



CONVENI COL·LECTIU

LEAR CORPORATION

VALLS

2008 - 2011

INDEX

Capítol I. Disposicions generals

Àmbit d'aplicació

- . Article 1. Àmbit territorial
- . Article 2. Àmbit funcional
- . Article 3. Personal exclòs

Vigència, durada, pròrroga, rescissió i revisió

- . Article 4. Vigència
- . Article 5. Durada i pròrroga
- . Article 6. Rescissió i revisió
- . Article 7.

Compensació, absorció i garanties personals

- . Article 8.
- . Article 9. Compensació
- . Article 10. Absorció
- . Article 11. Garantia personal

Vinculació a la totalitat

- . Article 12.

Capítol II. Regim de treball

Organització del treball

- . Article 13.
- . Article 14. Qualificació
- . Article 15. Condicions de treball
- . Article 16. Revisió i canvis de lloc de treball
- . Article 17. Valoració quantitativa
- . Article 18. Valoració qualitativa
- . Article 19. Equip i material

Bases de productivitat

- . Article 20. Definicions de productivitat
- . Article 21. Rendiments
- . Article 22. Qualitat
- . Article 23. Aplicació
- . Article 24. Retribució segons treball

Capítol III. Classificació professional

- . Article 25. Categories

Capítol IV. Ingressos i promocions

- . Article 26. Admissió
- . Article 27. Promoció
- . Article 28. Selecció, orientació professional i formació personal

Capítol V. Condicions econòmiques

Retribució

- . Article 29. Concepte salarial
- . Article 30. Retribució
- . Article 31.
- . Article 32. Comandaments i personal no subjecte al sistema de cobrament de

Puntuacions o Bandes i Nivells Salarials

- . Article 33. Reconeixements i situacions personal millors

Altres retribucions

- . Article 34. Incentius
- . Article 35. Premis a la Productivitat. Estímul
- . Article 36. Premi a la l'antiguitat
- . Article 37. Gratificació de Nadal
- . Article 38. Gratificació extraordinària de juliol
- . Article 39. Hores extraordinàries
- . Article 40. Vacances
- . Article 41. Forma de pagament de salaris
- . Article 42. Dies de pagament de salaris

Capítol VI. Jornada i recuperació de festes

- . Article 43. Jornada de treball
- . Article 44. Horari i Torns
- . Article 45. Permisos i llicències

. Article 46. Permisos no retribuïts

Capítol VII. Millores Socials

. Article 47. Premi a la continuïtat

. Article 48. Foment a l'estalvi personal

. Article 49. Grup Social

. Article 50. Ajudes a malalts i accidentats

. Article 51. Premi a la Jubilació

. Article 52. Premi a la Nupcialitat

. Article 53. Premi a la Natalitat

. Article 54. Grup Assistencial

. Article 55. Obsequi especial de Nadal

. Article 56. Disposició condicionada. Gratificació de Beneficis

. Article 57. Excedències maternitat/paternitat

Capítol VIII.

. Article 58. Celebració d'Assemblees de personal

. Article 59.

. Article 60.

Capítol IX. Relacions de l'Empresa amb el Comitè d'Empresa

. Article 61.

. Article 62. Informació Accionistes

. Article 63.

. Article 64.

Capítol X. Seccions Sindical de l'Empresa

. Article 65.

Capítol XI. Disposicions Generals

. Article 66. Absentisme

. Article 67. Pau Social

. Article 68. Comissió Paritària del Conveni

. Article 69. Plus distància

Capítol XII. Disposicions Adicionals

. Article 70. Dret Supletori

. Article 71. Comissions de treball

. Article 72. Principi d'igualtat

. Article 73. Aplicabilitat del Conveni Provincial per a les Indústries

Siderometal·lúrgiques de Tarragona

. Article 74. Clàusula d'estabilitat de l'ocupació a Valls

. Article 75. Contractació de fixos discontinus

. Annex núm. 1. Taules Salarials

. Annex núm. 2. Relació de llocs de treball directes per departaments

. Annex núm. 3. Relació de llocs de treball indirectes

CONVENI COL.LECTIU

Lear Corporation

CAPÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

SECCIÓ 1^a

· Àmbit d'aplicació

. Article 1.- Àmbit territorial.

Aquest Conveni és obligatori als centres de treball que l'Empresa Lear Corporation S.L., té establerts o pugui establir durant la seva vigència a Valls.

. Article 2.- Àmbit funcional

Afecta a tot el personal que treballa als centres de treball inclosos en el Conveni.

. Article 3

Queda exclòs tot el personal comprès a l'article 2 de l'Estatut dels Treballadors, el personal englobat en el nivell 3 de responsabilitat destacada de l'Empresa, que així ho pactin voluntàriament i individual i el personal que per qualsevol raó quedés exclòs de l'aplicació de les Normes de la derogada Ordenança de Treball per les Indústries Siderometal·lúrgiques. El present Conveni exclou deliberadament als Representants de Comerç.

SECCIÓ 2^a

· Vigència, durada, pròrroga, rescissió i revisió

. Article 4.- Vigència.

El conveni entrarà en vigor a tots els efectes el dia 1 de gener de 2008, independentment de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Les disposicions del conveni s'aplicaran des del moment de la seva signatura.

Els conceptes salarials corresponents, s'aplicaran amb efectes retroactius al primer dia de gener de 2008.

. Article 5.- Durada i pròrroga.

La durada del Conveni s'estableix des del dia 1 gener de 2008 fins al 31 de desembre del 2011.

A partir d'aquesta data quedarà tàcitament prorrogat d'un any a l'altre, mentre no sigui denunciat per una de les dues parts.

. Article 6.- Rescissió i revisió.

La denúncia proposant la rescissió o revisió d'aquest Conveni, haurà de ser presentada amb els requisits legals i amb una antelació mínima de tres mesos a la data de finalització de la seva vigència o qualsevol de les seves pròrrogues.

. Article 7.

Si les converses o estudis es prorroguessin per un termini que excedís el de la vigència del Conveni, s'entendrà aquest prorrogat provisionalment, fins que finalitzin les esmentades negociacions, els acords finals dels quals entraran en vigor amb efectes retroactius des de la finalització del present Conveni.

SECCIÓ 3^a

· Compensació, absorció i garanties personals

. Article 8.

Les condicions pactades formen un tot orgànic indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

. Article 9.- Compensació.

