

PREACUERDO XI CONVENIO COLECTIVO DE DELPHI DIESEL SYSTEMS

En Sant Cugat del Vallès, a 19 de julio de 2011.

REUNIDOS:

Por la Representación de los Trabajadores

Jordi Arnaiz Moreno (CC.OO)
Javier Díaz Font (CC.OO.)
José Antonio Morán García (CC.OO.)
Juan José Moreira Limones (CC.OO.)
Fco. Javier Arjona Garrido (F.T.C.)
Albert Carrillo Monguet (F.T.C.)
Antonio Martín Pérez (F.T.C.)
Juan Montilla González (F.T.C.)
Juan Almellones García (U.G.T.)
Esteban Rodríguez Romero (U.G.T.)
David Sánchez Gálvez (U.G.T.)
Ricardo Sánchez Romero (C.G.T.)

Por la Representación de la Empresa

Rogelio Oficialdegui Tina
Celia Monte Collado
Javier Muller Barbat
Jaume Roquet Cirera

Xavier Pera Coral (asesor)

PREÁMBULO

Las Partes han venido negociando durante el primer semestre del 2011, el XI Convenio Colectivo de la planta de Delphi en Sant Cugat del Vallès. Dicha negociación se ha llevado a cabo en un contexto difícil tanto en lo que se refiere a la situación laboral generalizada, caracterizada por la crisis económica mundial y su importante afectación en el sector de la automoción, como a la situación específica de Delphi, inmersa en un proceso de transformación tras su salida de la situación del Capítulo 11.

Con la finalidad de mejorar la posición competitiva de la planta al objeto de poder optar a la adjudicación de nuevos proyectos y mantener el empleo, las partes han trabajado en la consecución de una reducción de costes, que supone un gran esfuerzo por parte de todos los empleados/as, como es poner en marcha un cambio sustancial del sistema de trabajo, permitiendo que la planta sea más flexible ante las subidas y bajadas de la demanda de los clientes y una moderación salarial en línea con el sector del automóvil.

Con la misma finalidad, y en paralelo a la negociación de convenio, ambas partes han suscrito el documento denominado "Acuerdo para el mantenimiento del empleo indefinido en Delphi Sant Cugat".

Como resultado de la negociación del Convenio, las partes han alcanzado un Acuerdo de Convenio Colectivo, que se regirá por los siguientes,

PACTOS

1.- NATURALEZA DEL ACUERDO

Prorrogar la vigencia del X Convenio Colectivo de Empresa, que continuará vigente en toda su extensión, excepto en lo modificado o anulado en el presente Acuerdo.

2.- AMBITO TEMPORAL (ART 4)

La duración del presente convenio es de cuatro años, con vigencia desde el 1 de enero del 2011 al 31 de diciembre del 2014, ambos inclusive, pudiéndose prorrogarse en sus propios términos por tacita reconducción

3.- MANTENIMIENTO DEL NIVEL DE OCUPACIÓN (ART 18)

Uno de los objetivos del presente Convenio, en el marco del Proyecto Common Rail, es la continuidad del nivel de ocupación existente.

Si ello no fuere posible:

1) En tales situaciones y como un sistema alternativo al del abono de indemnizaciones fijadas por la ley, se estructurará lo siguiente:

1.1. Un Plan de Prejubilaciones, al que podrán adherirse, los trabajadores nacidos con anterioridad al 01.01.1953 Dicho plan complementará las prestaciones públicas hasta un 90% del salario neto percibido por los que se adhieran, hasta la edad de 60 años, y el 90% de la base reguladora a partir de dicha edad. La empresa podrá denegar la adhesión a dicho plan por causas organizativas, técnicas o productivas.

