Salamanca
Boletín Oficial de la Provincia
N.º 105 • Viernes 2 de Junio de 2023

III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Salamanca

Oficina Territorial de Trabajo

Convenio o Acuerdo: FLEX EQUIPOS DE DESCANSO S.A.U.

Expediente: 37/01/0023/2023

Fecha: 26/05/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 37001081012007

Mediante registro telemático de fecha 23/03/2023, ha tenido entrada la documentación relativa al OCTAVO CONVENIO COLECTIVO de la empresa FLEX EQUIPOS DE DESCANSO S.A.U., con CIF A82452566, para su factoría de Salamanca, aprobado por la Comisión Negociadora el pasado 15/07/2022.

Advertidas ciertas irregularidades menores se efectuó un requerimiento de subsanación que fue oportunamente atendido, de forma que la documentación final aportada reúne los requisitos mínimos exigidos para la correcta tramitación de la inscripción y publicación del convenio colectivo de referencia.

El citado Convenio Colectivo entra en vigor el día 1 de enero de 2022, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2023, tal como recoge el articulado del texto aprobado.

El texto del convenio ha sido revisado por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Salamanca, la cual, informa que en el mismo no existen cláusulas discriminatorias por razón de género.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, vista la documentación aportada y el contenido del Convenio Colectivo, de conformidad con lo determinado en los puntos 2 y 3 del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en referencia a la no discriminación por razón de sexo, así como el cumplimiento de la normativa vigente y de conformidad, igualmente con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y su correspondiente depósito.

Segundo.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita en el B.O.P. de Salamanca.

EL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Fdo. Emilio Miñambres Rodríguez.

CVE: BOP-SA-20230602-001

OCTAVO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FLEX EQUIPOS DE DESCANSO PARA SU FACTORÍA DE SALAMANCA

Art.1. Naturaleza y fines

Las partes firmantes del presente acuerdo, Dirección de la Empresa y Comité de Empresa, manifiestan que este constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del acuerdo es la propia de un Convenio Colectivo que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo de la empresa FLEX EQUIPOS DE DESCANSO S.A. y la plantilla del Centro de Trabajo de SALAMANCA, las partes reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades, tienen la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y en virtud del principio de no concurrencia, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubiesen tenido vigencia en esta fábrica.

Art.2. Ámbito territorial y personal

Los presentes acuerdos se configuran como un Convenio Colectivo de ámbito provincial, por cuanto afecta a toda la plantilla dependiente de la Fábrica de SALAMANCA.

Art.3. Ámbito temporal. Denuncia y prórroga

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y concluye su vigencia el 31 diciembre de 2023.

Ultraactividad: el convenio tendrá vigencia hasta que entre en vigor uno nuevo que lo sustituya.

Art.4. Compensación, Absorción y garantía personal

Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio, compensan y sustituyen a la totalidad de las existentes en la empresa con anterioridad a su vigencia, cualquiera que sea la naturaleza y origen de su existencia.

Las disposiciones legales de cualquier clase que lleven consigo una variación en las condiciones generales de trabajo, o en algunos de los conceptos retributivos, o supongan la creación de algunos nuevos, únicamente tendrán repercusión práctica, si consideradas las condiciones generales ajenas al Convenio, en cómputo anual global, superan el nivel total anual del mismo y solamente en la medida en que excedan a dicho total, en caso contrario se considerarán totalmente absorbidas.

No obstante, se respetarán y conservarán a título personal las condiciones que, comparadas en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las que otorga el Convenio.

Art.5. Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria del Convenio será el órgano de interpretación, mediación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Estará constituida por las siguientes personas: tres vocales en representación de los Trabajadores/as. La elección de representante podrá recaer en diferentes trabajadores/as para una o varias reuniones.

Tres vocales por la representación de la empresa, que serán designados por la Dirección para cada reunión.

La Comisión Paritaria tendrá Secretaría, que estará formada por dos vocales, uno de ellos representante de los Trabajadores/as y otro de la Dirección.

Transcurridos quince días desde la publicación del Convenio se entenderá que la Comisión Paritaria queda tácitamente constituida. A partir de dicho momento podrá reunirse a instancia de cualquiera de las partes, dentro de los cinco días siguientes a la petición formal. La Comisión, dependiendo de los asuntos tratados, emitirá un informe o resolución final, con acuerdo o sin acuerdo dentro de los diez días naturales siguientes a la primera reunión, salvo otro plazo establecido específicamente en la Ley o en este convenio.

Para el funcionamiento de la Comisión, se observarán los siguientes trámites:

1. Dentro de los treinta días siguientes a partir de su constitución o de su última reunión (según los casos) se enviarán a la Secretaría por escrito, los asuntos que se desea conozca la Comisión.

Las competencias específicas de la Comisión serán:

Vigilancia de lo pactado, interpretación y aplicación de todas las materias de este convenio, arbitraje ante los problemas suscitados en el seno de la empresa sobre asuntos derivados del acuerdo o problemas colectivos, la resolución de aquellas discrepancias colectivas que en materia de contratación y extinción de contratos les sean voluntariamente sometidas, así como las que obligatoriamente le han de ser sometidos conforme a la Ley y este convenio.

Intervenciones previas en todos aquellos conflictos colectivos susceptibles de ser tramitados por el organismo de solución de conflictos.

Mediación y arbitraje a petición de las partes, en conflictos colectivos y expedientes no incluidos en los apartados anteriores.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y en el caso de que las partes estén expresamente de acuerdo, a un arbitraje vinculante.

Art.6. Retribuciones pactadas

Durante la vigencia del convenio el “salario base”, el “plus convenio”, la suma de ambos: “Retribución Convenio”, y el “Complemento Lineal Pactado” tendrán las cuantías que para cada categoría profesional se indican en las tablas de salarios que se incorporan como anexo 1 y anexo 2.

Para el año 2022 se acuerda congelación de salarios, manteniendo las mismas tablas salariales que en el año 2021, tal y como se adjuntan en el presente convenio.

Para 2023 se acuerda una subida del 3 %, de todos los conceptos de convenio.

Los salarios pactados para 2022 y 2023 no tendrán revisión salarial alguna.

Art.7. Organización de trabajo y sistemas de incentivos del personal directo.

1.- Principio general:

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Al Comité de Empresa le corresponden las funciones de asesoramiento y propuesta, mediante la emisión de informes, que determina el artículo 64 puntos 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de dicha facultad, la empresa colaborará en la formación de su personal en materia de racionalización del trabajo.

2.- Facultades de la Dirección de la Empresa:

2.1. La determinación del proceso productivo mediante la fijación de:

2.1.1. Los puestos de trabajo en cada fábrica y el número de operarios/as necesarios; no obstante, en dicha determinación se respetarán todas las garantías en materia de estabilidad en el empleo, que se contemplan en las disposiciones legales vigentes.

2.1 2. Las operaciones o fases a realizar en cada puesto de trabajo.

2.1.3. El método a seguir y los materiales a utilizar, todo ello en cada momento.

2.1.4. La determinación de las producciones mínimas y máximas, que de acuerdo con el método fijado se obtengan mediante procesos de medición de tiempos.

2.1.5. La determinación de las operaciones que debe efectuar cada trabajador/a, así como los trabajos a realizar para conseguir su plena ocupación.

2.1.6. La exigencia a cada trabajador/a de la atención, cuidado y limpieza de las máquinas, útiles y herramientas a su cargo, determinando el tiempo que sea necesario para realizar estas tareas, así como la periodicidad de las mismas.

2.1.7. La fijación de los índices de desperdicio de materiales en todas las operaciones que componen el proceso productivo. Dichos índices serán tenidos en cuenta en el momento de cronometrar.

2.1.8. El estudio, la modificación, implantación y exigencia de los nuevos métodos de trabajo, adaptándolos en cada momento a las necesidades del producto y de la producción.

2.2. La responsabilidad exclusiva en la búsqueda y toma de decisión de cuantas medidas sean necesarias para conseguir la correcta y rentable utilización de las máquinas, instalaciones y plantillas y, concretamente:

2.2.1. La movilidad funcional en el seno de la empresa.

2.2.2. La determinación de los periodos de adaptación que sean necesarios para conseguir la total integración del trabajador/a al nuevo puesto de trabajo.

2.2.3. Garantizar durante el periodo de adaptación al trabajador/a trasladado el importe en euros de la prima de producción media por hora, que venía percibiendo en su anterior puesto de trabajo. Dicha garantía será respetada siempre que el trabajador/a vaya aumentando, progresiva y proporcionalmente, su producción, hasta alcanzar la mínima exigible o la habitual en su defecto.

2.3. La determinación y exigencia de la calidad necesaria mediante:

2.3.1. La fijación de los niveles de calidad mínimos del producto en cada fase del proceso productivo.

2.3.2. La creación del correspondiente sistema de control de calidad que, en función del nivel mínimo exigido, determine la responsabilidad por trabajos defectuosos.

2.3.3. En todo momento se habrá de tener presente, al establecer el control de calidad, si se estima necesario revisar los tiempos concedidos para las operaciones, puesto que, si al cronometrar dicha operación el concepto de calidad no fue tenido en cuenta, habrá que considerarlo en una nueva toma de tiempos.

2.4. El estudio, la implantación y el mantenimiento de los sistemas de incentivos.

3. Sistema de incentivos a control directo (100/140).

3.1. Sistema 100/140. Definiciones básicas del sistema.

3.1.1. La gráfica del sistema de incentivos es la resultante de la unión de los puntos formados por la relación actividad/euros. Dicha gráfica y, por tanto, el sistema de incentivos, se definen por sí mismos y no guardan relación alguna con cualquier otra fórmula de garantía que la que se deduce de los valores atribuidos a cada uno de sus puntos.

3.1.2. El rendimiento o actividad 100 es el mínimo exigible y para cobrar el plus Convenio, en todo momento es necesario alcanzarlo. No obstante, si algún trabajador/a no lo alcanzara, antes de efectuar el descuento, se oirá al Comité de Empresa.

3.1.3. El rendimiento 140 es el máximo y tiene como objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de su vida laboral.