Les estipulacions pactades són compensables en la seva totalitat amb les que anteriorment regissin, ja siguin convingudes o unilateralment concedides per l'empresa, fos quin fos el seu concepte, millores voluntàries de sou o salari, primes o plusos variables o conceptes equivalents, ja ho siguin per imperatiu legal, jurisprudencial, contenciós, conveni sindical o pacte de qualsevol tipus, contracte individual i usos i costums locals, i tant entre conceptes salarials com d'altres diferents que s'hagin establert.

. Article 10.- Absorció.

Les futures disposicions legals que introdueixin variació en el règim laboral, només tindran eficàcia si superen globalment, en el conjunt de l'Empresa, el nivell salarial d'aquest Conveni.

En cas contrari, s'estimaràn englobades per les condicions pactades en aquest Conveni.

. Article 11.- Garantia personal.

Es respectaran les situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del present Conveni.

SECCIÓ 4a

· Vinculació a la totalitat

. Article 12.

En el suposat de l'article 90 apartat 5è de L'Estatut dels Treballadors es reconsideraria el contingut total del conveni, quedant la resta no afectada i sense eficàcia pràctica.

CAPÍTOL II

RÈGIM DE TREBALL

SECCIÓ 1^a

· Organització del treball-

. Article 13.

L'organització pràctica del treball, subjecte a la derogada ordenança Laboral i a la Legislació vigent, és facultat exclusiva de la Direcció de l'Empresa, sense perjudici de la tasca d'assessorament, orientació i propostes que corresponguin al Comitè d'Empresa.

. Article 14.- Qualificació.

L'organització del treball estarà basada en les valoracions del lloc de Treball, normalitzat en valors escalonats del 10 i en funció de:

CAPACITAT:

1. Educació i intel·ligència
2. Experiència
3. Iniciativa

ESFORÇ:

4. Físic
5. Mental i atenció visual.

RESPONSABILITAT:

6. Sobre l'equip i el procediment
7. Sobre el material i el producte
8. Sobre la seguretat dels altres
9. Sobre el treball dels altres

CONDICIONS:

10. Del treball
11. Riscos inevitables

. Article 15.- Condicions de treball.

Les variacions de mètodes operatius, processos, equip industrial, materials i en general, de les condicions del treball, que són facultat única i exclusiva de l'Empresa, significaran la revisió de les valoracions respectives.

. Article 16.- Revisió i canvis de lloc de treball.

- a) Les valoracions dels llocs de treball es revisaran sempre que hi hagi variació en les condicions relacionades a l'article 14.
- b) L'empresa establirà una corba d'aprenentatge per cada lloc de treball directe.
- c) Les bases tècniques emparades per a la realització de les corbes d'aprenentatge es presentaran raonadament.
- d) Acabat el període establert en la corba d'aprenentatge, el treballador/a percebrà el salari corresponent al nou lloc de treball que ocupi, que mai podrà ser inferior al salari de la qualificació que tingués assignat anteriorment, i la prima que aconseguís en aquest nou lloc.
- e) En el cas de canvi de lloc de treball, al treballador/a se li garantirà el salari mitjà dels tres mesos anteriors en el lloc assignat anteriorment, durant el període determinat per la corba d'aprenentatge del nou lloc de treball.
- f) Dos membres del Comitè d'empresa designats per aquest, formaran part de la Comissió de Valoracions, condicionant la seva formació amb els coneixements tècnics sobre aquesta matèria, efectuats d'acord amb les orientacions de l'Empresa. La formació s'efectuarà per un tècnic de fora de l'Empresa. Ambdós membres tindran veu a les deliberacions de la Comissió, disposant en conjunt d'un vot.
- g) S'adjunta a l'Annex núm.2 relació de valoració de llocs de treball amb tipus i categories, incloses les noves puntuacions.

. Article 17.- Valoració quantitativa.

Podran exigir-se a tot el personal a que afecti aquest Conveni els rendiments mínims normals a qualitats correctes amb els sistemes que actualment hi ha implantats a l'Empresa:

- a) Estudis de temps i moviments
- b) Valoració al mèrit
- c) Valoració a la qualitat
- d) Valoracions compostes (ordre, neteja, grup, activitat general, etc.) o de qualsevol altra que pugui implantar-se en el futur.

. Article 18.- Valoració qualitativa.

La fixació dels índexs de deixalles i de qualitat admissible en cada una de les fases del treball és facultat total de l'Empresa, que el personal s'obliga a respectar en tot moment i l'incompliment del mateix podrà repercutir en els rendiments aconseguits i incórrer en les sancions que corresponguin d'acord amb l'establert en el Reglament de Règim Interior.

. Article 19.- Equip i material.

S'exigirà la necessària vigilància, atenció, conservació i neteja en cada lloc de treball.

SECCIÓ 2^a

· Bases de productivitat-

. Article 20.- Definicions de productivitat.

Els conceptes inicials en que es basa el pla de productivitat del present Conveni són els que definim a continuació:

a) *Activitat normal*: És la que porta a terme un operari/a mitjà, coneixedor del treball, conscient de la seva responsabilitat, però que treballa sense estímulo.

An = 100

Es pot agafar com a referència, l'activitat que realitza un operari/a de 1,65 m. d'alçada mitja amb passes de 0,75 m. que en un hora fa 5 Km. en terreny llis, pla, sense obstacles, inclòs el temps de recuperació.

b) *Temps normal*: És el temps invertit per un operari/a en una determinada operació a activitat normal, sense coeficient de recuperació.

c) *Activitat òptima*: És la màxima que pot desenvolupar un operari/a mitjà sense pèrdua de vida professional = 140 per 100.

d) *Cicle*: És el temps òptim necessari per efectuar una operació.

e) *Saturació*: És la quantitat de treball a desenvolupar en el cicle.

f) *Treball lliure*: És aquell en el que l'operari/a pot desenvolupar l'activitat òptima al llarg de tot el cicle.

g) *Treball limitat*: És aquell en el que l'operari/a no pot desenvolupar l'activitat òptima al llarg de tot el cicle, ja sigui pels temps màquina o per les condicions del mètode operatori.

h) *Interferències*: Són les parades accidentals simultànies que es produeixen quan un operari/a porta més d'una màquina i com que està ocupat en una màquina no pot atendre les altres. El temps de més que les màquines estan aturades es denomina aturada per interferències. Això porta com a conseqüència que les produccions per màquines disminueixin i els cicles s'allarguin.

i) *Cicle interferencial*: És el temps necessari per a efectuar una operació, en el cas que un operari/a porti més d'una màquina, tenint en compte les parades per interferències.

j) *Concedits*: És la concessió que es fa a l'operari/a en considerar que desenvolupa l'activitat 100 durant un temps en què ha d'estar forçosament inactiu en el cas de treball limitat.

k) *Utilització relativa*: És la relació entre la suma de cicles realitzats i el temps emprat en realitzar-los, és a dir, la relació entre la producció real i la producció òptima.

