



RESOLUCIÓ de 19 de novembre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo Componentes Vilanova SL per als anys 2025-2029 (codi conveni núm. 08016593012009)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo Componentes Vilanova SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 16 de setembre de 2025 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo Componentes Vilanova SL per als anys 2025-2029 (codi conveni núm. 08016593012009), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GRUPO COMPONENTE VILANOVA SL, PARA LOS AÑOS 2025-2029

CAPITULO I **Ámbito, Vigencia y Duración**

Artículo 1. *Ámbito Funcional y Territorial*

El presente Convenio colectivo es de ámbito de empresa, y afectará a Grupo Componentes Vilanova SL, para su centro de trabajo ubicado en Vilanova i la Geltrú (Barcelona).

Artículo 2. *Ámbito Personal*

El presente Convenio regula las relaciones laborales del personal de la plantilla de la empresa, con exclusión de aquellas personas vinculadas por las relaciones a que se refieren los artículos 1.3 letras c) y f) y 2.1 letras a) y f), del Estatuto de los Trabajadores, así como de aquellos empleados/as que desempeñan funciones directivas.

Artículo 3. *Ámbito Temporal*

La vigencia del presente convenio colectivo será desde el 01/01/2025 hasta el 31/12/2029.

Artículo 4. *Denuncia y Revisión*

Las partes acordaron la ultraactividad del anterior convenio para la negociación del presente Convenio 2025-2029. Una vez entra en vigor este último con fecha de efectos 01/01/2025, queda derogado el anterior convenio en su integridad, siendo de aplicación la actual normativa establecida en virtud de la Ley 3/2012 de 6 de julio.

La denuncia del Convenio se realizará por cualquiera de las partes, por escrito, y con una antelación mínima de tres meses a su fecha de expiración. De no mediar denuncia en los términos establecidos, el presente convenio colectivo se entenderá prorrogado por periodos anuales.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se mantendrá la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación, hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio, de acuerdo con las regulaciones y límites establecidos en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

La comunicación en la que se promueva la nueva negociación reunirá la forma exigida en el artículo 89 del ET, y se entregará a la otra parte juntamente con el acto de denuncia. Asimismo, los plazos y formalidades de la nueva negociación seguirán lo establecido en el indicado artículo 89 del ET.

Artículo 5. *Prelación de Normas*

Las normas que regularán las relaciones entre el personal y la empresa serán, en primer lugar, con carácter preferencial y con exclusión de cualquier otro, las de este Convenio colectivo. Únicamente para aquellas materias que no estén expresamente reguladas en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona y Estatuto de los Trabajadores, siempre que ello no signifique entrar en contradicción con lo regulado en el presente Convenio colectivo.

CAPITULO II **Compensación, Garantía Personal y Absorción**

Artículo 6. *Absorción y Compensación*

Las condiciones económicas y de trabajo que se pactan en este Convenio sustituirán a las existentes a su entrada en vigor, las cuales quedarán absorbidas y compensadas cualquiera que sea su origen y naturaleza.

De ser de aplicación, en un futuro nuevas disposiciones que impliquen variación económica o de condiciones de trabajo, sólo tendrán eficacia práctica y serán de aplicación cuando, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las de este Convenio, también valoradas en conjunto y en cómputo anual. En caso contrario se entenderán absorbidas por las mismas.

Se exceptúan del principio general de absorción y compensación, previsto en los dos números anteriores, las condiciones superiores que en las materias objeto de la Sección 6ª de este Convenio, se pudieran establecer por disposiciones de carácter general.

La posible mejora por introducir derivada de la excepción que antecede se aplicará desde la fecha en que entre en vigor la disposición que introduzca la misma.

Artículo 7. *Vinculación a la Totalidad*

Las condiciones del presente Convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

Artículo 8. *Garantía Personal*

Se respetarán las situaciones personales que, en su conjunto, sean desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente Ad Personam.

CAPITULO III **Comisión Paritaria**

Artículo 9. *Comisión Paritaria*

1. Se constituye la Comisión Paritaria de este Convenio que estará integrada por cinco Vocales de cada representación.

Cada una de las representaciones podrá cambiar a sus respectivos vocales, con la comunicación por escrito a la otra parte con una antelación mínima de quince días.

2. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) La interpretación auténtica del Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos de forma expresa a su consideración por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- c) Intervenir en los Conflictos Colectivos en la forma y con los límites que determina la Ley.
- d) La comisión conocerá de los conflictos que puedan suscitarse en aplicación de lo supuesto en el artículo 82.3 ET, (descuelgue de alguna de las condiciones pactadas en el presente convenio), resolviendo en un plazo máximo de 7 días desde que fuera planteada la discrepancia. En caso de no llegarse a un acuerdo, las partes recurrirán al proceso establecido en el acuerdo interprofesional autonómico que sea de aplicación en este específico conflicto, según lo establecido en el artículo 82.3 del ET y demás normativa que sea de aplicación.
- e) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- f) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

3. El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las Jurisdicciones Social, Administrativa y Contenciosa previstas en las disposiciones legales.

4. Ambas partes convienen en someter con carácter previo ante la Comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista con carácter previo a la mediación obligatoria de los conflictos colectivos, ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

5. Ambas representaciones podrán ser asistidas en las reuniones de la Comisión Paritaria, por los Asesores que designen.

CAPITULO IV **Organización** **y Condiciones de Trabajo**

Sección 1ª

Facultades y Obligaciones de la Dirección

Artículo 10. Norma General

10.1 La organización del trabajo

Con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al empresario, quién la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondiente.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: La Dirección y el personal.

La representación legal de las trabajadoras y de los trabajadores velará, para que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como trasgresión de la buena fe contractual.

10.2 Facultades de la Dirección

Son facultades de la Dirección de la empresa, con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio:

- a) Fijar la calificación del trabajo, una vez oídos los representantes de las trabajadoras y de los trabajadores, según alguno de los sistemas internacionales admitidos. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo, las comisiones de valoración se compondrán de la representación empresarial y de la plantilla.
 - b) Exigir los rendimientos habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.
 - c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos habituales, de acuerdo con las necesidades o las características generales o específicas de la empresa, o de cualquiera de sus secciones.
 - d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del personal.
 - e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.
 - f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.
 - g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 32 del presente Convenio.
 - h) Modificar los métodos y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.
 - i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo y rendimiento a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
 - j) Mantener los sistemas de trabajo aun cuando el personal no estuviera de acuerdo con los mismos. En caso de discrepancia en cuestión de medición del trabajo en la cantidad de tiempo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo a cualquier otro, la Comisión paritaria con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo oídos los representantes de los trabajadores.
- Si a pesar de dicha intervención, persistiera la falta de entendimiento, se someterá al arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.
- k) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.
 - l) En caso de que la empresa quiera implantar, modificar o sustituir los sistemas de Organización del Trabajo, será oída previamente la Comisión Paritaria a efectos de emitir dictamen.

10.3. Obligaciones de la empresa

Son obligaciones de la empresa:

- a) Informar a los representantes de las trabajadoras y de los trabajadores sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.
- b) Limitar hasta un máximo de 90 días laborables la experimentación de los nuevos sistemas de organización, computándose dicho período por departamento, sección o subsección determinados.
- c) Poner a disposición del personal la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como los métodos operativos de los productos a realizar.
- d) Estimular toda iniciativa encaminada al mejoramiento de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre empresa y plantilla.

Sistemas y Métodos de Trabajo

Artículo 11. *Norma General*

La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en la empresa, en las unidades o sección corresponde a la Dirección.

Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas a la empresa por el artículo 10.2.j) del presente Convenio. Las discrepancias que surgieran entre las partes sobre la medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de los puestos de trabajo serán objeto de examen conjunto por representantes de la Dirección de la empresa y representantes sindicales del personal. Si persistiera el desacuerdo se estará a lo que disponga la autoridad competente en la materia.

Artículo 12. *Momentos*

La organización del trabajo en la empresa se llevará a efecto a través de los momentos siguientes:

- a) Racionalización de las tareas.
- b) Análisis, valoración y clasificación de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos.
- c) Adaptación de la persona al puesto, según sus aptitudes.