3.1.4. Excepto en los supuestos de tránsito a fórmulas de control directo, en cuya fase inicial de aplicación se considerará rendimiento habitual el obtenido en los tres primeros meses; con carácter general se define el rendimiento habitual como el obtenido por cada trabajador/a en su puesto de trabajo en los tres meses inmediatamente anteriores a cada momento.

3.1.5. Las secciones que no tengan implantados sistemas de incentivo variable podrán efectuar el tránsito a uno con esas características con las siguientes condiciones y garantías:

20) La implantación del nuevo sistema se efectuará por secciones completas.

b) Si algún trabajador/a encontrase dificultad en su adaptación, se le garantizarán las percepciones anteriores por un plazo no superior a dos meses, a partir de la implantación del sistema.

Si transcurrido este plazo subsistiesen las dificultades en su adaptación, intervendrá un Comité Paritario formado por la representación del Comité del Centro y de la Dirección de la Empresa, que estará facultado para arbitrar las soluciones que satisfagan a las partes implicadas.

A tal efecto podrá interesarse la verificación de los valores del nuevo sistema que se efectuará por personal designado por la Empresa, que actuarán en presencia de un Representante del Comité del Centro en cuestión.

3.1.6. Teniendo en cuenta lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y lo pactado en el presente Convenio Colectivo sobre revisiones e implantaciones de nuevos cronometrajes, se acuerda que sin perjuicio de la facultad de la empresa en esta materia para mantener actualizado el sistema de incentivos 100/140, se observará el siguiente procedimiento:

20) Se realizarán las revisiones de tiempos, siempre que:

a) Se hubiese modificado el método establecido o hubiese cambiado alguna condición que afectara al tiempo concedido para la ejecución de la operación.

20) Si se hubiese incurrido en error manifiesto de cálculo o medición.

2) Se realizarán cronometrajes de aquellos artículos que estuviesen sin medición de tiempos.

3) En los dos supuestos anteriores se procederá de la siguiente forma:

a) Se comunicará previamente al Comité, la operación que se va a cronometrar.

b) Se realizará el cronometraje por los técnicos designados por la empresa.

c) Se entregará una copia del cronometraje para su análisis a una Comisión Mixta integrada por seis miembros como máximo, tres por cada una de las representaciones de la Dirección y del Comité. También se entregará una copia de las Tablas.

d) Los trabajadores/as dispondrán de cinco días laborables para exponer a la Dirección sus observaciones. Si solicitasen un nuevo cronometraje, se reiniciará el proceso si la Comisión Mixta accede a ello, si no accediese dará un periodo de adaptación de acuerdo con el siguiente baremo:

- Una semana si las nuevas producciones exigidas superan en un 10 por 100 a las anteriores.

- Dos semanas si superan el 10 por 100 y no llegan al 20 por 100.

- Tres semanas si sobrepasan el 20%.

- Dos semanas si es un alta de tiempos.

e) Durante este periodo de adaptación, los trabajadores/as afectados anotarán las producciones y tiempo objeto del cronometraje en un parte de primas independiente, percibiendo en ese tiempo la prima media por hora que hubiese cobrado en las cuatro semanas anteriores.

f) Transcurrido el periodo de adaptación, si el trabajador/a está conforme, adquirirá plena vigencia el cronometraje, si no estuviera de acuerdo la Comisión Mixta se reunirá en los dos días siguientes y decidirá:

1. Que es adecuado el cronometraje, en este caso se comunicará al trabajador/a y desde ese instante, percibirá las primas que realmente obtenga.

2. Solicitar un nuevo cronometraje, que se realizará en el menor plazo posible, y que se entregará a la misma Comisión para que decida sobre su aceptación.

3. Solicitar la intervención del órgano judicial competente para que emita su fallo; en este caso y hasta tanto no se conozca su dictamen, las producciones y tiempos objeto de desavenencia, se anotarán en parte independiente, percibiendo los euros/hora correspondientes a la prima media de las cuatro últimas semanas y procediendo a la liquidación definitiva cuando se conozca el fallo del organismo judicial competente. Si dicho fallo fuese negativo para el trabajador/a, la empresa descontará la diferencia en las tres nóminas siguientes, si por el contrario fuera positiva, la diferencia se le abonará en la nómina del mes siguiente.

3.2. Código de improductivos:

Los trabajadores/as que cobren su incentivo conforme al sistema 100/140 cuando realicen operaciones no cronometradas, percibirán la remuneración por hora correspondiente. Reconociéndose la problemática que encierra las situaciones a que se refiere este párrafo precedente, y su incidencia en la productividad, por la Dirección de la empresa se manifiesta el propósito de llegar a una más correcta utilización y aplicación de estas fórmulas de incentivo, con la colaboración de la representación de los trabajadores.

3.3. Plazo de Readaptación:

La Dirección tomará en consideración el tiempo que el trabajador/a hubiese estado alejado de su puesto de trabajo por un proceso de I.T., de modo que si la ausencia hubiese sido superior a seis meses y hubiera motivado merma de la capacidad productiva del mismo, no se viera perjudicado en cuanto a la percepción de sus incentivos, asignándole un plazo de readaptación.

4. Faltas a la Organización del Trabajo

Respecto a las faltas específicas a la organización del trabajo, la empresa aplicará en cada momento la normativa vigente al respecto.

Se acuerda la aplicación, en su caso, de lo acordado a estos efectos en el convenio colectivo de Siderometalurgia aplicable de la Provincia de Salamanca, o aquel que sustituya a éste.

Art.8. Indirectos

En ningún caso los incentivos fijos podrán ser inferiores a las cantidades mínima fijadas según las categorías profesionales en el anexo nº 2.

Ambas partes están de acuerdo en considerar que el resto de Primas de Producción fijas deberían percibirse en base a criterios variables y por lo tanto facilitarán el tránsito a sistemas que permitan mejoras de la eficiencia

Art.9. Antigüedad

Las partes acuerdan suprimir con carácter definitivo el concepto “Antigüedad” en el ámbito del convenio. No obstante lo anterior, se mantiene como “Antigüedad consolidada” la cifra que cada empleado viniese percibiendo a 31 de diciembre de 2013.

Art.10. Otros pluses

El Plus de Jefe/a de Equipo que será concedido por la Empresa a aquellos Trabajadores/as a los que previamente hubiese encargado funciones de coordinación de trabajo de otros Empleados/as, se percibirá conforme a la siguiente escala:

a) Coordinación hasta 10 empleados/as: 10 % del S. Base, Antigüedad Consolidada y Complemento Personal no absorbible

b) Coordinación de 11 a 15 empleados/as, 15%

c) Coordinación de 16 a 20 empleados/as, 20%

d) Coordinación de más de 20 empleados, 25%

En relación a los Pluses de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad, y siempre que de manera legal se hubiese demostrado la existencia de alguno de ellos, se retribuirán conforme a la siguiente escala:

CVE: BOP-SA-20230602-001

a) Si aparece uno sólo: 10% del S. Base

b) Si coinciden dos: 20% del S. Base

c) Si coinciden tres: 30% del S. Base

La fórmula de cálculo sería:

Salario Base x 365 días / número de horas anuales

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, cuando exista realmente un puesto con toxicidad, peligrosidad o penosidad, si hubiera mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador, se podrá compensar la no percepción del plus correspondiente en cómputo mensual, con el disfrute de las horas que resulten de dividir lo que se percibiría por tal plus entre el coste hora de la persona interesada.

En cualquier caso, las partes colaborarán con los Servicios de Prevención de Riesgos laborales con el fin de hacer desaparecer todas las contingencias que puedan dar lugar a la percepción de Pluses.

El Plus de Jefe/a de Equipo, al estar directamente relacionado con un trabajo de coordinación de personas y por lo tanto puesto de confianza de la Dirección, desaparecerá cuando la Empresa decida que el Trabajador/a en cuestión deje de efectuar las labores de coordinación. En cualquier caso, si el tiempo de percepción del Plus fuese superior a 5 años, el Trabajador/a pasará a percibir la cantidad de este Plus como Complemento Personal Absorbible y por lo tanto sometido a lo regulado específicamente para este concepto salarial.

Art.11. Complemento Personal no Absorbible

Conforme a lo previsto en el párrafo tercero del artículo cuarto de este convenio, (Compensación, Absorción y Garantía Personal), el “Complemento Personal no Absorbible” tiene su origen en la necesidad de respetar los importes fijos anuales que los Trabajadores/as venían percibiendo por encima de los acordados para su categoría profesional, en los diferentes convenios colectivos y en concreto en los firmados con entrada en vigor el 1 de enero 2001 y posteriormente el 1 de enero 2014.

En dichos convenios y en función de la situación de la empresa, se establecieron tablas salariales que mejoraban su competitividad. Las aplicaciones de dichas tablas, determinaron para cada miembro de la plantilla unas diferencias en relación a sus ingresos fijos anteriores, de manera que las mismas constituyeron los importes que en concepto de “CO.PE.NA” percibirán individualmente las personas afectadas.

Definida por tanto para cada Trabajador/a su cifra individual, la misma se verá modificada anualmente, en su caso, en el porcentaje que específicamente pudieran pactar las partes. En su defecto se modificará en el mismo porcentaje que lo haga anualmente la Retribución de Convenio, incluyendo por supuesto las revisiones que se pudieran pactar.

Este complemento supone una excepción total a los pactos, que dentro del presente convenio, se acuerden para compensar o absorber a futuro otros complementos con los incrementos anuales en próximos convenios. Su cualidad de no absorbible garantiza su mantenimiento a futuro.

En cualquier caso, este complemento individual no podrá ser utilizado como argumento alguno, ya sea individual o colectivamente para presentar demandas ni reclamaciones por discriminación con aquellos Trabajadores/as que en el futuro puedan incorporarse a la empresa,

toda vez que el complemento nace exclusivamente para respetar las retribuciones consolidadas de los Trabajadores/as a la firma de nuevos convenios que, por razones de competitividad, hubiesen determinado salarios de convenio inferiores a los del año anterior.