. Article 21.- Rendiments.

Pels conceptes exposats la classificació bàsica serà la següent:

100 - Rendiment mínim exigible

120 - rendiment mitjà

140 - Rendiment òptim d'un operari/a mitjà sense pèrdua de vida professional.

En rendiments superiors s'hauran de revisar sempre les valoracions.

Els rendiments inferiors a 100 es consideraran anormals i estaran subjectes a les sancions pertinents.

. Article 22. Qualitat.

Per la recuperació de les deficiències de qualitat en la productivitat, derivades de defectuosa actuació del personal, se seguiran les normes següents:

a) Les peces rebutjades no es computaran a efectes de rendiments.

b) La seva recuperació, en la mateixa operació, anirà a càrrec del temps normal concedit.

c) Si la recuperació es fa fora de l'operació, el temps anirà a càrrec de l'operari/a responsable, encara que el que la realitzi sigui un altre.

d) En fabricacions inutilitzades, quedarà a judici del Cap respecte el coeficient reductor a aplicar en el rendiment aconseguït, que podrà arribar a treure el Plus de Productivitat.

. Article 23.- Aplicació.

Per facilitar la consecució dels corresponents nivells de productivitat, s'arbitrarà una sistemàtica a seguir pels casos de rendiments anormals, que serà:

a) Anàlisi dels motius que puguin originar els rendiments anormals.

b) Si els rendiments anormals no són motivats per causes tecnològiques no imputables a l'operari/a, comportaran sempre la pèrdua del plus de Productivitat i estaran subjectes a amonestació verbal.

c) La reincidència en aquest sentit comportarà l'amonestació per escrit.

d) Si persisteix la situació de rendiments anormals, serà objecte d'una sanció de suspensió de sou i feina, durant set dies.

e) Als efectes que determina l'article 95 apartat 14 de la derogada Ordenança de Treball per la Indústria Siderometal·lúrgica, es considera disminució no justificada en el rendiment de treball, quan durant deu dies seguits o vint d'alterns, en un període de sis mesos, no s'obtinguin rendiments normals.

. Article 24.- Retribució segons treball.

a) Pel mateix treball realitzat en llocs de treball amb la mateixa valoració es continuarà percebent la mateixa retribució, sense distinció de sexe ni edat.

b) Malgrat que els menors de 18 anys a rendiments correctes, rebin retribucions totals, es considera que els rendiments mínims exigibles, en funció de l'edat són els següents:

- Als 16 anys un 80%

- Als 17 anys un 90%

c) el personal indirecte menor de 18 anys, rebrà la retribució que li correspongui, d'acord amb el Nivell/ Banda salarial que tingui assignat.

CAPÍTOL III CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

. Article 25.- Categories.

L'organització i remuneració del treball es farà per les Valoracions de Llocs que concreta l'article 14 i d'acord amb les relacions dels Annexes 2 i 3.

A efectes de cotització a la Seguretat Social, les categories professionals es determinaran d'acord a la funció de cada lloc.

CAPÍTOL IV INGRESSOS I PROMOCIONS

SECCIÓ 1ª

. Article 26.- Admissió.

Els ingressos s'ajustaran en tots els casos a les disposicions legals vigents, i els interessats se sotmetran als reconeixements mèdics, proves psicotècniques i exàmens pràctics, que es creguin oportuns per tal de comprovar el grau de preparació i aptitud.

Període de prova.-

Serà de sis mesos per als Tècnics/ques i administratius/ves i de dos mesos per al personal no qualificat.

. Article 27.- Promoció.

Es facilitarà la promoció del personal, donant primer opció a cobrir les vacants que es produeixin a l'Empresa, amb personal de plantilla. Les vacants a cobrir s'anunciaran al tauler d'anuncis, amb indicació de les exigències bàsiques del lloc, temps previsible, si és provisional o transitori i la seva valoració corresponent. Per optar a ella, es precisarà:

- a) Portar sis mesos, com a mínim, en plantilla activa i tenir condició de fixa en plantilla.
- b) Treballar, com a mínim, a rendiments normals en el seu lloc de treball actual. En casos especials, ho determinarà el Departament de Recursos Humans de l'Empresa, qui comunicarà la seva decisió al Comitè d'Empresa.
- c) Tenir correctes antecedents d'aptitud professional o informe psicotècnic, psicològic i mèdic, favorables, pel seu lloc a ocupar.
- d) Tenir una puntuació inferior a la del lloc d'objecte de promoció. Tindrà prioritat el personal que ocupi llocs de valoració immediata inferior i, entre aquest personal, la prioritat es resoldrà per ordre d'antiguitat a l'Empresa.
- e) Realitzar l'examen professional i/o d'aptituds que es convoqui. Arribar a les puntuacions determinades en el perfil d'exigències del lloc (professional i psicotècnic).
- f) En els casos de reformes d'Estructura, la previsió de càrrecs Directius i, en general, de tots aquells que suposin exercici d'Autoritat i Comandament, es podran nomenar lliurement a criteri de l'Empresa (d'acord amb el que estableixi la Normativa Legal vigent), considerant les peticions específiques de promoció que cada col.laborador/a de l'Empresa pugui presentar.
- g) En els casos de reestructura Departamental, les Direccions afectades podran proposar les persones del Departament, que siguin més idònies, per cobrir les necessitats que s'hagin produït.
- h) Un membre del Comitè d'Empresa, que aquest designarà, podrà participar en qualitat d'observador/a, en tot el procés de les promoció.

. Article 28.- Selecció, orientació professional i formació personal.

Ha de ser objecte inviolable per arribar al màxim perfeccionament industrial, el dedicar especial interès a l'orientació i formació professional del personal, donant, tanmateix, tot el suport als problemes de relació social, com a base d'una millor convivència.

CAPÍTOL V

CONDICIONS ECONÒMIQUES

SECCIÓ 1^a

· Retribució-

. Article 29.- Concepte salarial.

a) A efectes d'aquest Conveni, s'entén per salari, els assenyalats o els que es puguin legislar en el futur com Salaris Base de la derogada Ordenança. La diferència entre aquests salaris mínims i la retribució total regulada en el present Conveni, constitueix el Plus de Conveni.

b) Els conceptes de puntuació, Euros Hora, Euros dia, Euros Mes, Hores Extres, Plus Nocturn i Festius, Avenços i Incentius, estan concretats a l'Annex 1.

. Article 30.- Retribució.