Las fechas de nacimiento que se tomarán como referencia para cada uno de los años de vigencia de este Acuerdo serán:

- Nacidos antes de 1 de Enero/53 para todo el año 2011
- Nacidos antes de 1 de Enero/54 para todo el año 2012
- Nacidos antes de 1 de Enero/55 para todo el año 2013
- Nacidos antes de 1 de Enero/56 para todo el año 2014

1.2. Se ampliará la edad en la que se ofrecerá la prejubilación, llegando a los 56 años, en función de la disponibilidad financiera y de las situaciones que se presenten. En todos los casos se mantendrán las coberturas y condiciones actualmente existentes, que se fijaron en la Cláusula Adicional Tercera, apartados 2 y 3 del Laudo Arbitral, dictado por el Delegado Territorial de Trabajo de Barcelona, el 7 de Enero de 1998, que se especifican en el punto anterior .

El mencionado plan de jubilación se interpretará y aplicará de conformidad con lo dispuesto en el laudo arbitral de fecha 30 de diciembre de 2009.

1.3. Los trabajadores de 60 años o más podrán elegir entre la adhesión al Plan de Prejubilaciones o acogerse a una indemnización de veinte días por año trabajado, hasta un tope de doce mensualidades. La empresa podrá denegar estas solicitudes cuando concurren causas organizativas, técnicas o productivas.

1.4. Además se continuará contemplando la vía de las bajas incentivadas como medida complementaria.

2) Se acuerda la recuperación del trabajo externalizado que sea posible, y de algunos trabajos subcontratados factibles de ser realizados por personal de plantilla, si así se requiriese, con objeto de mantener la actividad.

4) En todo caso la Dirección se compromete a negociar con la Representación legal de los Trabajadores, si ello fuera necesario, cualquier otra vía no traumática de reducción de plantilla.

4.- CONTRATOS TEMPORALES (ART 22)

La Dirección mantiene el compromiso de realizar la transformación de contratos temporales en indefinidos que resulte de la aplicación del 10% al número de trabajadores contratados/as mediante contratos temporales en los términos recogidos en el artículo 22 del presente convenio, a su vez continuará en suspensión la cláusula normativa de que no se supere el 13% de la plantilla total de la empresa con contratación temporal.

5.- AUMENTO SALARIAL (ART 31)

A partir de enero de 2012, será de aplicación un solo baremo tanto para el turno partido como seguido.

Se aplicará en baremos a principios de año, los siguientes aumentos salariales:

Año 2011: Se mantendrán los baremos salariales vigentes a 31-12-2010.

Año 2012: Aumento al inicio del año del 1%

Año 2013: Aumento al inicio del año del 1%

Año 2014: Aumento al inicio del año del 1%

Los incrementos serán aplicados de forma porcentual sobre los siguientes conceptos salariales:

- Salario Base.
- Plus Valoración Puesto de Trabajo.
- Prima Fija (actividad 60,72 Bedaux).
- Precio Hora Prima (actividad 83 Bedaux).
- Pagas Extras de Julio y Navidad.
- Paga de Productividad
- Horas Extras.
- Premio de Vinculación.
- Plus Nocturno
- Plus de condiciones y agresividades.
- Plus de mando.

Como consecuencia de las posibles oscilaciones de la jornada, el precio de la hora prima quedará modificado en la cantidad correspondiente, así como cualquier otro concepto afectado por el precio hora.

6.- REVISIONES SALARIALES (Art-32)

Sólo entrará en funcionamiento esta cláusula en el supuesto de que a partir del año 2012, la inflación de Enero a Diciembre de cada año, en su conjunto nacional, haya superado el 1% para cada uno de los años 2012, 2013 y 2014.

A la finalización del año 2012, dentro del mes siguiente en el que se produzca la confirmación oficial del IPC real, en caso de que el IPC real superase el 1%, se procederá a la revisión salarial desde el mes que el IPC real haya superado ese 1% hasta el porcentaje del IPC real registrado si éste es inferior al 2,5% o hasta el 2,5% si es igual o superior a este porcentaje. La diferencia generada será abonada en una sola paga y el porcentaje de exceso que proceda será incorporado a los baremos vigentes a 31 de Diciembre de cada año, con efectos de 1 de Enero del año siguiente.

