24,289	990,699	33,0233	79,256	138,698
Especialista	1,172	967,582	24,538	992,119	33,0706	79,370	138,897
Of.taller 3a.	1,533	967,943	24,617	992,559	33,0853	79,405	138,958
Of.taller 2a. verificadors	2,885	969,295	24,905	994,200	33,1400	79,536	139,188
Of.Taller 1a.	4,147	970,557	25,174	995,731	33,1910	79,658	139,402
Auxiliars	2,104	968,514	24,745	993,258	33,1086	79,461	139,056
Of.ad.2 DELTE 2 T02	5,529	971,939	25,481	997,420	33,2473	79,794	139,639
Of.ad.1 DELTE 1 VIAT.T01,Of.1 taul. Operador	8,354	974,764	26,081	1.000,845	33,3615	80,068	140,118
Jefe Ad.2 J.S.O. 2	12,501	978,911	26,970	1.005,881	33,5294	80,470	140,823
Jefe ad.1	15,566	981,976	27,624	1.009,601	33,6534	80,768	141,344
J.S.O. 1a. del.proyect.,tecn.org.	13,403	979,813	27,161	1.006,974	33,5658	80,558	140,976
C.E.	2,945	969,355	24,923	994,278	33,1426	79,542	139,199
Encargado, ayud.no titulado	5,109	971,519	25,385	996,904	33,2301	79,752	139,566
Jefe de taller	15,266	981,676	27,563	1.009,239	33,6413	80,739	141,293
Analista 2	3,907	970,317	25,133	995,449	33,1816	79,636	139,363
Analista 1	7,392	973,802	25,870	999,672	33,3224	79,974	139,954
P.Ind. Ing.Tec. G.Social	23,740	990,150	29,377	1.019,527	33,9842	81,562	142,734
Profesional 3	1,442	967,852	24,597	992,449	33,0816	79,396	138,943
Profesional 2	2,524	968,934	24,828	993,762	33,1254	79,501	139,127
Profesional 1	3,426	969,836	25,021	994,857	33,1619	79,589	139,280
M. Ind.,Tec.Titulado,Tecn.Org.Ind us.	11,359	977,769	26,719	1.004,488	33,4829	80,359	140,628
Analista-Programador	11,359	977,769	26,719	1.004,488	33,4829	80,359	140,628
A.T.S	6,912	973,322	25,773	999,094	33,3031	79,928	139,873
Ingenieros-licenc-medico	27,106	993,516	30,094	1.023,610	34,1203	81,889	143,305
Dtores.(B.MINIM.COT.S.S.)		1.847,400	22,817	1.870,217	62,3406	149,617	261,830

Categorias	3 Quin. 20	4 Quin. 32	5 Quin. 38	6 Quin. 44	7 Quin. 50	8 Quin. 56	9 Quin. 62	10 Quin 62
Peo vigilants	198,140	257,582	317,024	376,466	435,907	495,349	554,791	614,233
Especialista	198,424	257,951	317,478	377,005	436,533	496,060	555,587	615,114
Of.taller 3a.	198,512	258,065	317,619	377,173	436,726	496,280	555,833	615,387
Of.taller 2a. verificadors	198,840	258,492	318,144	377,796	437,448	497,100	556,752	616,404
Of.Taller 1a.	199,146	258,890	318,634	378,378	438,122	497,865	557,609	617,353
Auxiliars	198,652	258,247	317,843	377,438	437,034	496,629	556,225	615,820

Of.ad.2 DELTE 2 T02	199,484	259,329	319,174	379,020	438,865	498,710	558,555	618,400
Of.ad.1 DELTE 1 VIAT.T01,Of.1 taul. Operador	200,169	260,220	320,270	380,321	440,372	500,422	560,473	620,524
Jefe Ad.2 J.S.O. 2	201,176	261,529	321,882	382,235	442,588	502,940	563,293	623,646
Jefe ad.1	201,920	262,496	323,072	383,648	444,224	504,800	565,376	625,952
J.S.O. 1a. del.proyect.,tecn. org.	201,395	261,813	322,232	382,650	443,068	503,487	563,905	624,324
C.E.	198,856	258,512	318,169	377,826	437,482	497,139	556,796	616,453
Encargado, ayud.no titulado	199,381	259,195	319,009	378,823	438,638	498,452	558,266	618,080
Jefe de taller	201,848	262,402	322,956	383,511	444,065	504,619	565,174	625,728
Analista 2	199,090	258,817	318,544	378,271	437,998	497,725	557,451	617,178
Analista 1	199,934	259,915	319,895	379,876	439,856	499,836	559,817	619,797
P.Ind. Ing.Tec. G.Social	203,905	265,077	326,249	387,420	448,592	509,763	570,935	632,107
Profesional 3	198,490	258,037	317,584	377,131	436,678	496,225	555,772	615,319
Profesional 2	198,752	258,378	318,004	377,630	437,255	496,881	556,507	616,132
Profesional 1	198,971	258,663	318,354	378,045	437,737	497,428	557,120	616,811
M. Ind.,Tec.Titulado, Tecn.Org.Indus.	200,898	261,167	321,436	381,706	441,975	502,244	562,513	622,783
Analista-Programador	200,898	261,167	321,436	381,706	441,975	502,244	562,513	622,783
A.T.S	199,819	259,765	319,710	379,656	439,601	499,547	559,493	619,438
Ingenieros-licenc-medico	204,722	266,139	327,555	388,972	450,388	511,805	573,222	634,638
Dtores.(B.MINIM. COT.S.S.)	374,043	486,257	598,470	710,683	822,896	935,109	1.047,322	1.159,535