Els sistemes de remuneració salarial són els següents:

a) Al Personal Directe, se l'inclou en les puntuacions per valoracions de lloc de treball, tal com es relaciona als annexes 1 i 2.

b) Al Personal Indirecte, se l'inclou en el sistema de Nivells Salarials, tal com es relaciona als Annexes 1 i 3, mantenint el sistema anterior de Bandes Salarials, fins que tot el Personal indirecte s'hagi integrat al Sistema de Nivells, segons el pactat en el Conveni de 1983.

. Article 31.

S'estableixen el següents increments salarials totals:

Pel 2008 l'IPC real de l'Estat a 31.12.08 + 0,15

Pel 2009 l'IPC real de l'Estat a 31.12.09 + 0,20.

Pel 2010 l'IPC real de l'Estat a 31.12.10 + 0,20

Pel 2011 l'IPC real de l'Estat a 31.12.11 + 0,25.

Mentre no es conegui els IPC dels anys 2008, 2009, 2010 i 2011 s'aplicaran uns increments salarials prenent com a base l'IPC previst pel Govern per cadascun dels anys. Una vegada publicat l'IPC real dels anys 2008, 2009, 2010 i 2011 per l'INE, es procedirà a fer la regularització de les diferències que correspongui, amb efectes del primer dia de gener de cadascun dels anys.

. Article 32.- Comandaments i Personal no subjecte al sistema de cobrament de Puntuacions o Bandes i Nivells Salarials.

L'Empresa concedirà les retribucions complementàries per valor al mèrit o gestió de confiança, procurant identificar paulatinament les valoracions estimades en valoracions mesurades, en funció de la dedicació essencial desenvolupada en el càrrec o lloc.

. Article 33.- Reconeixements situacions personal millors.

Es mantindran a títol personal, les que puguin existir per sobre de la Retribució Total d'aquest Conveni sempre que s'aconsegueixin els rendiments exigibles.

SECCIÓ 2ª

-Altres retribucions-

. Article 34.- Incentius.

Per retribuir l'eficàcia individual i general dels qui millorin la productivitat normal exigible fixada en 100, es manté un incentiu proporcional al rendiment obtingut amb la qualitat aconseguida, sent aquest rendiment igual a la diferència entre les hores de producció aconseguides i les hores efectives.

Les hores d'incentiu es pagaran d'acord amb els preus fixats a l'Annex 1.

. Article 35.- Premis a la Productivitat. Estímul.

Seguint l'objectiu d'aconseguir una elevació del nivell de vida paral·lelament amb una millora de la productivitat, es mantenen uns premis suplementaris al personal amb mesurament directe del seu treball, que consistirà en percentatges addicionals calculats sobre les hores de producció aconseguides en raó als següents sostres de rendiments:

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

Les hores d'estímul es pagaran d'acord amb els preus fixats a l'Annex 1.

. Article 36.- Premi a l'antiguitat.

Es manté el següent premi per cada 5 anys de permanència a l'Empresa, computant-se fins i tot els anys d'aprenentatge i aspirant, així com els d'eventual, al personal que passi a fix sense solució de continuïtat.

1er	quinquenni	als 5 anys	el 8%
2on	quinquenni	als 10 anys	el 14%
3er	quinquenni	als 15 anys	el 20%
4at	quinquenni	als 20 anys	el 26%
5è	quinquenni	als 25 anys	el 32%
6è	quinquenni	als 30 anys	el 38%
7è	quinquenni	als 35 anys	el 44%
8è	quinquenni	als 40 anys	el 50%
9è	quinquenni	als 45 anys	el 56%
10è	quinquenni	als 50 anys	el 62%

Els percentatges d'aquest article s'aplicaran sobre el sou base del present Conveni i segons les categories que correspongui d'acord amb la derogada Ordenança de Treball per a la Indústria Siderometal·lúrgica.

. Article 37.- Gratificació de Nadal.

Per Nadal s'abonarà a tot el personal una gratificació de 30 dies del sou que li correspongui segons figura a l'Annex 1, més el premi a l'antiguitat que també li

correspongui.

. Article 38.- Gratificació extraordinària de juliol.

El 15 de juliol s'abonarà a tot el personal una gratificació de 30 dies del sou que li correspongui segons figura a l'Annex 1, més el premi a l'antiguitat que també li correspongui.

Per a les pagues de Nadal, juliol i gratificació de beneficis establertes als articles 37, 38 i 56 respectivament i en el cas d'iniciar-se un procés d'IT (per malaltia comuna, accident, sigui o no laboral, maternitat, paternitat, risc en l'embaràs, etc) s'acorda expressament que al cobrament de la corresponent paga extraordinària, li serà descomptada la part proporcional de temps transcorregut en IT en aplicació del Reglament General de la Seguretat Social.

. Article 39.- Hores extraordinàries.

a) El preu a percebre per cada hora extraordinària treballada es pagarà segons queda establert a l'Annex 1.

b) Les hores extraordinàries realitzades en jornada nocturna o festiva s'abonaran amb recàrrec del 50% sobre el valor del hora normal.

c) Es pacta en aquest Conveni la realització de les hores extraordinàries estructurals, necessàries per: comandes imprevistes, períodes puntes de producció, absències imprevistes, canvis de torn o d'altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de l'Empresa, sempre que no puguin ser substituïdes per les diferents modalitats de contractació previstes legalment.

Previ acord entre Supervisor/a i Supervisat/da, s'optarà entre abonar les hores extraordinàries tal i com queda reflectit en les taules de l'annex 1 o compensar-les per temps equivalent de descans retribuït incrementat en el 75%.

. Article 40.- Vacances.

a) El període de vacances s'estableix en 31 dies naturals anuals, que seran pagats sobre la base dels rendiments individuals aconseguits durant el trimestre immediatament anterior, a tot el personal que cobri el seu salari per puntuacions de valoracions de lloc de treball, i per la quantitat que assenyali la Banda o Nivell Salarial que tingui assignada el personal que cobri el seu salari per Bandes o Nivells Salarials.

b) En cada cas s'incrementarà la quantitat a percebre amb l'antiguitat corresponent.

c) Per la celebració del període de vacances i el còmput de les festes compreses en el mateix, s'agafarà com a mòdul el mes d'agost de cada any.

d) Qualsevol festa que es pugui proposar i acceptar a més de les oficials i establertes en aquest article, es recuperarà durant la setmana immediatament anterior o la immediatament posterior a la festa celebrada.