A la finalización de los años 2013 y 2014, dentro del mes siguiente en el que se produzca la confirmación oficial del IPC, se procederá a la revisión salarial desde el mes que el IPC real haya superado el 1%. La diferencia generada será abonada en una sola paga y el porcentaje de exceso será incorporado a los baremos vigentes a 31 de Diciembre de cada año, con efectos de 1 de Enero del año siguiente.

7.- PLUS ESTRUCTURA DE TURNOS ACORDADA EN EL VIII CONVENIO COLECTIVO (Art. 37)

A partir de enero de 2012, el Plus Estructura de Turnos acordada en el VIII Convenio se transformará en un complemento personal denominado "Ex Nueva Estructura", que será abonado en 12 mensualidades y aplicable únicamente a los trabajadores que estaban adscritos a la estructura de lunes a sábado y que venían percibiendo ese Plus. El objeto de dicho complemento personal es el de garantizarles el mismo nivel salarial existente a diciembre 2011.

A partir del año 2012, inclusive, y durante la vigencia del presente Convenio, dicho complemento personal se irá absorbiendo parcialmente de acuerdo con los siguientes criterios:

- A principio de cada año se aplicará a cuenta una absorción del plus equivalente al 0,5% del salario, efectuando la regularización correspondiente conforme a lo establecido en los dos puntos siguientes.
- Si el IPC Real del año correspondiente es igual o superior al 2%, la absorción del complemento será del 1% del salario.
- Si el IPC Real del año correspondiente es inferior al 2%, la absorción del complemento será del 50% de dicho IPC aplicado sobre el salario.

8.- NUEVO NIVEL DE INGRESO (Art.35)

Ambas partes acuerdan la eliminación del Nuevo Nivel de Ingreso. A tal efecto, la Dirección de la Empresa se compromete a cumplir los términos recogidos en la demanda de conflicto colectivo presentado por el comité de empresa sobre la eliminación de la categoría de Nuevo Nivel de Ingreso.

9.- ANTICIPOS A CUENTA (Art.40)

Para los trabajadores/as que deseen percibir un anticipo del salario mensual devengado, de forma periódica, se establecerá el siguiente procedimiento:

Se solicitará por escrito al departamento de RRHH, indicando el importe y el periodo desde/hasta desee percibir dicho anticipo.

10.- JORNADA LABORAL (Art.42)

La jornada de trabajo anual, para todos los trabajadores/as se establece en 1.718 horas de presencia. La jornada de trabajo efectiva será la resultante de descontar los 15 minutos de descanso por bocadillo conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Dicha jornada anual será de aplicación a partir del año 2012. En el caso de que alguno de los calendarios pactados en el presente Acuerdo se aplique ya durante el año 2011, la Comisión de Organización y Producto consensuará la forma de aplicación de dicho cambio en relación con la jornada laboral de dicho año 2011.

En el supuesto de que el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona fijara una jornada en cómputo anual más beneficiosa que la pactada entre las Partes, la misma será de aplicación en Delphi Diesel Systems S.L. a partir de la fecha de su entrada en vigor.

11.- DESCANSO POR BOCADILLO (Art. 43)

Se disfrutará de un descanso de 15 minutos diarios para todos los turnos, que no serán de aplicación en los viernes cortos del turno partido, que serán retribuidos y que conformarán la jornada de presencia de 1.718 horas anuales a la que se hace referencia en el artículo 42.

12.- CALENDARIO LABORAL (Art. 45)

La Dirección elaborará anualmente el calendario laboral que comprenderá, entre otros aspectos, la fijación de los horarios a los que deban ajustarse los distintos colectivos del

personal; periodos a disfrutar de vacaciones anuales, distribución anual de los días de trabajo, etc., y de cuyo contenido informará al Comité de Empresa.

Se establecen tres calendarios:

- Calendario turno seguido de lunes a viernes, estructura rotativa en 3 turnos (mañana, noche, tarde).
- Calendario turno partido de lunes a viernes
- Calendario de 5º turno.