Art.12. Complemento Personal Absorbible

Con el fin de dotar a la Empresa de herramientas flexibles de retribución, se pacta la creación de un Complemento Personal Absorbible que podrá tener calidad de Fijo o de Variable y que se percibirá en cada caso como "Complemento Personal Fijo Absorbible" y/o "Complemento Personal Variable Absorbible".

Comprenderá las cantidades que la Empresa abonase a algún Trabajador/a por encima de los valores fijos o variables que se establecen en este Convenio.

Si bien es necesario reconocer que en la vida de la Empresa, puede ser conveniente retribuir a algunos Trabajadores/as por encima de lo previsto con carácter mínimo en las Tablas Salariales del Convenio (Salario Base, Plus de Convenio y Tabla de Incentivos mínimos) ya sea con carácter fijo o variable al relacionarlo con objetivos cambiantes, también es necesario dejar un margen razonable para que dichos incrementos puedan ser absorbidos en el caso de que a criterio de la dirección, las razones que presidieron la decisión se hubiesen alterado.

En estos casos, La Dirección lo comunicará fehacientemente al Trabajador/a perceptor del complemento con una antelación mínima de 2 meses. Cumplido este requisito, el Trabajador/a verá compensado dicho Complemento personal absorbible o en su caso parte de él, con los futuros incrementos pactados con carácter general en los Convenios Colectivos, fuesen cuales fuesen éstos.

En cualquier caso esta posible absorción podrá efectuarse de manera individual o colectiva sin que el número de afectados por la decisión pueda ser argumento para reclamaciones por discriminación.

Art. 13. Pagas extraordinarias

Se abonarán dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre. Su importe estará constituido por un mes de "Retribución Convenio", antigüedad consolidada y, en su caso, los Complementos Personales no Absorbibles, Fijos Absorbibles y el "Plus de Jefe/a de Equipo", más la cantidad de 527,18€. Su devengo se prorrateará conforme al tiempo efectivamente trabajado en cada semestre natural.

Asimismo, anualmente y en el mes de marzo se abonará una paga de 1.163,76€ a todos los trabajadores/as de plantilla. Su devengo se prorrateará según el tiempo efectivamente trabajado en el año correspondiente a su percepción. En aquellas liquidaciones que se produzcan con motivo de bajas en la empresa posteriores a la percepción de esta paga, se efectuará el correspondiente descuento.

Finalmente, en el mes de Septiembre todos los Trabajadores/as pertenecientes a la Fábrica de Salamanca percibirán una paga de 616,62€. Los trabajadores/as con derecho a percibir el Complemento Personal no Absorbible mantendrán la cifra adicional que actualmente reciben en dicha paga de septiembre. Su devengo se prorrateará proporcionalmente según realmente trabajado en la empresa en el año correspondiente a su percepción. En aquellas liquidaciones que se produzcan con motivo de bajas en la empresa, posteriores a la percepción de esta paga, se efectuará el correspondiente descuento.

Art.14. Pago de nóminas

Las percepciones mensuales se abonarán el primer día del mes siguiente a aquel en que se originen los devengos.

Solo podrán concederse anticipos de carácter excepcional cuando no exista habitualidad, y en ningún caso la cantidad a anticipar sea superior al neto de la nómina.

Art.15. Vacaciones

Se pacta lo siguiente:

1) Duración: Las vacaciones retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales. La Dirección de la Empresa, sea cual sea el sistema de disfrute y dentro de cada uno de los grupos, intentará que sean rotativas en los diferentes años con el fin de evitar que los Trabajadores las disfruten siempre en los mismos meses.

20) Procedimiento de disfrute: se pacta con carácter general el siguiente procedimiento:

1. Un turno de dos semanas en el período 15 de junio a 15 de septiembre. Los restantes días de vacaciones, se disfrutarán, fuera del periodo 15 de Junio a 15 de Septiembre sin compensación económica alguna y en aquellos meses en que la carga de trabajo sea inferior a la capacidad productiva de la plantilla.

Para ello y con una anticipación mínima de 60 días, para el periodo de verano y de invierno, la Dirección pondrá en conocimiento del Comité de Empresa las personas que disfrutarán sus vacaciones, así como le informará de la carga de trabajo prevista que ha dado lugar al plan de vacaciones. Terminada la reunión con el Comité de Empresa, la Dirección pondrá en conocimiento de los Trabajadores/as implicados, las fechas en que deberán disfrutar sus vacaciones.

La decisión de elegir a unos u otros Trabajadores/as será adoptada por la Dirección teniendo en cuenta sus conocimientos y las necesidades operativas, en base al detalle de la carga de trabajo prevista.

3. Comienzo: Los turnos comenzarán necesariamente en lunes.

4. Ajuste de días: Sea cual fuere la fecha de disfrute de las vacaciones y habida cuenta de la obligatoriedad de trabajar todos el número de horas fijados en el Convenio, si alguna persona dentro de sus vacaciones coincidiera con un número de días festivos diferente al que sirvió de cálculo para el cuadre de calendario anual, regularizará el mismo con el fin de disfrutar de hecho el mismo número de días reales de trabajo y consecuentemente trabajar el mismo número de horas.

5. Interrupción de las vacaciones: No se considerarán interrumpidas las vacaciones cuando con posterioridad a su inicio se produzca una situación de baja por I.T. derivada de enfermedad o accidente no laboral ni por otros permisos coincidentes. No obstante, si se interrumpirán cuando el trabajador/a que se encuentre en situación de I.T. cumpla los dos requisitos siguientes:

a) Que envíe inmediatamente el correspondiente parte de baja a la empresa y ésta aprecie que la naturaleza de la enfermedad impide el disfrute real de descanso, tras oir al Comité de Empresa.

b) Que se compruebe a 30 de noviembre que el índice de ausencias del trabajador/a (exceptuando las horas de Representante de los trabajadores/as) no haya superado el 3% anual, (sin computar el período de baja en cuestión).

6) Retribución: Consistirá en la retribución Convenio más Complementos Personales no Absorbibles, Absorbibles, la antigüedad consolidada y la media de las primas de producción, por horas de los noventa días anteriores multiplicado por 173 horas.

Art.16. Horas de trabajo y calendario

Durante la vigencia del Convenio se establece una jornada anual efectiva de 1.760 horas.

Anualmente se confeccionará el calendario laboral resultante, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

20) Las áreas y servicios relacionados con las ventas y suministros tenderán a que el reparto de sus horas semanales coincida con el calendario y horario de sus clientes, conforme al cual sus horarios no podrán establecerse en detrimento de la plena eficacia de los servicios de ventas y gestión comercial. En tal sentido y si fuese necesario, se podrán establecer turnos de trabajo, para lo que el Comité de Centro de Trabajo, oídas las necesidades de los trabajadores/as, informará favorablemente la implantación de aquellos turnos que proponga la Dirección de la Empresa.

Cuando no sea posible la implantación de un turno, y por lo que respecta a la confección del horario de trabajo de sectores muy concretos, como chóferes, expediciones, etc., se podrá llegar al establecimiento de horarios especiales, debidamente fijados, siempre que en cómputo semanal o mensual no rebasen el límite de las horas laborables pactadas.

20) Para el personal de taller y asimilados y salvando las situaciones de modificación definidas en este mismo convenio, las horas anuales se distribuirán, en jornada continuada, entre todos los lunes a viernes laborables del año.

Fijado ya el calendario normal, la Dirección de Empresa, cuando existan desequilibrios, por exceso o defecto, de la carga de trabajo necesaria en relación con la capacidad real de la plantilla, (una vez deducidas las personas en situación de vacaciones o IT), podrá ajustar la duración de la jornada continuada hasta un mínimo de 6 horas y media y hasta un máximo de 8 horas y cuarto. Alternativamente a la reducción a 6 horas y media durante 5 días, se podría estudiar, a petición del Comité de Empresa la consecución del mismo objetivo mediante la implantación de solo 4 días de trabajo a la semana. En cualquier caso esta posibilidad será de aplicación cuando la Dirección del Centro estime que tal solución no iba a afectar al cumplimiento de los servicios a realizar.

Dicha modificación, que pretende dar respuesta a los pedidos así como saturar realmente la jornada de trabajo de la plantilla, afectará exclusivamente a las secciones o Trabajadores/as necesarios, sin que por lo tanto deban aplicarse a todos los Trabajadores/as de la plantilla simultáneamente.

Las posibles modificaciones de la jornada serán comunicadas a los Trabajadores/as y a un miembro del Comité de Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

20) Para el resto del personal no mencionado en los apartados anteriores como Guardas, Vigilantes, Personal de limpieza y similares, se estará a lo previsto en su contrato de trabajo o en fórmulas ya establecidas o pactadas, en concordancia con el servicio que presten respectivamente.

20) A los efectos previstos en este artículo, se entenderá que:

Son colectivos vinculados estrictamente a la producción de talleres: oficina de talleres, mantenimiento, almacenes de materias primas y Planificadores/as.

Son colectivos relacionados con las venta y suministros: personal de administración y Comercial, muelles, expediciones, transportes, almacenes de productos terminados.

Si en algún momento la diferenciación del personal adscrito a los diferentes grupos no estuviese suficientemente establecida, se determinará por la Dirección, oído el Comité de Empresa.

En todo caso, antes de confeccionar los calendarios, la Dirección, durante el mes de diciembre, se reunirá con el Comité de Empresa para que, en la medida de lo posible dicho calendario tenga en cuenta los intereses concretos de la plantilla afectada en cada uno de éstos.

Art.17 Turnos de Trabajo:

La organización del trabajo en la fábrica de Salamanca se efectuará sobre la base de 2 turnos habituales y un tercero cuando situaciones de: acumulación de pedidos, existencias por debajo de lo previsto o averías de las instalaciones así lo aconsejen, sin que la adscripción de Trabajadores/as a los mismos afecte para nada a su retribución, que en todos los casos será la establecida, con carácter general, en el Convenio Colectivo de Empresa.

Si el segundo turno es necesario ponerlo en funcionamiento coincidiendo con un primero de más de 8 horas, se ajustará su horario con el fin de que los Trabajadores/as adscritos al mismo no terminen su jornada después de las 22 horas, lógicamente computando como jornada de trabajo la que realmente hubiesen hecho. Su puesta en funcionamiento se comunicará con una antelación mínima de 2 días laborables.