. Article 41.- Forma de pagament de salaris.

a) El salari s'abonarà al personal per mitjà d'Entitat Bancària o d'Estalvi.

b) Es concedeix una hora mensual de permís a tot el personal que cobri el seu salari mitjançant Entitats Bancàries o d'Estalvi, per atendre les necessitats derivades d'aquest cobrament. L'import de la meitat del valor del temps emprat en aquesta hora de permís, serà a càrrec de l'Empresa i el de l'altra meitat serà a càrrec de la persona que utilitzi aquest permís.

c) L'Empresa abonarà al Personal Directe el seu salari a raó dels dies naturals del mes que correspongui.

d) El rendiment, incentiu i estímul, i el descompte per absentisme, s'aplicarà per hores

de treball. S'exceptuen les jornades completes per malaltia, accident i maternitat, que s'abonaran d'acord amb la legislació vigent.

. Article 42.- Dies de pagament de salaris.

- a) La liquidació dels havers es calcularà per períodes de mesos naturals vençuts i s'abonaran el dia 15 del mes següent.
- b) El personal a qui la derogada Ordenança de Treball assenyali salari diari percebrà l'antepenúltim dia de cada mes una quantitat en concepte d'avenç, assenyalada a l'Annex 1.
- c) Si el dia de pagament d'havers fos diumenge o festiu, s'avançarà al dia immediatament anterior.

**CAPÍTOL VI
JORNADA I RECUPERACIÓ DE FESTES**

. Article 43.- Jornada de treball.

- a) S'estableix una jornada anual pels anys 2008, 2009, 2010 i 2011 de:

Jornada Partida	Presència 1754 hores	Efectives 1754 hores
Jornada torns alterns	1800 hores	1725 hores

- b) Jornada irregular. La Direcció de l'Empresa per increment o disminució de càrregues de treball i per canvis de Lay Out podrà disposar de 10 dies sobre el calendari anual, amb les següents condicions:

- La compensació de jornada es realitzarà en el termini d'un any a comptar del moment de la seva utilització, sigui per recuperar, sigui per descansar. En el cas que la jornada irregular no es pugui regularitzar dins de l'any, prèvia negociació i acord amb el Comitè d'Empresa, es podrà prorrogar aquest termini. Els dies de descans tindran la consideració de descans no substituïble per compensació econòmica i es gaudirà preferentment en dilluns o divendres.
- Pels treballadors/es que tinguin contracte inferior a un any, els dies de flexibilitat s'aplicaran proporcionalment a la duració del contracte. En les rescissions de contracte inferior a un any, en el moment de realitzar la liquidació se saldaria amb l'aplicació d'hores extraordinàries si és positiu o mitjançant descompte si és negatiu.
- El preavís d'utilització de la jornada irregular es realitzarà com a mínim el dilluns anterior al Comitè d'Empresa i als treballadors/es afectats/es. La comunicació es realitzarà sempre pel cap d'operacions, cap de control de producció, cap RRLL i cap de línia. En qualsevol cas, el Director de Manufactura serà el responsable de la seva correcta aplicació.
- El treball es realitzaria en dissabte, pels treballadors/es que haguessin treballat en torn de matí. En el torn de nit del divendres al dissabte o la del diumenge al dilluns.
- Una compensació d'un 35,5% del preu de l'hora extraordinària.
- L'aplicació de la jornada irregular pel col·lectiu de jornada partida es realitzarà en

dissabte i en jornada continuada.

· Les jornades irregulars s'aplicaran per: grups de treball, famílies de productes i per clients.

Sense perjudici del que s'ha esmentat anteriorment i sempre previ acord amb el Comitè d'Empresa es podrà utilitzar igualment la jornada irregular, fonamentada en causes no previstes, en les mateixes condicions abans exposades.

c) Si durant la vigència del Conveni, en el Conveni Col·lectiu Sindical per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la Província de Tarragona o en la derogada Ordenança de Treball per a la Indústria Siderometal·lúrgica, s'hi estableix una reducció d'horari superior al pactat en aquest article, s'aplicaria d'immediat.

d) Si durant la vigència del Conveni, s'establís per disposició legal, una reducció de la jornada laboral, només tindria eficàcia, si globalment computada, resultés una jornada inferior a la pactada en aquest Conveni.

. Article 44.- Horari i Tornos.

a) Es respecten les jornades de treball de tornos, que es realitzin a la data de la signatura del Conveni. El descans per l'esmorzar serà de 20 minuts a càrrec de l'Empresa que no es computaran com a jornada efectiva.

b) Pel personal de Jornada Partida s'estableix una jornada d'estiu durant el període comprès entre l'1 de juliol i el 31 d'agost ambdós inclosos. S'estableix una compensació econòmica de 3,01 euros per dia laborable de dilluns a dijous durant el període comprès del 15 al 30 de juny i de l'1 al 15 de setembre que s'abonarà al col·lectiu que actualment rep el plus de jornada partida.

. Article 45.- Permisos i llicències.

a) Matrimoni propi, 17 dies naturals

b) Part de la dona, 3 dies naturals

c) Defunció de cònjuge, 5 dies naturals

d) Defunció de parents de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies naturals

e) En els casos d'intervenció quirúrgica ambulatoria del treballador o treballadora, 2 dies naturals pel treballador/a afectat o afectada

f) En els casos d'intervenció quirúrgica ambulatoria de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi repòs domiciliari, dos dies

g) El permís establert a l'art. 37.3.b) de l'ET en allò que es refereix a malaltia greu de familiars fins al segon grau de consanguinitat o hospitalització es podrà, a voluntat del treballador/a, comunicant-ho prèviament al supervisor/a, realitzar-se d'una sola vegada o fraccionat per dies sencers mentre persisteixi la situació que va motivar el permís.

h) Es concediran anualment deu dies feiners de permís a compte de l'Empresa, per assistència a exàmens, prèvia petició de l'interessat/da, justificant la seva matriculació per aconseguir un títol acadèmic o professional, havent d'aprovar, com a mínim, la meitat de les assignatures de les que s'hagi matriculat

i) Acumulació d'hores de lactància. - En desenvolupament de l'art. 37.4 de l'ET, s'estableix, sempre que es preavisi l'empresa amb 15 dies d'antelació, l'acumulació d'hores de lactància fins un màxim del 60% de les hores que puguin correspondre, les quals s'hauran de fruit en jornades laborals completes i immediatament després del permís de maternitat. La resta d'hores que puguin correspondre fins al total legal es podrà fruit en els termes establerts a l'ET

Permisos retribuïts per ILT i consultes mèdiques.

En cas de malaltia justificada, comunicada en les primeres 24 hores, el treballador/a percebrà el 50% del seu sou, durant els 3 primers dies de la malaltia.