Se podrán establecer de mutuo acuerdo en la confección del calendario anual, días de disfrute colectivo que permitan el disfrute de puentes.

Las jornadas de 5 de enero y el 23 de junio, para el turno de tarde, tendrán carácter de jornada reducida recuperable, conforme a lo que se establezca en el calendario anual.

A la confección de todos los calendarios, se garantizara el disfrute del periodo de Navidad, desde la jornada del día 24 de diciembre al 31 de diciembre ambos inclusive, y para el calendario de 5º turno, el disfrute de 4 días en el periodo de Semana Santa, (De viernes Santo a Lunes de Pascua).

Condiciones específicas para turno seguido

La semana laboral será de 5 días de lunes a viernes, en tres turnos rotativos, mañana, noche, tarde.

En la confección de calendario se establecen 214 jornadas productivas de a razón de 8 horas diaria y 1 jornada de 6 horas hasta completar las 1.718 horas de presencia.

La rotación de turnos se podrá realizar en periodos tanto mensuales, bimensuales, trimestrales, semestrales o anuales.

Se decidirá mediante una encuesta pasada a la plantilla antes del primer año de aplicación del nuevo sistema de turnos.

Condiciones específicas para el turno partido

Flexibilidad horaria, que se podrá ejecutar con carácter voluntario, para personal de turno partido:

- Mañana: Entrada de 7h a 9h, con presencia obligatoria hasta las 13.00.
- Mediodía: Horario de Comida de 13h a 15h (mínimo una hora, que incluirá los 15 minutos por descanso de bocadillo)
- Tarde: Presencia obligatoria hasta las 16.30h y flexibilidad hasta las 18.30h
- Se tienen que compensar las horas de flexibilidad en el mismo mes.

Disfrute de jornadas reducidas de 6:00 como máximo, los viernes comprendidos entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre.

El cálculo minutarario del resto de jornadas del año se realizará mediante el mismo criterio que se ha venido aplicando, para garantizar una jornada anual de 1.718 horas de presencia al año.

Condiciones específicas para el 5º turno

Se establece cuatro calendarios laborales, basado en turnos corridos con un sistema de trabajo de 6 días de trabajo y 2 de descanso, en jornadas de 8 horas a tres turnos.

El exceso de horas resultante de la confección de dichos calendarios se disfrutará como días de libre disposición, no pudiendo disfrutar más de 2 días al mes, y no pudiendo ser disfrutados los mismos en sábados ni domingos y garantizando que no habrá ausencias superiores al 30% por sección.

El personal contratado específicamente para este turno tendrá una permanencia obligada de tres años contados desde el inicio de su asignación al mismo, no obstante de forma voluntaria

y de acuerdo entre el trabajador y la empresa podrá ampliar el periodo de permanencia que las partes mutuamente acuerden.

Para el personal contratado de forma indefinida con anterioridad al 1 de enero del 2011, su adscripción a este calendario solo podrá ser única y exclusivamente con carácter voluntario, pudiéndose adscribir por el periodo que las partes acuerden.

En las vacantes que se convoquen específicamente para este turno de niveles A y S, su permanencia irá en función de las necesidades de producción.

Los trabajadores/as adscritos a este turno tendrán derecho al cobro de Plus de Fin de Semana, que se establece en 6 euros por hora efectivamente trabajada en jornadas de sábados y domingos. Se reconocerá el derecho a la percepción del plus de fin de semana en los casos de ausencia debidas a accidente laboral, cuatro fines de semana de vacaciones y los permisos estipulados en el anexo 9 cuadros número 1, 3 y 5.

Los trabajadores/as adscritos a este turno tendrán derecho al cobro del plus de locomoción por día trabajado en sábado o domingo.

A la finalización de un año de su aplicación, y en función de operativa del mismo se podrá cambiar por otros modelos de calendarios de fin de semana que ambas partes acuerden.