La adscripción a los turnos será rotativa y la frecuencia de las rotaciones será la que se acuerde entre las partes. En su defecto, las rotaciones serán semanales. En cualquier caso se respetarán, en la medida de lo posible, las peticiones voluntarias de adscripción fija a uno de los turnos.

La puesta en funcionamiento de un tercer turno se efectuará previa comunicación razonada al Comité de Empresa y a los propios Trabajadores/as con una antelación mínima de 3 días laborables.

La Dirección del Centro de Trabajo, tratará en la medida de lo posible, que la implantación del segundo y tercer turno se haga con personal voluntario. Caso de que no se presenten personas voluntarias suficientes para completar la plantilla necesaria, será la Dirección del Centro de Trabajo quien decida las personas que deberán adscribirse al nuevo turno.

En este sentido y teniendo en cuenta que la distribución de las personas en los diferentes turnos se debe hacer en función a la polivalencia de los empleados/as, la Dirección del Centro de Trabajo, tratará en la medida de lo posible, que el segundo y, en su caso el tercer turno, no recaiga siempre en las mismas personas.

La jornada anual efectiva de trabajo de todos los turnos será la prevista en el Convenio Colectivo en vigor en todo momento, sin que la adscripción a cualquiera de los turnos signifique reducción alguna de la jornada prevista en el convenio.

La retribución de los dos primeros turnos será, en todo caso, la establecida con carácter general en el Convenio Colectivo en vigor. La del tercer turno, cuando sea necesaria su implantación, al ser en horario nocturno tendrá un incremento del 10% sobre la columna “Retribución Convenio” de las tablas Salariales pactadas en el convenio colectivo en vigor. El resto de las condiciones para este tercer turno, serán idénticas a las establecidas para los dos primeros turnos.

Excepcionalmente y solo cuando sea imprescindible por razones de respuesta ineludible a pedidos, se trabajarían hasta 7 sábados al año, de manera que las horas empleadas (en jornadas máximas de 7 horas) se computarían como jornadas normales de trabajo y dentro de las horas pactadas anualmente en el convenio colectivo. El tercer, sexto y séptimo sábado trabajado por cada persona será abonado como horas extraordinarias en nómina y no computará como tiempo de calendario, salvo que así lo pida cada persona, que cada hora trabajada se convertirá en 1,25 horas trabajadas. A la prima de producción realmente obtenida en dichos sábados se adicionará otra cantidad idéntica, de manera que la prima resultante final sea el doble de la que se puede obtener en un día de trabajo de lunes a viernes.

48 horas antes de la utilización de dichos sábados, la Dirección del Centro informará al Comité de Empresa sobre las razones que exigen la medida. Posteriormente la decisión se comunicará a los Trabajadores/as implicados.

Art.18. Ajuste Bianual de Jornadas anuales de trabajo

Dado que lo acordado en los artículos de Vacaciones. Jornadas y Turnos tienen como fin último adaptar plenamente las capacidades globales de la fábrica a las reales necesidades del mercado, es posible que al finalizar un año pudiera existir alguna diferencia entre la jornada real trabajada por algún trabajador/a con la pactada en el convenio colectivo, bien porque el Trabajador/a hubiese trabajado de más o de menos.

Estas posibles diferencias, que solo pueden tener justificación en que las alteraciones de la demanda en los dos últimos meses, al exigir modificaciones de las jornadas para adaptarse a ellas, hubiesen hecho imposible el ajuste matemático de las jornadas reales anuales de todos los Trabajadores/as, serán compensadas en los dos primeros meses del siguiente año, reduciendo o incrementando las jornadas de trabajo de los Trabajadores/as afectados. En este sentido las partes determinan que, el número máximo de horas de descuadre sea de 20.

En cualquier caso las partes, que manifiestan su deseo de que tal hecho, caso de suceder, afecte al menor número posible de Trabajadores/as, consideran que sería incoherente la búsqueda de la flexibilidad como elemento positivo para la compañía y simultáneamente determinar que a 31 de diciembre es imprescindible cuadrar, para todos los Trabajadores/as, las horas realmente trabajadas con las previstas en el Convenio colectivo y de ahí el acuerdo sobre ajuste bianual previsto en este apartado.

Se ratifica la aplicabilidad de este artículo cuando no hubiese sido posible el cuadre de las horas pactadas y trabajadas realmente.

Art.19. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias tendrán la siguiente valoración económica: 13,00 €/hora.

Cuando sea previsible su realización se informará previamente al Comité de Centro al que asimismo, se comunicará trimestralmente el total de las realizadas.

Art.20. Dietas

Durante la vigencia del Convenio, la cuantía de las dietas y medias dietas será de 47,45 y 18,51 euros respectivamente. La dieta completa comprende el desayuno, el almuerzo, la cena y pernoctar fuera de casa. La media dieta comprende el desayuno y el almuerzo.

No obstante, se respetarán los usos consolidados al respecto, que resulten más beneficiosos.

Art. 21. Fondo de préstamos

20. Constitución y distribución: Queda constituido un Fondo de Préstamos con una cuantía de 28.710 euros.

20. Fines: Su finalidad será la concesión de préstamos reintegrables sin interés, a los Trabajadores/as del centro de trabajo de Salamanca, sin exclusión alguna, en las condiciones reguladas en los puntos siguientes para atender las necesidades, plenamente justificadas, en alguno de los siguientes aspectos:

a) Grave quebranto en la economía familiar por causas imprevistas y no imputables a quien lo solicita.

b) Gastos extraordinarios por fallecimiento o enfermedad grave de familiares, no cubiertos por otros medios.

c) Acceso a la propiedad de los bienes esenciales y necesarios.

d) Formación de ajuar de nuevos matrimonios.

e) Reparación necesaria de la vivienda.

f) Pagos de matrícula y gastos escolares.

g) Pago de escrituras, gastos de notaria e impuestos por adquisición de vivienda propia, que constituya su domicilio.

h) Gastos de ortopedia y ortodoncia.

20. Administración: El fondo será administrado por un Comité Paritario, compuesto preferentemente por tres representantes del personal perteneciente a diferentes categorías profesionales y tres representantes designados por la Dirección.

El Comité paritario cuyo mandato coincidirá con la vigencia de cada Convenio, en el que se pacte la presente cláusula, tendrá las siguientes facultades:

a) Conocer todas las solicitudes que se formulen.

b) Supervisar la tramitación de los expedientes oportunos.

c) Proponer a la Dirección del Centro la cuantía de las concesiones de amortización, así como la desestimación de las peticiones.

d) La administración del fondo y la fiscalización de su contabilidad.

20) El Comité Paritario designará un Secretario/a, que será depositario de su documentación y establecerá las relaciones necesarias con los peticionarios y la Dirección del centro.

Asimismo, el Comité Paritario quedará obligado a retener como mínimo el 15% de la cuantía total que tenga asignada, para destinarla exclusivamente a solventar casos urgentes y excepcionales.

4. Condiciones: La cuantía del préstamo no podrá exceder de 3.000 Euros. En casos realmente excepcionales, la cantidad concedida podrá ser superior, precisándose en tal caso, el voto unánime del Comité Paritario y el visto bueno de la Dirección del Centro.

Quien solicite un crédito queda obligado a lo siguiente:

a) Formular la petición por escrito, debidamente fundamentada y aportar los justificantes o garantías que se le exijan.

b) Destinar el crédito al fin que justificó su concesión. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la cancelación del préstamo y devolución inmediata de la cantidad prestada.

c) Aceptar la fórmula de amortización que se le señale. Los plazos que no excedan de cuarenta meses serán fijados por el Comité Paritario en función de la importancia del crédito y la cantidad a amortizar no será nunca inferior a 75 euros mes, ni superior a 120 euros mes. No obstante, se faculta al Comité Paritario para modificar la cuantía mínima a amortizar en función de la importancia del préstamo.

d) A no formular nueva petición durante la amortización de un préstamo, ni durante los tres meses siguientes a su cancelación.

20) A amortizar el préstamo de la forma convenida, mediante deducción automática en el recibo mensual de salarios y mediante compensación de cualquier otro devengo que reciba por conducto de la empresa, incluso, finiquitos, liquidaciones, etc.

4 Transmisión y concesión: El Comité paritario se reunirá periódicamente fuera de la jornada de trabajo, para conocer de las peticiones que se hayan formulado desde su anterior reunión.

Cuando considere concluida la tramitación de un expediente lo remitirá a la Dirección del Centro con la correspondiente propuesta en la que deberá constar el número de votos favorables que la suscriben.

La concesión del préstamo corresponde a la Dirección del Centro; pero se entenderá que es automática si va informada favorablemente por un número de votos que represente más de un 75% de los votos emitidos.

En caso contrario, la Dirección del Centro podrá denegar la concesión y, en tal supuesto, dirigirá escrito razonado al Comité Paritario.

La concesión o denegación será comunicada a quien lo solicite por la Dirección del Centro. El préstamo será hecho efectivo tan pronto quien lo solicite acepte fehacientemente las condiciones de la concesión.

No podrán concederse préstamos de no existir saldo suficiente en el Fondo para dar efectividad a los mismos, salvo lo dispuesto en el apartado 3, último párrafo de este mismo artículo.

20. Fiscalidad de los préstamos: En cualquier caso, la fiscalidad de los préstamos estará sometida a la legislación fiscal en cada momento.

Art.22. Adquisición de artículos fabricados directamente por FLEX EQUIPOS DE DESCANSO S.A.

La plantilla podrá comprar artículos para su propio uso con un descuento del 30% sobre el precio de fábrica. Asimismo y por medio de la plantilla, se facilita la compra de artículos para familiares con un descuento del 25%. En los dos casos se aplicará el I.V.A. o cualquier otro impuesto que le sustituya.

El pago de estos artículos comprados por la plantilla para su propio uso, podrá efectuarse mensualmente, a través del oportuno descuento en nómina, sin que en ningún caso la cuantía sea inferior a 40 euros.