La empresa prestará atención específica en esta labor, a las exigencias de la formación profesional de su personal, en orden a su perfeccionamiento.

Artículo 13. *Racionalización*

El proceso de racionalización se realizará de acuerdo con los cuatro objetivos siguientes:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- b) Análisis de rendimientos.
- c) Normalización de tareas.
- d) Fijación de la plantilla de personal.

Artículo 14. *Simplificación*

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo se llevará a cabo por la Dirección de la empresa, de acuerdo con sus necesidades y las posibilidades que para efectuarlo permitan los avances técnicos y la iniciativa del personal. Este proceso buscará el máximo consenso posible, por lo tanto, las propuestas aportadas por la representación de las trabajadoras y de los trabajadores serán consideradas y evaluadas.

Artículo 15. *Análisis de Rendimientos*

La determinación del sistema de análisis y control de rendimientos personales será de libre iniciativa de la Dirección de la empresa. Contra su implantación y en caso de disconformidad en cuanto a los resultados, la representación de las trabajadoras y de los trabajadores, o en su defecto el personal, podrán acudir a la autoridad laboral sin que por ello se paralice la experimentación del método implantado.

La fijación de un rendimiento habitual tendrá por objeto limitar la aportación del personal, de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico, tomando como punto de referencia el representado por una persona capacitada y conocedora del trabajo en el puesto que ocupa. Todo ello sin perjuicio de lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 16. *Normalización de Tareas*

Es facultad privativa del empresario, la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de su grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin podrá disponer la especificación de tareas y las máquinas o instalaciones que deberá atender cada trabajador/a.

Artículo 17 *Plantillas*

La determinación de la plantilla de la empresa se hará por la Dirección, de conformidad con sus necesidades y sin que el personal haya de superar el rendimiento habitual.

1. La contratación laboral se realizará de acuerdo con la legislación vigente, procurando tender, en lo posible, a la contratación indefinida. En la medida de lo posible, se intentará mantener la plantilla indefinida existente a la fecha de la firma del convenio.
2. Si durante la vigencia del presente convenio colectivo de empresa, el convenio de ámbito superior establece una duración máxima de los contratos temporales superior a la contenida en el Estatuto de los Trabajadores, esta empresa se acogerá a la misma.
3. La empresa favorecerá la incorporación de personal de oficio (MOI) mediante la utilización de los contratos formativos.
4. La actividad productiva de la empresa se desarrolla mediante la captación de proyectos que se planifican de forma conjunta con nuestros clientes. La duración de los proyectos es variable, y los compromisos de suministro disponen de cláusulas de flexibilidad, debido a la práctica de los fabricantes de automoción de acumular el mínimo stock de los componentes utilizados en su proceso de producción.

Estas características del sector, hace que estos proyectos y demandas puntuales fuera de la planificación inicial, correspondientes a las tareas propias de la actividad productiva de la empresa, puedan identificarse con sustantividad propia dentro de la actividad normal. Por ello, esta variabilidad de la demanda y difícil planificación de la fuerza de trabajo para atender la flexibilidad de pedidos y tiempos impuesta por los clientes, se considera causa habilitante para que la empresa pueda acudir a la contratación temporal en cumplimiento de la normativa vigente.

El compromiso de contratación bajo estas modalidades estará limitado al 25% de la contratación global de la empresa, siendo de carácter indefinido el 75% de la contratación restante.

Los contratos de interinidad, en prácticas, los de formación y los de relevo (relevados), no estarán sujetos al cómputo definido en el párrafo anterior.

El límite de flexibilidad de contratación del 25% se calculará de forma anual, haciéndose la media de las contrataciones efectivamente realizadas en los 12 meses del año, y se ajustará en su caso a la finalización de cada año natural.

Información y forma de cálculo: La empresa entregará a fin de cada mes un informe de contratación a la RLT mediante reunión convocada al efecto, donde se detallará:

- a) Empleo global: Es la totalidad de los contratos laborales de la empresa y puestos a disposición a través de ETT, que están de alta a fecha fin de mes.
- b) Empleo para el cálculo de la flexibilidad: Son todos los contratos una vez deducidos los contratos de interinidad, en prácticas, los de formación y los de relevo (relevados).
- c) Empleo fijo: Número de contratos indefinidos y porcentaje.
- d) Flexibilidad: Número de contratos no indefinidos y porcentaje.