Pels anys 2008, 2009, 2010 i 2011 i als treballadors/es que durant el 2007, 2008, 2009 i 2010 respectivament, no superin el 3,5% d'absentisme, percebran un 25% del seu sou, que s'afegirà al 50% establert en el paràgraf anterior, durant els tres primers dies de baixa per malaltia.

El treballador/a, sol·licitant-ho prèviament al seu comandament, tindrà dret a permís retribuït per consulta al metge de capçalera i assistència per medicina particular, així com per assistència mèdica per fills amb minusvalia superior al 33%, fins un màxim de 20 hores a l'any.

El límit d'hores retribuïdes, que podrà utilitzar un treballador/a en conjunt per ambdós casos serà de 20 hores.

Aquest permís substitueix als previstos en les disposicions legals vigents.

. Article 46.- Permisos no retribuïts.

Els permisos no retribuïts seguiran essent autoritzats per l'empresa, tenint en compte, en cada cas, les circumstàncies individuals de qui el sol·liciti.

CAPÍTOL VII MILLORES SOCIALS

. Article 47.- Premi a la continuïtat.

Es concedeix al personal amb una permanència mínima i continuada de cinc anys a l'Empresa, i sense faltes greus o molt greus al seu expedient, la quantitat de cent dos euros amb disset cèntims bruts (102,17 €) en una sola vegada.

. Article 48.- Foment a l'estalvi personal.

Amb la finalitat de fomentar l'estalvi personal i disposar d'avanços econòmics, l'Empresa lliurarà mensualment el DOS per cent del seu salari net, a tot el personal que en la data d'aprovació d'aquest Conveni tingui subscrit el document redactat per l'Empresa per aquest fi i compleixi tot l'establert en el seus pactes.

Així mateix, aquesta donació voluntària s'aplicarà també, en les mateixes condicions a tot el personal de nou ingress, que subscrigui l'esmentat document.

. Article 49.- Grup Social.

Es posa a disposició de tot el personal el Local Social, per aquells actes i activitats d'ordre cultural, formatiu i recreatiu que puguin celebrar-se, garantint el seu manteniment i conservació, així com el finançament d'aquests actes, prèvia aprovació o rectificació de les propostes que en aquest sentit es puguin presentar.

. Article 50.- Ajudes a malalts/es i accidentats/des.

a) L'Empresa es compromet a completar fins al 90% de la Retribució Total, en aquells casos d'accidents de treball amb ferida de sang o greus, que no estiguin originats per imprudència temerària i obliguin a una incapacitat temporal superior al 10 dies.

També es completarà fins al 90% la Retribució Total en aquells casos de malalties greus proposades pel Comitè d'Empresa i aprovades per la Direcció. Tindran sempre consideració de greus les que signifiquin intervencions quirúrgiques o internaments en

clínicas i hospitals.

En ambdós casos es començarà a acreditar l'ajuda a partir de l'onzè dia de la seva baixa, assegurant la seva duració fins a 180 dies.

Condicció bàsica per acollir-se a aquest benefici serà que en els tres mesos anteriors a la baixa, s'obtinguin rendiments mitjans correctes.

b) Realitzat per l'Empresa l'estudi de viabilitat d'un Pla General d'aplicació de possibles llocs de treballs per disminuïts físics, treballadores en estat de gestació, etc., i comunicat en el seu dia al Comitè d'Empresa, per la pròpia Empresa es continuarà considerant la possibilitat d'acoblaments temporals o definitius, en cada cas concret que sigui demanat per l'interessat/da i justificat mèdicament pels Serveis Mèdics d'Empresa, sempre tenint en compte les possibilitats i celeritat que la pròpia organització productiva pugui oferir.

. Article 51.- Premi a la Jubilació.

Es concedeix un premi únic de setanta mil pessetes brutes, a tot el personal que arribada l'edat reglamentària, s'hagi de retirar del treball, segons les normes establertes a la derogada Ordenança de Treball per a la Indústria Siderometal·lúrgica. A tots els treballadors/es que decideixin acollir-se a la jubilació voluntària anticipada, se'ls concedirà les següents quantitats:

EDAT	MENYS DE 12 ANYS	MÉS DE 12 ANYS
60 anys	1.803,04 €	4.207,08 €
61 i 62 anys	1.502,53 €	3.606,07 €
63 i 64 anys	1.202,02 €	3.005,06 €

Aquestes quantitats es pagaran per una sola vegada i en el cas, que l'empleat/da passi directament a la jubilació.

. Article 52.- Premi a la Nupcialitat.

Es concedeix un premi de noranta euros, amb quinze cèntims bruts (90,15 €), al personal de l'Empresa que es casí.

. Article 53.- Premi a la Natalitat.

Es concedeix a tot treballador/a de l'Empresa un premi de seixanta euros amb deu cèntims (60,10 €) bruts pel naixement de cada fill/a.

. Article 54.- Grup Assistencial.

Donar suport a les gestions precises per aconseguir descomptes especials per vendes canalitzades.

. Article 55.- Obsequi especial de Nadal.

Lliurar el dia feiner immediatament anterior a la festa de Nadal, un lot de productes alimentaris a cada una de les persones que figurin en plantilla en aquesta data i, al personal eventual al contracte del qual hagi finalitzat entre el dia 15 de desembre i el dia del lliurament.

. Article 56.- Disposició condicionada. Gratificació de Beneficis.

A la segona desena de maig s'abonarà a tot el personal una gratificació de 19 dies del salari que li correspongui, segons figura a l'Annex 1, més el premi d'antiguitat que també li correspongui.

Si no hi haguessin beneficis a l'exercici anterior, no hi hauria aquesta percepció.

El període d'acreditació d'aquesta gratificació serà entre el primer de maig i el 30

d'abril.

. Article 57.- Excedències maternitat / paternitat.

Durant la vigència del present Conveni, en les excedències per maternitat/paternitat que es demanin, es mantindrà el reingrés obligatori durant dos anys.

**CAPÍTOL VIII
CELEBRACIÓ D'ASSAMBLEES DE PERSONAL**

. Article 58.

L'Empresa reconeix el dret dels treballadors/es a realitzar Assemblea General una vegada al mes, però quedant condicionada la realització de les Assemblees als següents punts:

- a) Totes les Assemblees del personal es realitzaran fora de les hores de treball.
- b) Totes les Assemblees del personal es concertaran prèviament amb la Direcció de Recursos Humans, amb la finalitat de no efectuar interferències que afectin a l'organització i normal desenvolupament del treball a l'Empresa.