El importe de estas adquisiciones no se computará a efectos de deducirlo de la cuantía del Fondo de Préstamos.

Art. 23. Premio de Nupcialidad y Natalidad y ayuda por cónyuge o descendientes en situación de gran invalidez.

Se establece un único premio de nupcialidad durante la vida laboral del trabajador/a consistente en un equipo de colchón Multielastic o similar y un arcón de 150x190, para todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio que contraigan matrimonio religioso o civil o pareja de hecho con registro oficial y tengan una antigüedad en la empresa de dos años, como mínimo, del que se descontará en cada caso particular, el porcentaje de retención del I.R.P.F.

Asimismo, se abonarán, previa aportación del justificante oportuno, un premio de natalidad por un importe bruto de 70 euros, del que se descontará en cada caso particular, el porcentaje de retención del I.R.P.F.

La empresa establece una subvención de 950 euros anuales para aquellos trabajadores que tengan a su cónyuge o hijos/as en situación de gran invalidez y que estén catalogados como tales por la Administración Pública.

Art. 24. Excedencias

Con independencia de que se considere subsistente la normativa vigente sobre esta materia, si un trabajador/a solicitase una excedencia voluntaria al amparo de este artículo y su solicitud fuese aceptada por la empresa, pasará a la indicada situación en las siguientes condiciones:

20) Se le abonarán de una sola vez una compensación bruta de 1.202 € si la excedencia es por dos años; 3.005 € si es hasta por cuatro años y 4.207 € si es por tiempo igual o superior a seis años.

20) Conservará el derecho a la reincorporación automática en el mismo centro de trabajo al término de su excedencia en el puesto de trabajo que determine la empresa, y se computará tal tiempo a efectos de antigüedad.

Los trabajadores/as que ocupen cargos efectivos en Órgano de Dirección de su Sindicato, a nivel provincial, autonómico o estatal, tendrán derecho a obtener la excedencia forzosa, regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art.25. Subactividad

Dentro del mes siguiente a la firma del Convenio, se informará al Comité de las plantillas necesarias en cada sección y fábrica.

Con el posible excedente, si lo hubiera, se formará una sección de subactividad, que será adscrita a cuantos trabajos y funciones sean necesarios para conseguir su plena ocupación, sin que dichas tareas atenten, en la medida de lo posible, a su dignidad profesional.

Si los trabajos o funciones desempeñados por los operarios/as adscritos a la sección de subactividad fuesen propios e imprescindibles para los procesos productivos, comerciales o administrativos, las horas dedicadas a tales menesteres se cargarán a las secciones o unidades correspondientes, descontándose, por tanto, de las horas de la sección de subactividad.

Si por el contrario y teniendo en cuenta que no se pretende, salvo cuando sea imprescindible, dejar sin ocupación alguna a los trabajadores/as en tal sección, el personal adscrito a

subactividad emplea sus horas en labores que no estén comprendidas en el párrafo anterior, se considerarán "trabajos no imprescindibles" y por tanto, serán cargados plenamente a la sección de subactividad.

Cuando por variaciones de los programas de producción, venta o administración fuese necesario implantar, aumentar o disminuir la plantilla de la sección de subactividad, el Comité del centro de trabajo será inmediatamente informado de tales modificaciones. El afectado/a volverá al punto de trabajo inicial, cuando desaparezcan las causas que motivaron el cambio.

La Dirección tomará en consideración el tiempo que el trabajador/a hubiese estado alejado de su puesto de trabajo, de modo que si la ausencia hubiese sido tan dilatada que hubiese mermado la capacidad productiva del mismo/a, no se viera perjudicado en cuanto a la percepción de sus incentivos, asignándole un plazo de readaptación.

Art. 26. Movilidad externa

En relación con los traslados de personal a otro centro de trabajo, que implique cambio de domicilio, y al objeto de aligerar la efectividad de la medida y motivar su aceptación, la empresa garantizará las siguientes ventajas:

a) Respeto a la categoría y su retribución si fuese inferior a la del puesto de destino; en caso contrario, percibirá la retribución de la superior categoría.

b) Indemnización por gastos de traslados del trabajador y de familiares a su cargo.

c) Entrega de una cantidad bruta no inferior a cuatro meses de salario real (salario medio de un mes normal), ni superior a diez mensualidades.

d) Si el afectado/a por el traslado estuviese ocupando una vivienda de propiedad de la empresa, se le facilitará otra. Si fuese un inquilino, se procurará otra similar, y si la renta fuese superior, se le abonará la diferencia. Si hubiese comprado un piso que estuviera pagándolo, se tendrá en consideración en el momento de fijar el traslado o incluso a la hora de fijar la indemnización que podrá llegar hasta el tope máximo.

La oferta se dirigirá al personal que resulte idóneo para el puesto a cubrir, previa publicación de las condiciones en el tablón de anuncios.

En cualquier caso y de no prosperar la oferta en las condiciones establecidas, la empresa podrá efectuar el traslado con carácter forzoso y conforme a las disposiciones vigentes, estando, no obstante, de acuerdo en que, antes de acudir a las disposiciones legales, hubiera una intervención conjunta con el Comité de Centro.

Art. 27. Absentismos

Se reconocen amplias facultades a la Empresa para el control del cumplimiento de la obligación de asistir al trabajo extremándose todas las formas de comprobación de justificación de faltas.

En caso de enfermedad o accidente, el trabajador/a vendrá obligado a asistir a la consulta del personal sanitario que la Empresa designe o de recibirlo en su domicilio, si no fuese posible su desplazamiento.

Cualquier forma de trabajo, por cuenta propia o ajena, realizada en situación de baja, aunque revista carácter ocasional, dará lugar a la imposición de sanciones en su grado máximo.

Mejora voluntaria: Cuando en Fábrica de Salamanca, las ausencias tengan su origen en bajas por IT, así como por Permiso de Maternidad y Paternidad fueran inferiores al 4,0% del cómputo general de horas de trabajo anuales, se abonará a los trabajadores que se encuentren en esa situación, el 100% de la cantidad que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

Días de baja x (salario fijo diario + prima de producción hora media del último mes)-(cantidades percibidas por pago delegado + cantidades abonadas por la empresa durante el periodo de baja).

Si el porcentaje de ausencia fuera inferior al 4,30% se abonará el 90% del importe resultante de aplicar la fórmula anterior.

A los efectos de estos porcentajes no se computarán los días de baja de la plantilla que en el año natural de su petición obtengan una calificación de invalidez permanente total y absoluta. Este cómputo se iniciará a partir de las fechas en que personalmente inicie el periodo de invalidez.

En aquellos centros de trabajo en que se supere el porcentaje previsto en el párrafo 4º se abonará el 100% en los términos y cuantías indicados anteriormente, a toda la plantilla que

permanezcan hospitalizados por un periodo de al menos tres días, durante todo el tiempo que dure la baja que ha motivado la hospitalización. A estos efectos se considerarán días completos a los de alta y baja de la hospitalización en relación con la fecha que aparezca en los mismos.

Finalmente y con el objeto de reconocer la aportación de aquellos Trabajadores/as que en los últimos años han tenido mínimas ausencias al trabajo, se establece que, los que durante los 2 últimos años naturales no hubiesen tenido un porcentaje de ausencias por todos los motivos superior al 3% en cada año, percibirán los importes de las pagas extraordinarias sin el descuento proporcional correspondiente a los periodos de IT que pudiesen sufrir ya sean estos motivados por Enfermedad Común o Accidente.

Dada la necesidad de que transcurra la totalidad del año para conocer los porcentajes resultantes, el abono de las cantidades que, según lo expuesto en los párrafos anteriores, tengan derecho percibir los trabajadores/as se llevarán a cabo en el mes de enero del año siguiente al que se computa.

Art. 28. Derechos y garantías sindicales

Serán de estricta observancia las disposiciones legales sobre estas materias vigentes en cada momento.

Por lo que respecta al número de horas mensuales disponibles del Comité de Empresa, se pacta la posibilidad de su acumulación sobre las siguientes bases:

A) Serán acumulables las horas de que disponga efectivamente cada miembro del Comité que figure en activo y en el ejercicio efectivo de su cargo.

B) La acumulación de horas correspondientes a cada vocal del Comité en favor de uno o varios vocales, se manifestará expresamente por escrito. En todo caso, las horas cedidas deben corresponder como máximo a las que disponga quien las cede en los dos meses siguientes a la fecha de la cesión.

C) El número de horas cedidas y acumuladas se determinará en cómputo bimensual y no podrá ser superior al total disponible de los/las vocales afectados/as en tal periodo de tiempo.

Art.29. Secciones sindicales

Se reconoce la existencia de Secciones Sindicales ya constituidas de hecho y se aceptará la constitución de las que pretendan organizarse, siempre que el colectivo de Trabajadores/as afiliados con que cuenten, representen al menos el 10% de la plantilla del centro de trabajo.

Las Secciones Sindicales representarán los intereses sindicales de sus afiliados/as ante la Dirección del centro de Trabajo, sin perjuicio de las funciones y atribuciones que correspondan al comité de Empresa, como órgano representante exclusivo y unitario de los Trabajadores/as.

Cada Sección Sindical podrá designar de entre sus integrantes un/una representante a los solo efectos de que sirva de cauce de comunicación e interlocución con la Dirección del centro y "sin que ello suponga concesión alguna de tiempo retribuido por dicha actividad o reconocimiento de garantías".

Las Secciones Sindicales comunicarán a la Dirección del hecho de su constitución, especificando la relación nominal de sus componentes y la designación de la persona portavoz que se acordase. Asimismo, comunicarán las variaciones que posteriormente puedan producirse.

La Dirección del centro facilitará a cada Sección Sindical la disposición de un tablón de anuncios adecuado para la publicidad de sus acuerdos y comunicaciones que deberá ser utilizado exclusivamente de forma adecuada y para sus propios fines.

Cuando así lo solicite una Sección Sindical, la Empresa colaborará en la recaudación de las cuotas de los afiliados a la misma, mediante la detracción en el recibo de salarios. A tal efecto, los interesados/as habrán de formular la correspondiente autorización por escrito, que podrá ser revocada o actualizada en cualquier momento.