A primeros de cada de cada año se entregará un informe con la media de la flexibilidad del año anterior, y si ésta es superior al 25% se tendrán que realizar contratos indefinidos suficientes para ajustar la contratación al límite máximo acordado de flexibilidad del 25%.

Artículo 18. *Valoración de Puestos / Clasificación Profesional*

Los puestos de trabajo existentes en cada momento en la empresa deberán estar valorados en su totalidad. Ello implica finalizar las valoraciones en curso de realización, mantener las existentes y realizar las de los puestos que surjan de nueva creación. En el caso de desacuerdo se acudirá a la mediación de Tribunal Laboral de Cataluña sin sometimiento. En caso de no sometimiento se podrá acudir al Juzgado de lo Social en conflicto colectivo. La valoración de puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta el manual del Tribunal Laboral de Cataluña.

Ambas partes acuerdan el sistema de clasificación del personal por medio de grupos profesionales, en aras del cumplimiento de la normativa vigente en esta materia, quedando establecido en el Anexo IV

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al personal.

Artículo 19. *Adaptación a los Puestos de Trabajo*

La adaptación de la trabajadora y del trabajador al puesto de trabajo que se le asigne, comprenderá las directrices siguientes:

a) Selección del personal, que se realizará utilizándose por la empresa, los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.

b) La adaptación de la persona al puesto de trabajo que le asigne la Dirección comprenderá, entre otras, las siguientes medidas o consideraciones:

- Formación adecuada.
- Experiencia necesaria.
- Acomodación al puesto de trabajo.
- Interés suficiente.
- Calidad del material utilizado.
- Cambios en los factores de medio ambiente.
- Eficacia de las herramientas.
- Incapacidad física o psíquica para realizar este trabajo.

Artículo 20. *Rendimiento Normal o Mínimo, Habitual y Óptimo*

Se considera rendimiento normal o mínimo y por lo tanto exigible el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 90 de la escala LMS (MTM), al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux. En el rendimiento de una persona retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de una persona con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 km. por hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada persona trabajadora en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su centro y en un período de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 120, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivale a un caminar de 6,4 km./h. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de una persona normal, física ni síquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo en el texto de la OIT "Introducción al estudio del trabajo".

Sección 3ª

Jornada, Horarios, Fiestas, Vacaciones, Permisos y Excedencias

Artículo 21. *Jornada de Trabajo*

La jornada de trabajo será para el año 2025 de 1726 horas de trabajo efectivo y para el año 2026 y siguientes años de vigencia del convenio colectivo será de 1718 horas de trabajo efectivo, pudiéndose realizar de lunes a domingo con el cumplimiento de los tiempos de descanso semanales legal y convencionalmente establecidos. No obstante, la jornada será de lunes a viernes para el personal subrogado de IMSA el 9/4/96, y para aquel otro personal que así lo tenga expresamente establecido por escrito en su contrato de trabajo.

Anualmente se verá reflejada la distribución de la jornada en el calendario laboral.

El descanso por bocadillo en jornada continuada será de veinte minutos considerados como efectivos de trabajo, con una jornada total de presencia diaria de ocho horas cinco minutos, computándose como efectivas de trabajo, ocho horas diarias.

Por necesidades de saturación, producción o imprevistos justificados, se podrá modificar el horario del descanso por bocadillo, veinte minutos antes o después de lo habitual, previa comunicación a la persona afectada.

Artículo 22. Horarios

1. El Horario de trabajo durante la vigencia de este Convenio, será el siguiente:

a) Horario de personal ejecutante de fabricación y de personal indirecto y de estructura afecto a las funciones de fabricación.

- Turno 1º (mañana) de 06 a 14h.5'
- Turno 2º (tarde) de 14 a 22h.5'
- Turno 3º (noche) de 22 a 06h.5'
- Todos ellos de producción y mantenimiento.
- Turno arranque de 22 a 06h.5'. De mantenimiento y de domingo a jueves.
- Turnos 4º y 5º (Anexo VI).