13.- ESTRUCTURA DE TURNOS (ART. 46)

Se establece, de forma generalizada, la rotación de turnos. No obstante, se facilitaran las medidas que eviten la rotación mediante acuerdos personalizados suscritos, a tal efecto, entre los afectados, de acuerdo con los modelos recogidos en el Anexo nº 7. En todo caso ello no deberá interferir la organización de dicha estructura de turnos.

A los efectos de paliar al máximo la rotación obligatoria, se aplicarán los siguientes mecanismos:

- 1.1) Cada mes de septiembre se realizará una encuesta a la plantilla para conocer la disponibilidad de cada trabajador para el año siguiente. Los resultados de dicha encuesta serán públicos por áreas de trabajo con el fin de que los trabajadores puedan utilizar los datos para confeccionarse los pactos de no rotación de turnos.
- 1.2) Se podrán a disposición de los trabajadores documentos de no rotación para que estos, lleguen a acuerdos entre ellos que permitan evitar la rotación de turnos, en ningún caso los mandos realizaran dichos acuerdos de no rotación.
- 1.3) Los acuerdos de no rotación se podrán realizar por áreas de trabajo, entendiendo éstos por el grupo de secciones que dependen de un mismo jefe.
- 1.4) En función de las necesidades de producción los acuerdos podrán ser entre tres operarios, para evitar la rotación entre tres turnos, o bien entre dos operarios.
- 1.5) Los mandos tendrán un plazo de un mes a partir de la fecha de entrega del documento de no rotación por los trabajadores para aceptar o denegar el acuerdo de no rotación, en caso de no dar respuesta al mismo, se entenderá por aceptado.
- 1.6) En caso de denegación del acuerdo el mando deberá exponer los motivos que justifiquen dicha decisión ante la Comisión de Org. Y Producto, la cual mediará para intentar buscar una solución a los problemas que puedan surgir en este tipo de cuestiones.
- 1.7) La empresa realizará el máximo aprovechamiento de las oportunidades ofrecidas por la nueva organización productiva a efectos de incentivar los acuerdos de no rotación.
- 1.8) Se incrementará la formación para potenciar la polivalencia, de acuerdo con lo ya establecido en la Reforma.
- 1.9) Se permitirán pactos de no-rotación entre niveles "A" y "B" que desarrollen las mismas funciones

Se adecuarán los formularios de "Acuerdos de Pactos de No Rotación" que constituyen el Anexo 7 del vigente convenio colectivo, incorporando a los mismos un reverso que contenga las condiciones que regulen la posibilidad de que accedan a pactos de no rotación aquellos empleados de nivel A que de modo continuado realicen exclusivamente funciones propias de empleados de nivel B, cuya situación quedará recogida previamente a iniciativa del Jefe de Módulo.

En dichos impresos deberá quedar manifiesta la aceptación, por parte de los empleados que lo suscriban, de los siguientes principios:

- El acuerdo de no rotación perderá su vigencia en el momento en el que el empleado de nivel A sea requerido para ocupar un puesto de trabajo correspondiente a dicho nivel.
- Los empleados de nivel B renuncian a plantear demandas, ya sean económicas, de Categoría profesional o de Nivel funcional, en relación al nivel A y al pacto de no-rotación, en línea con el espíritu de buena fe que ha animado a las dos partes firmantes del presente Convenio. Consecuentemente, cualquier pase de nivel B a nivel A deberá seguir los mecanismos previstos en el Procedimiento para la Cobertura de Vacantes y en el Manual de Asignación de Nivel Funcional (Anexos 2 y 3 del Convenio).

- 1.10) Los trabajadores indirectos no adscritos a la estructura de turnos rotativa de lunes a viernes acordada en el presente convenio, voluntariamente, podrán trabajar algunos sábados o domingos, a cambio tendrán un día de libre disposición por cada uno de los sábados o domingos que hayan trabajado. Adicionalmente dispondrán de un día más de libre disposición por cada bloque de cuatro sábados o domingos completos trabajados, de forma que se disfrutará de un día adicional por cuatro sábados o domingos, dos días por cada ocho sábados o domingos y tres días por cada doce sábados o domingos.