Si la plantilla del centro de trabajo fuese superior a 250 trabajadores/as, los delegados/as que puedan designarse o estén designados, tendrán el mismo régimen que los/las vocales del Comité, exclusivamente en el que se refiere a la disponibilidad de las horas sindicales.

Esta regulación de carácter transitorio está supeditada a la misma vigencia del convenio y a la aparición de normas de carácter general.

Art.30. Maternidad

Toda trabajadora que se encuentre en estado de gestación y estime que el trabajo que realiza normalmente puede ocasionarles graves trastornos en el desarrollo del embarazo, podrá solicitar de la Dirección que la Mutua Aseguradora de Accidentes Laborales efectúe un estudio sobre el tema, en el que, teniendo en cuenta no solo el puesto de trabajo, sino también el medio ambiente donde realice su actividad, determine las medidas que considere se deben tomar al respecto. El informe del citado estudio será vinculante para ambas partes.

Ambas partes expresamente manifiestan que en ningún momento se han llevado ni se llevarán a cabo actos y actuaciones que impliquen cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Todo ello con independencia de los derechos reconocidos por la legislación vigente en los casos de maternidad.

Art.31. Ropa de trabajo

A todos aquellos trabajadores/as a los que usualmente se les venía suministrando ropa de trabajo, se les continuará facilitando en las mismas cuantías y calidades y según los modos y

costumbres de la fábrica de Salamanca. Consistirá en 2 juegos anuales (chaqueta y pantalón), 2 camisetas manga corta y 1 forro polar.

Art. 32. Información al Comité de Empresa

El Comité de Empresa en base y como concreción de las competencias que le confiere el artículo 64 y conexos del Estatuto de los Trabajadores, podrá recabar de la Dirección de su Centro, la siguiente documentación:

- Modelos de contratos particulares de la Empresa.

- Modelo de finiquito por terminación voluntaria de la relación laboral.

- Periodos de vacaciones, con indicación del número de personas por secciones adscrito a cada uno.

- Porcentaje mensual y anual de absentismo en el Centro de Trabajo, con desglose de los diversos conceptos que lo integran.

- Documentación sobre cronometraje en los términos previstos en el artículo del Convenio que regula la organización del trabajo y el sistema de incentivos del personal directo.

- La información en relación a la utilización por parte de la empresa de los servicios que prestan las Empresas de Trabajo Temporal, se ajustará en todo momento a lo previsto en la legislación específica.

En cualquier caso, la empresa intentará dar la información sin agotar los plazos previstos en dicha legislación, y si fuera posible la comunicación al Comité de Empresa se efectuará antes de que el contrato de "Puesta a disposición" sea efectivo.

Asimismo, la Dirección del Centro entregará al Comité fotocopia de la documentación remitida al a la Tesorería Territorial para efectuar el pago de los Seguros Sociales.

Igualmente, la Dirección del Centro informará mensualmente de los programas de producción, ventas y evolución económica de la empresa, correspondientes a tal periodo de tiempo con indicación de las plantillas teóricamente necesarias para su realización.

Por otro lado, la Dirección, a la vez que notifica de la comisión de una falta grave o muy grave al presunto responsable de la misma, informará de tal hecho al Comité de Empresa, en acto aparte.

Por último en los casos de extinción de una relación laboral, la Dirección entregará al Comité de Empresa una copia del finiquito, siempre y cuando la persona afectada se manifieste expresamente en tal sentido.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional sobre toda la información a que se ha hecho referencia anteriormente, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente su carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 33. Sistema de Categorías y Promoción

Se adjunta como Anexo 3 todo el Sistema de Promoción de Categorías y Promoción para la factoría de Salamanca de FLEX Equipos de Descanso S.A.

Art. 34. Cuadro de permisos

La plantilla tiene derecho a los permisos retribuidos que se indican en la siguiente tabla:

MOTIVO	DURACION	INICIACION	PERCEPTORES						JUSTIFICANTES	OBSERVACIONES
			R.C.	ANT. CONS	PLUS	PP	EXTR.	VAC.		
Matrimonio de la trabajadora o trabajador	15 días naturales	Fecha de la boda o, como máximo, dos días antes, si lo solicita.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia / Registro Uniones de Hecho	
Óbito de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad	2 días hábiles,	Día de fallecimiento o, como máximo, un día antes, si lo solicita.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado de defunción o documento acreditativo.	Se ampliará en dos días más, si el desplazamiento es fuera de la provincia.
Enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad	2 días hábiles	Día que se hace la solicitud.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado médico o del centro sanitario donde está ingresado.	Se ampliará en dos días más, si el desplazamiento es fuera de la provincia.
Cambio de domicilio	Un día hábil	Día de traslado	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Comunicación nuevo domicilio	No será de aplicación cuando sea por matrimonio.
Matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos de ambos cónyuges	Un día natural	Día de la boda	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia	
Representación trabajadores	Artª. 65 Estatuto Trabajadores		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Comunicación	
Lactancia de una hija y/o hijo menor de nueve meses	Una hora al día fraccionada en dos parte o reducción de jornada de media hora	Día alta médica por maternidad	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia	Comprende todo tipo de lactancia
Guarda legal de un menor de doce años o disminuido	Reducción de la jornada entre de 1/8 a 1/2		NO	NO	NO	NO	NO	NO	Declaración jurada de la guarda	
Consulta médica especialista de la Seguridad Social	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Prescripción previa del facultativo y certificado de asistencia.	

Consulta médica general de la S.S. o médico particular general o especialista	Tiempo necesario hasta 25 horas al año		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado de asistencia	
I.T. motivada por enfermedad común o accidente natural	Tres primeros días de baja		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Parte oficial	
Exámenes para obtención título profesional o académico	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado presentación	Deberá indicarse tiempo del examen oficial.
Donación de sangre	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI		La donación deberá efectuarse en el centro de trabajo
Restantes permisos	Tiempo necesario		NO	NO	NO	NO	NO	NO	El procedente en cada caso	
Fallecimiento cónyuge e hijos de trabajador (no políticos)	Un día más de los establecidos anteriormente.		SI	SI	SI	SI	SI	SI		
Maternidad y Paternidad	Según legislación vigente		NO	NO	NO	NO	NO	NO	Certificado de Empresa para Solicitud de Paternidad + Fe de Nacimiento	
Cumplimiento deber personal público e ineludible:									En todos los casos será necesario presentación previa de la citación y, en su defecto, certificado del organismo al que acudió.	No se incluye como retribuido el permiso para renovación de la cartilla militar.
A)Elecciones	Tiempo establecido legalmente		SI	SI	SI	SI	SI	SI		
Organismos judiciales y administrativos en temas no relacionados con la empresa:										
A)Testigo	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI		
B)Otras actividades	Tiempo necesario		NO	NO	NO	NO	NO	NO		

-Temas relacionados con la empresa:	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI		
a)Demandante si gana	Tiempo necesario		NO	NO	NO	NO	NO	NO		
b)Demandante si pierde	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI		
c)Demandado si gana	Tiempo necesario		NO	NO	NO	NO	NO	NO		
d)Demandado si pierde	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI		
e)Testigo	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI		

OBSERVACIÓN GENERAL

1.- Los permisos anteriormente fijados se considerarán como máximos y por lo tanto, deberán ser agotados en su totalidad, solo en aquellos casos en los que fuese realmente imprescindible.

2.- Igualmente percibirán el complemento personal no absorbible, las trabajadoras y los trabajadores que a título individual tengan reconocida o reconocido la percepción de pluses en los permisos retribuidos.

3.- En relación con las parejas de "hecho" se estará a lo dispuesto a la legislación vigente en cada momento. Siempre y cuando estuviesen registradas en el "Registro de uniones de hecho".

Art.35. Fallecimientos

En caso de fallecimiento de cualquier trabajador/a de la empresa, ésta abonará la compensación bruta de NUEVE MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y CINCO EUROS a su viudo/a y, en su defecto, a sus restantes herederos/as legales en partes iguales, salvo que el fallecido/a haya designado específicamente a otro u otras personas para percibir dicha cantidad.

La empresa se reserva la facultad de suscribir en su momento una póliza de seguros que garantice el abono reseñado, si lo consideras.

Art.36. Compensación por gastos de utilización puntual de vehículo

Cuando a petición específica de la empresa, algún trabajador/a efectúe gestiones esporádicas fuera de su centro de trabajo y para ello utilice, con conocimiento de la Dirección del Centro, su propio vehículo, recibirá una compensación por gastos de utilización del coche por importe de 0,23 euros por kilómetro recorrido.

La fijación de dicha compensación tiene ese valor atendiendo a que esos kilómetros se efectúan normalmente dentro del casco de la ciudad, por lo que el consumo de carburantes es muy superior al que se tendría en el caso de utilización de carretera.

La citada compensación no será de aplicación a la fuerza de ventas, ni al personal directivo, quienes tienen concertadas con la empresa otras condiciones como compensación de dicho gasto.

Art. 37. Clasificación del personal

La clasificación profesional se fundamenta en Grupos Profesionales. Se define al mismo como el espacio organizativo que surge de la agrupación de funciones/puestos de naturaleza similar en cuanto al trabajo que desarrollan.

Se entenderá como Grupo Profesional, conforme a lo previsto en el artículo 22 del vigente Estatuto de los Trabajadores, la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; o lo que es lo mismo, la agrupación de tareas o funciones de igual perfil profesional y similar contenido.

Se entiende por "aptitudes profesionales", la capacidad y/o disposición del personal para el desempeño de las funciones o tareas propias de una profesión; también las posibilidades de alcanzar un cierto nivel de competencia profesional o de ejercer determinadas funciones, aunque necesite recibir para ello una formación.

Se entiende por "titulaciones", a los efectos del artículo 22 del Estatuto de los trabajadores aquellos títulos expedidos que habilitan legalmente para el ejercicio de una profesión.