Anexo 5

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

I. Compromiso por la igualdad y no discriminación

El compromiso de LEAR CORPORATION HOLDING SPAIN, S.L.U. (en adelante, "LCHS" o la "empresa") con la igualdad de trato y no discriminación de las personas está recogido explícitamente en diferentes documentos estratégicos, normas y políticas de la compañía tanto a nivel nacional como internacional.

La negociación y adopción del presente protocolo tiene como objetivo garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI, reafirmandose con la política de la compañía que es la de tolerancia cero en el seno de la empresa frente cualquier tipo de acoso por razón de orientación sexual y expresión de género, quedando expresamente prohibidas estas conductas.

El presente protocolo ha sido elaborado tomando en consideración la siguiente normativa:

- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Asimismo, el presente protocolo complementa y, en muchos casos, remite al Protocolo de prevención del acoso sexual y/o del acoso por razón de género y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el ámbito laboral acordado y firmado el pasado 12/4/2024 y la política corporativa Expect Respect.

II. Comisión negociadora

Los integrantes de la comisión negociadora son los mismos que han negociado el Convenio Colectivo de empresa el Plan de Igualdad y el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o del acoso por razón de género y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el ámbito laboral .

III. Ámbito de aplicación

El presente protocolo aplica a todas las personas vinculadas a LCHS, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Asimismo, será de aplicación a las personas que tengan relación con la empresa en razón de su trabajo, ya sean clientes, proveedores o servicios externos, personas que solicitan un puesto de trabajo o visitas, entre otros.

IV. Vigencia

El presente protocolo entrará en vigor en el momento de su publicación y tendrá la misma duración que el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o del acoso por razón de género y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el ámbito laboral acordado y firmado el pasado 12/4/2024.

V. Medidas preventivas

Además de las medidas planificadas acordadas de acuerdo con lo dispuesto en el RD 1026/2024, de las que este protocolo forma parte, con el objeto de prevenir y evitar el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso, LCHS establecerá las siguientes actuaciones:

- a) Difusión del Protocolo a través de la publicación del mismo en el Portal del Empleado/a del Campus de Valls.
- b) Dar a conocer el presente Protocolo a las personas que empiecen a prestar servicios en LCHS junto a la información y demás documentación de onboarding.
- c) Garantizar que la política informativa y formativa de la empresa en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluye la formación adecuada sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo contra el colectivo LGTBI, formación que irá dirigida a toda la plantilla incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.
- d) Garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
- e) Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia del comportamiento relacionado con este protocolo, principalmente de aquellas que tengan responsabilidades directivas o de mando.
- f) Garantizar que el entorno laboral es diverso, seguro e inclusivo.
- g) Asegurar la igualdad al acceso de permisos y beneficios sociales, considerando las necesidades específicas de las personas trans.
- h) Ofrecer una formación específica de las personas que participan en los procesos de selección con el objetivo de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI que garanticen un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual.
- i) Revisar los criterios de clasificación, promoción profesional y ascensos para garantizar que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.

j) Compromiso de incluir en el régimen disciplinario, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

VI. Principios rectores y garantías en el desarrollo del procedimiento

Para evitar la dilación en la detección y actuación ante de los posibles casos de acoso, el procedimiento atenderá a los siguientes principios rectores:

- Agilidad, diligencia y rapidez: en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

VII. Procedimiento de actuación y resolución.

Se acuerda que el procedimiento de actuación frente a posibles casos de acoso contra las personas LGTBI será el mismo que el establecido en el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o del acoso por razón de género y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el ámbito laboral.

Ambas partes, firman el presente documento en prueba de conformidad y acuerdan quede integrado en el Convenio colectivo de empresa como anexo del mismo tal y como establece la legislación vigente al efecto.

Valls, a 13 de febrero de 2025