Estos días crearán una bolsa, a título personal, que podrá hacerse efectiva en las fechas que se soliciten, siguiendo los criterios que se han venido aplicando para los días de Reforma y que se detallan en el Anexo nº 8.

- 1.11) Con el fin de que todos los trabajadores tengan las mismas oportunidades, en el seno de la Comisión de organización y producto se estudiarán y buscarán alternativas para todo aquel trabajador que no haya podido hacer pacto de no rotación.
- 1.12) En el seno de la Comisión de Organización y Producto se discutirá todo lo referente a la aplicación de los calendarios laborales acordados en el XI Convenio Colectivo, y acuerdos de no rotación de turnos.

14.- VACACIONES / SEMANA MOVIL (Art.49)

Las vacaciones anuales reglamentarias tendrán una duración de 30 días naturales.

El derecho al disfrute del período de vacaciones se adquirirá, proporcionalmente, al tiempo de permanencia de alta en la Empresa computándose, a estos efectos, desde el primer día laborable después de las vacaciones inmediatamente anteriores de las que se trate. El criterio de proporcionalidad será de aplicación tanto a los nuevos ingresos como a los reingresos por excedencia, invalidez, o similar

Se establecerán en calendario, tres semanas fijas de vacaciones durante el periodo de verano, para todo el personal con derecho a ello, dos de las cuales serán de cierre de planta en agosto. El disfrute de las tres semanas, se harán en dos grupos, 1 y 2.

El grupo 1 abarcará las dos semanas de cierre y la anterior a las mismas.

El grupo 2 abarcará las dos semanas de cierre y la posterior a las mismas.

Tanto en la semana anterior como posterior al cierre, se garantizará como mínimo el 50% de presencia del personal adscrito a cada sección.

Para aquellos trabajadores/as que opten por disfrutar la semana móvil junto a su periodo de vacaciones, se establecen los siguientes criterios:

El grupo 1 la podrá colocar en la semana anterior a su periodo vacacional establecido en calendario.

El grupo 2 la podrá colocar en la semana posterior a su periodo vacacional establecido en calendario.

De manera general cada año se alternarán de forma automática los grupos de vacaciones 1 y 2. Por acuerdo entre trabajadores/as podrán mantener los mismos periodos asignados siempre que haya un equilibrio para mantener la actividad necesaria que garantice cubrir las necesidades productivas.

Semana Móvil de vacaciones (Anexo 6)

El disfrute de la semana móvil podrá tener lugar en la semana anterior o posterior a las fechas de cierre por vacaciones o a lo largo del año.

En el primer supuesto será condición inexcusable que la distribución del personal asegure la presencia de, al menos, el 50% para el turno partido y el 70% para los turnos seguido y 5º turno, de la plantilla adscrita a cada sección, módulo, área, etc., con el fin de garantizar el mantenimiento de una mínima operatividad de la actividad productiva. Si algún trabajador/a no pudiese tener un año cuatro semanas de vacaciones seguidas (incluida la semana móvil), tendrá preferencia de elección de periodo vacacional al año siguiente para poder disfrutar de cuatro semanas seguidas dentro del periodo solicitado, siempre que se garanticen los porcentajes establecidos.

En el segundo caso, que implica el cambio de cinco días de vacaciones por otros tantos hábiles de trabajo deberá efectuarse de forma tal que no se sobrepase el tope del 30% de ausencias/día, a nivel de cada una de las unidades apuntadas en el párrafo anterior.

Las dos alternativas establecidas son válidas para todo el personal de la Compañía, sin que ello impida que por razones productivas o de evidente necesidad, la Dirección considere oportuna la presencia de determinados trabajadores en fechas concretas.