Por último, el "contenido general de la prestación", se refiere al conjunto de actividades objetivas que integran la función o la especialidad profesional. En consecuencia, al Grupo Profesional se forma al integrar en el mismo las funciones de contenido similar. Es decir, no es necesaria una total igualdad de la capacidad o actitud para las funciones o para las actividades, pero sí que sean similares o equivalentes.

En este sentido es perfectamente admisible que categorías y/o Titulaciones sean aplicables a varios Grupos Profesionales, puesto que personas con una misma titulación pueden desempeñar funciones de mayor o menor nivel y es fundamentalmente en base a esas funciones, por las que se forman los Grupos Profesionales.

Se establecen los siguientes Grupos Profesionales:

• Grupo "0" COMITÉ DE DIRECCIÓN. Están adscritas a este Grupo las personas que, estando incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, forman parte del Comité de Dirección asumiendo y responsabilizándose de los objetivos globales de su área de responsabilidad.

Sus funciones comprenden la elaboración de las políticas de la organización, los planteamientos generales de la utilización de todos los recursos. La orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido o a la política adoptada.

• GRUPO "1" RESPONSABLES DE NEGOCIOS, CENTROS DE TRABAJO, CANALES, Y ÁREAS FUNCIONALES: Están adscritas a este Grupo las personas que tienen un conocimiento teórico y práctico adquirido a través de formación al más alto nivel y/o una experiencia dilatada en el puesto a desempeñar que:

Asumen y se responsabilizan de objetivos globales en su ámbito de trabajo y los transforman en objetivos concretos para sus equipos de trabajo.

Dirigen y gestionan negocios, canales, centros de trabajo y departamentos cuyos resultados impactan a nivel alto en el negocio.

Realizan o supervisan tareas complejas y diversas que exigen gran experiencia o habilidad que incluye la supervisión y coordinación de un grupo de trabajo en el que el titular asume la responsabilidad directa sobre los resultados operacionales.

Posee niveles de iniciativa y decisión amplios, con el más alto nivel de autonomía en su ámbito de responsabilidad, limitados por la normativa de la empresa y supervisados por los organismos directivos de la compañía.

• GRUPO "2" RESPONSABLES DE ÁREAS OPERATIVAS Y TÉCNICOS CON FUNCIONES DE IMPACTO MEDIO EN LA COMPAÑÍA: Están adscritas a este Grupo las personas:

Responsables de áreas operativas de la compañía con un impacto medio en el negocio y en algunas posiciones responsabilidad sobre equipos de personas.

Responsables de sub-departamentos operativos con un componente muy técnico. Ocasionalmente con responsabilidades sobre personas.

Técnicos con funciones de Impacto medio y medio bajo en el negocio.

• GRUPO "3" TÉCNICOS CON FUNCIONES DE IMPACTO BAJO EN LA COMPAÑÍA – DELEGADOS DE VENTAS – ADMINISTRATIVOS: están adscritos a este Grupo las personas que ocupan:

Posiciones operativas de carácter técnico, con titulaciones académicas de grado superior o medio y/o nivel de conocimientos equivalentes, sin responsabilidad sobre personas y con bajo impacto directo en el negocio.

Posiciones operativas administrativas o técnicas, titulados o con experiencia profesional, sin responsabilidad sobre personas y con bajo impacto directo sobre el negocio.

• GRUPO "4" OPERARIOS DE LAS ÁREAS DE PRODUCCIÓN, ALMACENES, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES. Están adscritas las personas que desempeñan:

Funciones en el área de producción.

Funciones en las áreas de Almacén de Productos Terminados, Almacén de Materias Primas y Distribución.

Funciones básicamente operativas en las áreas de Servicios Auxiliares de la Empresa: Limpieza, Vigilancia, Guarderías, Conserjería, etc.

Los Grupos Profesionales y dentro de ellos las funciones descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas posiciones que allí se enuncian si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere. Asimismo, las definiciones de cada uno de los Grupos y en su caso de las posiciones adscritas a los mismos, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo y deben servir de referencia para que la dirección de la empresa, en su caso, pueda mediante analogía posicionar en el Grupo correspondiente a las nuevas funciones que pudieran surgir con posterioridad, bien como consecuencia de cambios tecnológicos o como necesidades de la empresa en función de cambios en la estructura y servicios del negocio.

Art. Nº 38 RÉGIMEN DISCIPLINARIO:

Se acuerda la aplicación, en su caso, de lo acordado a estos efectos en el convenio colectivo de Siderometalurgia aplicable de la Provincia de Salamanca, o aquel que sustituya a éste.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL 2.022

CONVENIO SALAMANCA			
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUCION CONVENIO	RETRIBUCION ANUAL
PERSONAL OBRERO				
Oficial 1ª	15,28	15,33	30,61	17.781
Oficial 2ª	14,93	14,71	29,64	17.369
Oficial 3ª	14,66	13,82	28,48	16.876
Especialista	13,59	14,65	28,24	16.774
Peón	13,37	14,42	27,79	16.582
PERSONAL SUBALTERNO				
Almacenero/a	443,11	414,20	857,31	16.774
Chófer Camión	458,09	442,58	900,67	17.381
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe/a de 1ª	566,01	535,30	1.101,31	20.190
Jefe/a de 2ª/Jefe de Ventas	515,73	530,94	1.046,67	19.425
Oficial 1ª y Viajante	487,10	471,29	958,39	18.189
Oficial 2ª	467,55	449,48	917,03	17.610
Auxiliar Administrativo/a	443,96	413,85	857,81	16.781
TECNICOS DE TALLER				
Jefe/a de Taller	534,76	617,77	1.152,53	20.907
Encargado/a/ Supervisor/a	464,65	465,45	930,10	17.793
PERSONAL TECNICO TITULADO				
Ingenieros, Arquitectos y Titulados	616,50	700,60	1.317,10	23.211
Peritos y Aparejadores	593,30	679,94	1.273,24	22.597
Maestros Industriales	507,63	606,90	1.114,53	20.375

Complemento Lineal Pactado 3.836,9 al año en doce meses

Trabajadores/as Mensuales	319,74	euros mes
Trabajadores/as Diarios	10,51	euros día

Pagas Extras	
Extra marzo	1163,76
Solo extras verano-navidad	527,18
Extra septiembre	616,62

Nota: A las cantidades que se fijan anteriormente se sumarán, en su caso, los importes individuales que en concepto “COPENA” tengan reconocidos los Trabajadores/as, conforme a lo previsto en el Convenio Colectivo.

ANEXO 2

GARANTIA DE INCENTIVOS FIJOS MINIMOS MENSUALES PARA INDIRECTOS

Categoria “A”: Auxiliar administrativo, Peón/Peona y Telefonista/o. Incentivo mensual mínimo: 167,41 EUROS

Categoría “B”: Especialista, Almacenero/a y Oficial 3ª. Incentivo mensual mínimo: 177,61 EUROS

Categoría “C”: Oficial 1ª y 2 Administrativo, Oficial 1 y 2 de taller y chofer. Incentivo mensual mínimo: 182,94 EUROS

Anexo 3

SISTEMA DE PROMOCION Y CATEGORIAS

INTRODUCCION

El presente “Sistema de Promoción” tiene como objetivo fundamental, determinar las condiciones que permitan a las personas de Taller desarrollar una carrera profesional dentro de la Empresa, todo ello sin perjuicio de las facultades de la Dirección, para clasificar a cada empleado en las diferentes categorías, atendiendo a una valoración de sus méritos personales.

El “Sistema de Promoción”, por tanto, identifica de forma objetiva los requisitos que deberán poseer individualmente para ascender de categoría, estableciendo un equilibrio razonable entre la necesidad de introducir fórmulas estimulantes y motivadoras para el desarrollo profesional de cada persona y la exigencia de mejorar la eficiencia del proceso productivo como garantía del futuro de la empresa.

PRINCIPIOS GENERALES

El factor sobre el que se basa todo el "Sistema de Promoción", es el nivel de conocimientos profesionales que el trabajador y trabajadora tenga.

Dicho nivel se obtiene, en función del número real de operaciones que efectúa de forma satisfactoria (Polivalencia) y el valor asignado a cada una de ellas (Valoración del Puesto).

CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

La tabla que se adjunta como adjunto 1, determina las operaciones que se computan a efectos de puntuación y el valor que se establece en cada una de ellas.

Hay que destacar que algunas operaciones aquí calificadas no contemplan solo una máquina o lugar de trabajo, sino una agrupación de operaciones comunes en los que el conocer uno de ellos, facilita el aprendizaje o dominio de otros generalmente con cierta coincidencia en operaciones y fases.

Cada trabajador/a de Taller, obtendrá los puntos que se asignan a la operación que realizase habitualmente, siempre que su calidad sea la adecuada y que como Prima de Producción, perciba la que se deduzca de la actividad que consiga en cada semana.

Si algún trabajador o trabajadora realizase habitualmente, y en las mismas condiciones anteriores más de una operación de las descritas en el adjunto 1, alcanzará la suma de los puntos atribuidos a cada una

Las operaciones que, a juicio de la Dirección, deban incluirse en el futuro en el adjunto 1, serán valoradas en puntos por la misma, en base a criterios de analogía con los valores hoy consignados, tras oír al Comité de Empresa.

De la misma forma, la Dirección retirará automáticamente otras que dejen de efectuarse, comunicándolo simultáneamente al Comité de Empresa.

NIVELES DE PROMOCION

Los puntos necesarios para alcanzar las diferentes categorías son :

- Especialista ..... Hasta 49 puntos

-Oficial de 3ª ..... A partir de 50 puntos

- Oficial de 2ª ..... A partir de 100 puntos

- Oficial de 1ª ..... A partir de 150 puntos

RECONOCIMIENTO DE CATEGORIAS

El reconocimiento de las categorías se efectuará siguiendo el proceso que se detalla a continuación, en el que se precisan las obligaciones y compromisos de las partes implicadas.

Primero.- La plantilla, durante los meses de Septiembre y Octubre, de cada año, comunicarán a la Dirección las operaciones que, en su criterio, deben serles reconocidas a efectos de puntuación a través del Adjunto 2, siempre y cuando estén recogidas en las tablas

del Adjunto 1, vigentes en cada momento y se estén realmente efectuando en el Centro de Trabajo.