. Article 59.

L'Empresa facilitarà local per a la celebració de les Assemblees dels treballadors/es, dels que disposi.

. Article 60.

Quan per a la celebració d'Assemblees de treballadors/es es necessiti un local de característiques o dimensions no disponibles per l'Empresa, aquesta abonarà el total import del lloguer del local necessari només una sola vegada a l'any, sempre que:

- a) L'Assemblea sigui exclusivament del personal de l'Empresa, convocada i demanat el local pel Comitè d'Empresa.
- b) La sol·licitud del local en ambdós casos es farà a la Direcció de Recursos Humans, amb la finalitat de no produir interferències que afectin a l'organització i normal desenvolupament del treball a l'Empresa.

**CAPÍTOL IX
RELACIONS DE L'EMPRESA AMB EL COMITÈ D'EMPRESA**

. Article 61.

Trimestralment o quan l'Empresa ho consideri necessari, informará al Comitè d'Empresa sobre:

- a) Evolució de les operacions econòmiques de l'Empresa i marxa general de la producció.
- b) Perspectives de mercat respecte a comandes, lliurament de productes fabricats, subministres i altres dades de característiques similars.
- c) Les hores extraordinàries realitzades del personal, especificant els motius bàsic que hagin provocat la realització.
- d) Inversions que repercuteixin en la situació de l'ocupació, atenent especialment als increments o disminucions previsibles de plantilla, provisió de llocs de treball vacants, i restants afers de personal.

. Article 62.- Informació Accionistes.

L'Empresa facilitarà al Comitè d'Empresa en les mateixes condicions què ho fa amb els

seus accionistes les dades de l'Empresa que hagi de facilitar a aquests.

. Article 63.

L'Empresa ratifica el reconeixement de les Comissions de Temps, _Seguretat i Higiene, Valoracions i Diversos nomenades pel Comitè d'Empresa, que tractaran de l'aplicació de les normes de treball, ajustant-se al següent:

- a) La normativa de funcionament d'aquestes Comissions s'efectuarà conjuntament l'Empresa i el Comitè d'Empresa, i s'adaptarà a les disposicions legals vigents.
- b) Les Comissions podran tenir l'assessorament extern que necessitin, proposant el Comitè d'Empresa a l'Empresa, l'Assessor/a o Assessors/es que designin per tal que aquesta pugui escollir entre els proposats.
- c) Tots els actes que realitzin les Comissions de l'Empresa es concertaran prèviament amb la Direcció de Recursos Humans amb la finalitat de no produir interferències que afectin a l'organització i normal desenvolupament de treball a l'Empresa.
- d) El President/a, Secretari/a, Coordinadors/es del Comitè d'Empresa i un Delegat/da Sindical per cada una de les Centrals Sindicals CC.OO., UGT i CSIF podran acumular individualment i anual, les hores de permís retribuït per a l'exercici de les seves funcions de representació, que els correspongui. La resta de Membres del Comitè d'Empresa podran sense passar del total d'hores sindicals anuals, acumular 10 hores més al més, de les que els correspongui.

. Article 64.

- a) L'Empresa informará les Comissions del Comitè d'Empresa que correspongui, abans de prendre decisions sobre possibles trasllats de Divisió, sancions per suposades faltes greus i molt greus i promocions.
Les Comissions adoptaran degudament raonades, acord no vinculant per l'Empresa.
L'Empresa informará paral·lelament a la Comissió pertinent sobre les sancions que imposi per faltes lleus.
- b) En el cas d'extinció de contractes que empara l'art. 52 C. De l'Estatut dels Treballadors, l'Empresa al mateix temps d'efectuar la notificació als treballadors, efectuarà comunicació al Comitè d'Empresa.

CAPÍTOL X

SECCIONS SINDICALS DE L'EMPRESA

. Article 65.

Ambdues parts es remeten al que disposi la Llei Orgànica de Llibertat Sindical per ser d'obligat compliment i per imperatiu legal.

CAPÍTOL XI

DISPOSICIONS GENERALS

. Article 66.- Absentisme.

Amb la finalitat de reduir l'absentisme s'estableix un premi d'assistència, consistent en 6,01 € bruts mensuals, a percebre per cada persona que no tingui absentisme durant aquest període.

No es considera absentisme a efectes d'aquest premi: funcions del Comitè d'Empresa i de Seguretat i Higiene, assistència a la farmaciola, requeriments d'Empresa, retard del transport d'Empresa i gestió bancària (una hora al mes).

Aquest premi serà de 12,02 € bruts mensuals, pels treballadors que no utilitzin el permís de gestió bancària, indicat en el punt anterior.

. Article 67.- Pau Social.

L'Empresa i el Comitè d'Empresa es comprometen a coadjuvar a la realització pràctica d'una política de respecte, tant cap a les persones com cap als seus béns.

Durant la vigència del Conveni, el Comitè d'Empresa es compromet a la no realització d'aturades o vagues internes, sense haver esgotat abans totes les vies de negociació amb la Direcció de l'Empresa.

. Article 68.- Comissió Paritària del Conveni.

Es constitueix una Comissió Paritària del Conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del mateix, sent composta pel President/a de la Comissió Negociadora del Conveni, dos vocals en Representació de l'Empresa i dos vocals en Representació dels Treballadors.

. Article 69.- Plus distància.

A 31 de desembre de cada any, es calcularà el preu mig anual ponderat del litre de gasolina sense plom de 95 oc. El percentatge de variació respecte al preu mig anual ponderat de l'any anterior, s'aplicarà al preu del km. i serà vigent durant tot l'any.

CAPÍTOL XII

DISPOSICIONS ADICIONALS

. Article 70.- Dret Supletori.

En tot el que no s'hagi previst en el present Conveni, regiran les normes de l'Estatut dels Treballadors, la derogada Ordenança de Treball per a la Indústria Siderometal-lúrgica, Lleis, Reglaments i altres disposicions d'obligat compliment.

. Article 71.- Comissions de treball.

Durant la vigència del present Conveni es continuarà desenvolupant les funcions de la comissió de Formació Professional i es crearà una nova comissió que tractarà els següents punts: Incentius, Categories i Grups Professionals.

. Article 72.- Principi d'igualtat.

En compliment de l'establert en l'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, es reconeix la igualtat entre les dones i els homes, en tots els aspectes del règim de condicions de treball.

Es reconeix, explícitament, el dret de la dona a accedir a tots els nivells i grups professionals existents a l'empresa. Així mateix, les parts signants es comprometen a adoptar totes les mesures necessàries per a garantir el dret de tots els treballadors/es al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, incloent la protecció davant les ofenses verbals, físiques o de naturalesa sexual.