La modalidad de disfrute a lo largo del año será opcional en el sentido de poder efectuar los días de vacaciones en bloque, fraccionados o, incluso, día a día. Una vez escogidos éstos y que los mismos hayan sido confirmados por la empresa al no haber sido rechazados por el mando correspondiente tendrán, a todos los efectos, el carácter vacacional, razón por la cual en el supuesto de coincidir con la situación de baja por enfermedad o accidente tendrán el mismo tratamiento que el resto de los días de vacaciones anuales reglamentarias, no procediendo su cambio por otras fechas.

Siempre y cuando no se haya producido la circunstancia apuntada en el párrafo anterior, y no se superen los porcentajes de ausencia indicados, se aplicará la flexibilidad necesaria para facilitar los cambios bien sean de fechas, bien de intercambios entre dos.

La posibilidad de la modificación de las fechas inicialmente escogidas o del cambio deberá ser notificada, formalmente, con una antelación mínima de un mes al mando correspondiente, quien la aceptará o rechazará.

Disfrute días de compensación (antes reforma para el partido) (Anexo 6)

Se garantizará el disfrute de 3 días de libre disposición a título individual al confeccionar los calendarios anuales, estableciéndose dos días de disfrute, como máximo, dentro del mismo mes, así como una ausencia máxima de un 30% por Sección.

El personal deberá poner en conocimiento de sus mandos la fecha o fechas elegidas para el disfrute de los citados días con la máxima antelación posible, no adquiriendo derecho alguno a su disfrute hasta disponer de la confirmación expresa de sus mandos.

Por evidentes y objetivas razones de planificación de la actividad productiva será obligatorio concretar o definir las fechas escogidas cuando a través de la Dirección se efectúe la correspondiente consulta a primeros de año, fijándose en la misma tanto los días de libre disposición y los periodos de vacaciones, no aceptándose el "pendiente de concretar, limitándose además la posibilidad de cambios con posterioridad a la fecha inicialmente fijada como máximo por una sola vez, cada uno de los días siempre que se cumplan los criterios anteriormente mencionados y lo apruebe su mando.

En el caso de que no se concretaran por parte del trabajador/a las fechas de disfrute en el plazo de 20 días desde la fecha de entrega por parte de la Empresa, ésta asignará las fechas de disfrute que considere más razonables, según disponibilidad y necesidades.

15.- AYUDA ESCOLAR (art.51)

Durante la vigencia del presente convenio se establece esta ayuda por importe de 130 € por año e hijo en edad comprendida entre 0 y 18.

16.- SERVICIO DE TRANSPORTES (ART.54)

En este sentido se acuerda tratar en la Comisión de Movilidad que estudie y en su caso lleve a cabo por acuerdo:

- a) Medidas destinadas a un uso más optimizado de las líneas de autobús.
- b) Posibles incentivos al transporte compartido en medios particulares en aquellas localidades que no dispongan de servicio de autobús.
- c) Ampliación de las zonas de aparcamiento para motos y bicicletas y
- d) Racionalización del uso del aparcamiento y de los servicios de autobús.

17.- SERVICIO DE COMEDOR (ART.55)

La Empresa se compromete a realizar las reparaciones y sustituir aquellos aparatos de la cocina que se requieran para garantizar la calidad del servicio de comedor, y la seguridad de la instalación.

18.- FONDO DE VIAJES (Art.56)

La Dirección facilitará, en concepto de ayuda, y para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, la dotación económica necesaria para la realización de viajes de carácter cultural/recreativo para el personal de la plantilla.

La aportación a este fondo será de 50.000 Euros para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, constituyendo el conjunto de las cuatro anualidades una bolsa de cuyo importe se podrá disponer anualmente en la forma que se estime oportuno, sin que al término del presente Convenio la cantidad utilizada haya podido sobrepasar la cifra acordada.”.

19.- HORAS DE INFORMACIÓN A LA PLANTILLA. (Art. 71)

La plantilla dispondrá de 5.000 horas anuales, dentro de la jornada de trabajo, para recibir información, creándose, por tanto, una bolsa de 20.000 horas a repartir durante la vigencia temporal del presente Convenio, en función de las necesidades de información.