Segundo.- La concesión de puntos será automática, en el caso de aquellas operaciones que cada persona realice habitualmente, y se aplicará a partir del 1 de Enero del año siguiente.

Cuando la solicitud incluya operaciones que venga realizando normalmente, pero que en los últimos 120 días reales de trabajo no hubiese efectuado al menos durante 90 horas, a control y pago directos, deberá superar una prueba consistente en alcanzar niveles de actividad y calidad similares a los que viene obteniendo en su puesto de trabajo, o a los que se vengan alcanzando por otros trabajadores y trabajadoras en el puesto objeto de la prueba, durante un tiempo equivalente al 10 % del tiempo de adaptación de la operación, no pudiendo en ningún caso superar las 8 horas.

La Dirección de la Empresa decidirá, en función de sus cargas de trabajo, el momento adecuado para comenzar la prueba y el número de personas que simultáneamente puedan efectuar dichas pruebas.

La calidad de la operación será evaluada por la persona directa Responsable correspondiente. En el caso de que el trabajador o trabajadora no esté conforme con el dictamen del mismo, será revisada por la Jefatura de Producción, quien resolverá con carácter inapelable.

Tercero.- Superada positivamente la prueba, la Dirección concederá a quien lo haya solicitado los puntos que se asignan a dicha operación.

La concesión de los puntos llevará aparejada simultáneamente el compromiso por parte del trabajador y/o trabajadora de efectuar la operación con los niveles de calidad adecuados y a percibir la Prima de Producción que se derive de la automática valoración de su parte de trabajo, sin necesidad de tiempo de readaptación, siempre que la Empresa cumpla las obligaciones a que se hace referencia en los números quinto y sexto del presente documento.

Cuarto.- Cuando un trabajador o trabajadora valorados sus conocimientos profesionales, alcance alguno de los niveles establecidos anteriormente en el apartado niveles de promoción, la Dirección efectuará el reconocimiento de la categoría, a través del Adjunto 4, a partir del 1 de Enero del año siguiente.

A los efectos de reconocimiento de una nueva categoría, solamente se podrán computar las operaciones que, estando descritas en al adjunto 1 se efectúen en ese momento en la fábrica y se soliciten conforme al impreso escrito en el Adjunto2.

Quinto.- La Dirección se compromete a mantener permanentemente adiestrado al trabajador y trabajadora en cada una de las operaciones que éste tenga reconocidas a efectos de puntuación.

En este sentido, la Dirección potenciará que el trabajador y trabajadora, cada 80 días laborables como máximo, ejecute todas y cada una de las operaciones reconocidas al menos durante el 10 % del tiempo que se establece como tiempo de adaptación para cada operación en el adjunto 3.

La Dirección de la Empresa adjudicará un “Tiempo de Adaptación” a las nuevas operaciones que vayan surgiendo, siguiendo un criterio de analogía con los que se determinan en el punto anterior.

De esta forma, el trabajador y trabajadora no perderá su habilidad en cada una de las operaciones que han dado lugar a su polivalencia.

Sexto.- En base a lo anterior, cada vez que un trabajador y trabajadora efectúe alguna de las operaciones que forman parte de su polivalencia, percibirá en concepto de prima de producción, la que se obtenga de valorar su parte de trabajo, siempre y cuando hubiese efectuado en los 60 días anteriores esa misma operación, al menos en el tiempo establecido en el apartado anterior.

Si por el contrario, el trabajador o trabajadora llevase más de 90 días laborables sin efectuar la operación en cuestión, tendrá derecho a los períodos de readaptación, durante los cuales percibirá la Prima de Producción media por hora que venía obteniendo habitualmente.

Séptimo.- La decisión de la dirección de suprimir algunas fases de la lista operaciones computables por no efectuarse ya en la factoría, no influirá en las categorías ya reconocidas, que se mantendrán. Sin embargo, y como ya se expone en el segundo párrafo del apartado cuarto, para el reconocimiento de las nuevas categorías no se podrán computar operaciones ya desaparecidas y por lo tanto solamente se podrán computar aquellas descritas en el adjunto 1 que se efectúen en ese momento en la fábrica

TABLA DE READAPTACION

Período sin efectuar la operación	% de Readaptación
Desde 80 a 180 días	10 %
De 181 días a 365	15 %
Más de 365 días	20 %
Más de 430 días	50 %

Por encima de 2 años, se considera que el trabajador y trabajadora no conoce el trabajo y se concederá el tiempo básico completo.

ADJUNTO Nº 1

OPERACIONES COMPUTABLES Y VALORACION DE LAS MISMAS

DESCRIPCION	PUNTOS
CURVAS JOTAS, PEINES, ARCÓN PARTIDO Y PATAS DE LECHO SUPERIOR	10
PRENSAS	6
MONTAJE DE SOMIERES ARTICULADOS Y GERIATRICOS	9
SOLDADORES/SOLDADORAS	15
OPERARIO/OPERARIA ROBOT IRB6	35
OPERARIO/OPERARIA ROBOT IRB1400/2400	35
CLAVADO DE TABLEROS	6
MONTAJE SOMIERES FIJOS	5
MONTAJE BANDAS	5
MONTAJE PATAS	3
MANEJO PUENTE GRUA	35
CORTE SIERRA ADIGE	50
MONTAJE SOMIERES ARTICULADOS Y GERIATRICOS	9
MECANIZADO PLEGABLES	9
PINTURA	20
CUELGUE-DESCUELGUE CADENA PINTURA	3
CURVAR SOMIERES BLM	20
CURVAR EN HIDROFLEX	20
PROGRAMADOR/PROGRAMADORA ROBOT	75
MAQUINA AUTOMATICA DE MONTAJE SOMIERES	20
MONTAJE DE PLEGABLES	7
TAPIZADO TAPIFLEX, TAPAS, CANAPÉ FIRMEZA Y TAPI-UP	8
PREMONTAJE DE TAPI-UP	2
MONTAJE DE TAPI-UP	2
CORTE DE TELA Y CONFECCION DE CANAPE FIRMEZA Y ARCON	20

DICOMA	20
TAPIZAR ARCONES	20
ROBOT DE CLAVADO, INCLUIDO PROGRAMACION	50
DISTRIBUCION PIKINGS DE ENTRADA Y SALIDA	100
DISTRIBUCION CONOCIMIENTO TOTAL DE TRANSACCIONES DEL DPTO	150
ARREGLOS, CONOCIMIENTO TOTAL DE TRANSACCIONES DEL DPTO	100
ALMACENERO PT Y MP	48

ADJUNTO Nº 2

DOCUMENTO DE SOLICITUD DE CATEGORÍA

Don/Doña ....., con DNI..... y número de personal.....con la categoría actual de .....

Estima que debe reconocérsele la categoría de ..... en base a que desempeña con los niveles de productividad y calidad necesarios las siguientes operaciones que actualmente realizan en el centro de trabajo.

A Continuación se detallan las operaciones que considera que tiene los conocimientos profesionales necesarios para desempeñarlas eficientemente.

NOMBRE OPERACIÓN PUNTOS

....

....

....

.....

.....

.....

Total de Puntos

El Trabajador / La Trabajadora

ADJUNTO Nº 3

TIEMPOS BASES DE LAS OPERACIONES

OPERACIONES	HORAS
Curvas Jotas, Peines, Arcón partido y patas de lecho superior	40
Prensas	60
Montaje de somieres articulados y geriátricos	15
Soldadores/Soldadoras	150 *
Operario/a Robot IRB6	300
Operario/a Robot IRB1400/2400	300
Clavado de tableros	15
Montaje somieres fijos	7
Montaje bandas	5
Montaje patas	15
Manejo puente grúa	150
Corte sierra Adige	300
Montaje somieres articulados y geriátricos	15
Mecanizado Plegables	15
Pintura	150
Cuelgue-descuelgue cadena pintura	5
Curvar somieres BLM	150
Curvar en Hidroflex	150

Programador/a Robot	1500
Maquina automática de montaje somieres	150
Montaje de plegables	150
Tapizado tapiflex, tapas, canapé firmeza y tapi-up	15
Premontaje de tapi-up	15
Montaje de tapi-up	15
Corte de tela y confección de canapé firmeza y arcón	150
Dicoma	150
Tapizar arcones	150
Robot de clavado, incluido programación	300
Distribución, pikings de entrada y salida	1000
Distribución, conocimiento total de transacciones del dpto	1500
Arreglos, conocimiento total de transacciones del dpto	1000
Almacenero PT y MP	1500

* Estas operaciones requieren conocimientos previos en las materias. Obligatorio un curso de formación que facilite el conocimiento de las técnicas para desarrollar estas operaciones.

ADJUNTO Nº 4

DOCUMENTO DERECONOCIMIENTO DE CATEGORÍA

En Salamanca, a de de 20 , estando presentes:

De una parte D. , es su calidad de Dirección de la Empresa FLEX EQUIPOS DE DESCANSO, SA, el cual manifiesta:

Que D/Dª. ……., empleado/a de la Empresa, tomando en consideración todos sus conocimientos profesionales, tiene un total de …… puntos de valoración laboral.

Que las expresadas valoraciones y su consiguiente puntuación, vienen fijadas de acuerdo con la relación del adjunto número 1, del "Sistema de Promoción", cuyo original debidamente sellado y datado con fecha , obra en el Departamento de Recursos Humanos del Centro de Trabajo, y por ello RESUELVE:

Que a partir del , D. sea ascendido a la categoría de , y que actuando en su propio nombre y derecho igualmente MANIFIESTA:

Que conoce el documento completo obrante en el Departamento de Recursos Humanos y al que se ha hecho referencia con anterioridad y como prueba de ello firma el mismo en el día de la fecha.

Que con la indicada firma da plena conformidad al contenido de dicho documento y por todo ello:

Cada parte se obliga a dar cumplimiento de los compromisos personales contraídos y reflejados en el presente documento y como prueba de que su contenido es fiel reflejo de su libre voluntad, lo firman y suscriben en el lugar y fecha arriba indicados.

FLEX, Equipos de Descanso SA El Trabajador/Trabajadora