La direcció de l'empresa i la representació social es comprometen a desenvolupar, en els seus àmbits respectius, les mesures per a assolir la igualtat d'oportunitats reals per a homes i dones en el treball, amb la finalitat de contribuir al ple desenvolupament dels drets i capacitats de les persones. El punt de partida serà la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

S'acorda la constitució, no més enllà del mes d'octubre de 2008, d'una Comissió Paritària per al desenvolupament d'un pla d'igualtat, la finalitat del qual és aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes al centre de treball de Valls. Aquesta comissió elaborarà un conjunt ordenat de mesures per a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i per a eliminar qualsevol possible discriminació per raó de sexe.

Aquesta comissió fixarà els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'aplicació de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Aquesta comissió vetllarà perquè les polítiques d'igualtat siguin presents en tot moment en la vida quotidiana de l'empresa com a signe d'identitat i de compromís de Lear.

. Article 73.- Aplicabilitat del Conveni Provincial per a les Indústries Siderometal·lúrgiques de Tarragona.

Es pacta específicament que per atendre les periòdiques pujades i baixades de càrrega de treball que es produeixen cíclicament, és aplicable l'article 33 del Conveni Provincial sobre Contractació i Ocupació.

. Article 74.- Clàusula d'estabilitat de l'ocupació a Valls.

L'empresa reubicarà a altres llocs de treball els empleats/des que aquesta consideri excedents, sempre i quan es produeixi una altra necessitat i el perfil de l'empleat/da s'adeqüi als requeriments del lloc.

. Article 75.- Contractació de fixos discontinus.

Per atendre les periòdiques pujades i baixades de càrrega de treball que es produeixin cíclicament en les empreses auxiliars del sector de l'automòbil, Lear podrà contractar sota la modalitat de contractació de fixos discontinus d'acord amb els següents requisits:

- La jornada anual d'aquests contractes en un any natural serà de 1200 hores com a mínim i de 1700 hores com a màxim. Durant el primer any natural de la contractació aquesta jornada anual serà proporcional a la data d'ingrés.
- La prestació de treball de forma continuada serà com a mínim d'un mes amb un període de preavis per a la incorporació de 15 dies i d'una setmana per a la finalització del període de treball. En casos excepcionals i degudament justificats, el preavis d'incorporació també podrà ser d'una setmana.
- La finalització de cada període de prestació de treball serà el que determinarà l'ordre de trucada per les següents incorporacions, és a dir, el primer que finalitzi serà el primer a ser trucat i així successivament.
- El salari serà el corresponent al lloc de treball ocupat segons taules del conveni i proporcional a les hores efectivament treballades.

ANNEX NUM 2

**RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL DIRECTES
ELECTROMECHANISMES**

PUNTUACIÓ 146

ÀREA

Acabat i empaquetat	CAIXES
Línia muntatge caixes	CAIXES
Neteja i manteniment màquines i útils de soldar	CAIXES
Preparació i muntatge electromecanismes	CAIXES

PUNTUACIÓ 161

ÀREA

Manipulador/a de materials	GRAL PLANTA
Muntatge amb màquina automàtica d'insertar	CAIXES
Operari/a Especialista PCB	PCB

Operari/a vernissat	CAIXES
Operari/a línia de Test	ELECTRÒNICA
Repàs de soldadura	CAIXES
Soldadura per bany d'ona	CAIXES

PUNTUACIÓ 177

ÀREA

Assistent/a premsa d'estampació	PREMSES
Operari/a depuradora	PCB
Pesador/a - empaquetador/a	INJECCIÓ
Reparació i recuperació	GRAL PLANTA

PUNTUACIÓ 195

ÀREA

Gravat químic	PCB
Monitor/a	GRAL PLANTA
Muntatge de prototips	GRAL PLANTA
Operari/a laboratori fotogràfic	PCB
Operari/a línia SMD	ELECTRÒNICA
Preparador/a línia caixes portafusibles	GRAL PLANTA

PUNTUACIÓ 215

ÀREA

Control processos químics	PCB
Maquinista premsa estampació	PREMSES
Plàstics A	INJECCIÓ
Reparació i recuperació electrònics	ELECTRÒNICA

ANNEX NÚM 3

RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL INDIRECTES

NIVELL 1: 115 a 141

Neteja

NIVELL 2: 142 a 169

Magatzemers B. Administratius E

NIVELL 3: 170 a 187

Magatzemers A2. Preparadors de Material B. Administratius D!. Telefonista
Recepcionista. Secretàries C1. Ajustadors C.

Porteria..

NIVELL 4: 188 a 205

Magatzemers a!. Preparadors de Materials A1. Administratius D. Secretàries C.
Verificadors B. Mecànic C.

NIVELL 5: 206 a 226

Ajustadors B. Verificadors A2. Secretàries B1. Administratius C1. Tècnics de Qualitat B.
Rectificadors B. Torners. Mecànics B.
Magatzemers A. Construcció mostres.

NIVELL 6: 227 a 249

Encarregats B. Administratius C. Secretàries B. Rectificadors A. Verificadors A1. Tècnics
de Qualitat A3. Preparadors Materials
A. Monitor Formació A.

NIVELL 7: 250 a 275

Administratius B1, Mecànics A1. Electricistes A1. Ajustadors A. Electroerosionadors. Fressadors. Projectistes B. Encarregats A2. Tècnics de Mètodes B1. Caps de Laboratori B. Tècnics de Qualitat A2. Secretàries A1. Construcció Taulers B. Impulsors. Verificadors A. Delineants.

NIVELL 8: 276 a 302

Tècnics de Qualitat A1. Encarregats A. Caps de Manteniment B. Cèl·lules compres. Assistència Tècnica. Administratius B. Secretàries A. Projectistes A2. Tècnics de Mètodes B. Electricistes A. Mecànics A. Construcció Taulers A.

NIVELL 9: 303 a 332

Caps de Manteniment A1. Projectistes A1. Tècnics de Mètodes A. Administratius A1. Tècnics de Qualitat A. Caps de Laboratori A. Tècnics de Compres. Caps Control Qualitat A1. Caps de Taller A1. Encarregats.

NIVELL 10: 333 a 365

Caps de Taller A. Administratius A. Anàlisi Valors. Caps control Qualitat A. Projectistes A. Tècnics Mètodes. Enginyeria Construcció Taulers. Caps de Manteniment A.

SITUACIÓ A:

Les revisions o valoracions de nous llocs de treball significaran l'actualització sistemàtica de la present relació.