20.- FONDO O DOTACIÓN PARA LAS REPRESENTACIONES SINDICALES (ART-72)

En atención a la necesaria normalidad en cuanto a las actuaciones y relaciones laborales que deben existir en la empresa, la Dirección reconoce la necesidad de la existencia de un fondo anual que permita cubrir los gastos derivados de las actividades y funciones que constituyen la representación sindical.

Dicho fondo se repartirá, proporcionalmente, al número de miembros que, dentro del Comité de Empresa, acredite cada una de las opciones sindicales presentes en el mismo.

La cuantía de la dotación para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio se fija en 9.015,18 €. Para negociaciones posteriores, el proceso de fijación del importe deberá realizarse durante el último mes de vigencia del Convenio precedente.

21.- PERMISO POR ENFERMEDAD Ó INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA (Anexo 9)

Se acuerda modificar el cuadro de permisos número 6 de nuestro convenio, incluyendo que el disfrute de los días de permiso se pueda llevar a cabo en distinta fecha al hecho causante siempre que el familiar continúe hospitalizado y no se generen por ello un mayor número de días de permiso.

**22.- PERMISO POR EXÁMENES PARA TRABAJADORES DEL TURNO DE LA NOCHE.
(Anexo 9)**

Se modifica el cuadro de permisos número 15 de nuestro convenio, incluyendo que los trabajadores/as en turno de noche podrán disfrutar de este permiso si están cursando estudios reglados, y tienen exámenes cuya hora esté comprendida entre las 07.00 de la mañana y las 12.00 del mediodía del día siguiente.

23.- PERMISO DE ASISTENCIA MÉDICA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. (Anexo 9)

Se acuerda que este permiso pueda utilizarse para acompañar al cónyuge y a los hijos con edades hasta 18 años inclusive tanto al médico de cabecera como al médico especialista o servicios de urgencia hospitalarios.

24.- FLEXIBILIDAD DE 2 HORAS PARA TRABAJADORES/AS CON HIJOS O CONYUGE CON MINUSVALIA RECONOCIDA

Se concederá la flexibilidad de dos horas diarias, a recuperar en el mismo día, para personal con hijos o cónyuge a su cargo con una discapacidad psíquica, física o sensorial reconocida superior al 65% para llevarlos o recogerlos de los centros asistenciales en donde el discapacitado reciba atención, siempre que exista coincidencia entre los horarios laborales y los horarios del centro en cuestión, y se acrediten con la documentación pertinente todos estos hechos.

El trabajador que quiera hacer uso de la flexibilidad aquí prevista, deberá preavisarlo con una antelación de 15 días, y deberá acreditar con la documentación oportuna el cumplimiento de lo establecido en el párrafo anterior.

25.- VACANTES ANEXO 2

Se modificará el Anexo 2 del proceso del manual de vacantes en los siguientes términos:

Al final del artículo 6.2

El trabajador podrá solicitar con anterioridad al examen el documento de valoración de cualidades del candidato y tener respuesta de su responsable respecto al contenido de la misma.

Añadir en punto 7

Excepcionalmente cuando no sea posible proceder a la cobertura de las vacantes por no haber conseguido ninguno de ellos la calificación de "suficiente", se procederá a la convocatoria de un nuevo proceso de vacante al que, por una sola vez y con carácter excepcional, podrán presentarse los aspirantes suspendidos en el primer examen.

26.- CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

Se supedita la firma del Acuerdo definitivo del Convenio a la aprobación por parte de la plantilla de Delphi Sant Cugat y a la revisión del mismo por los servicios jurídicos de las partes firmantes.

27.- TEXTO REFUNDIDO DE CONVENIO

Ambas partes se comprometen a en un plazo no superior a tres meses efectuar el refundido del presente acuerdo con el texto del X Convenio Colectivo de Delphi Diesel Systems S.L y registrar el mismo ante la autoridad laboral competente.