Los turnos se basan en el principio de tres turnos, con cinco minutos de solape en cada uno de ellos.

b) Horario del personal de estructura, técnico y administrativo:

El horario será en régimen de jornada partida, con 8 horas diarias de presencia efectiva. El horario general será de 08:00 a 13:00 y de 15:00 a 18:00 horas. Se establece una flexibilidad de 1 hora en la entrada, que podrá ser de 08:00 a 09:00 horas, y que deberá ser compensada en la salida, que podrá ser de 18:00 a 19:00 horas, al objeto de cumplir con la jornada diaria de 8 horas. La pausa para la comida también es flexible, de forma que tendrá una duración máxima de 2 horas, (13:00 a 15:00 horas) y una duración mínima de 1 hora, (dentro del indicado intervalo de 13:00h a 15:00h) para todos los casos, tanto si la comida se realiza en las dependencias de la empresa como fuera de ella.

Cumpliendo el límite establecido en cuanto a duración diaria de la jornada (8 horas), y los límites en las entradas (de 08:00 a 09:00), computándose 1 hora mínima de pausa para la comida (hasta un máximo de 2 horas), las salidas se podrán producir desde las 17:00 hasta las 19:00 horas.

Horario de los viernes: El personal de estructura, técnico y administrativo, podrá realizar una jornada intensiva todos los viernes hábiles de 7 horas, de 08:00 a 15:00 y recuperar 1 hora (hasta las 8 horas de jornada diaria normal), a razón de 15 minutos / día, de lunes a jueves.

La aplicación de este horario es opcional y alternativo al horario que con carácter general se establece de lunes a jueves.

Se mantiene la flexibilidad en la entrada / salida en 1 hora (al igual que el resto de los días); es decir, entrada de 08:00 a 09:00 y salida de 15:00 a 16:00. El horario establece una jornada continuada de trabajo que excede de 6 horas, por lo tanto, se incluye el descanso por bocadillo.

Como norma general, se compensa a razón de 15 minutos / día de lunes a jueves, respetando los límites de entrada y pausa de comida de lunes a jueves. No obstante, también podrá compensarse esta hora en una única jornada, o el mismo viernes haciendo una jornada continuada de 08:00 a 16:00 horas; por lo tanto, la compensación debe realizarse de forma semanal (a razón de 40 horas).

No aplica a las personas con reducción de jornada por guarda legal, ya que mantienen su horario.

- Garantía de Servicio a la producción:

Para poder aplicar este horario, es necesario que cada departamento asegure mediante un sistema de cobertura / relevo, el disponer de recursos humanos mínimos pero suficientes para poder facilitar una asistencia a los requerimientos / incidencias que pudieran surgir en la producción / servicio al cliente, los viernes por la tarde.

En este sentido, cada responsable departamental definirá y organizará esta cobertura con el personal bajo su dependencia, en la forma que se estime más adecuada.

Así pues, en caso de que se estime por el responsable de que no existe una cobertura de personal suficiente para garantizar la producción (tanto en cantidad como en calidad), podrá suspender la aplicación de este horario, hasta que no se consiga dicha cobertura de personal.

Estos horarios serán de lunes a viernes, excepto para el personal con contrato específicamente para trabajar de lunes a domingo.

Si en el turno 3º (noche) no se cubriese mediante voluntariedad, la empresa destinará al mismo al personal necesario, de los restantes horarios diurnos de la misma Sección, los cuales pasarán a desempeñar el turno 3º (noche) en forma rotativa, aceptando el personal el destino al respectivo turno y la movilidad horaria que ello supone.

Cuando a un/a trabajador/a se le cambie al turno de noche, se le garantizará el destino al mismo, por lo menos durante un mes.

Se establece para la totalidad de las secciones de la empresa que trabajan a turnos, la rotación horaria inversa, es decir, el personal rotará de turno con la siguiente secuencia: Noche-Tarde-Mañana. Para el mes de agosto de cada año, no se aplicará rotación horaria, manteniendo el personal el turno establecido en el mes de julio.

Los cambios de turno se realizarán el primer lunes hábil de cada mes y en caso de ser este festivo, se efectuará el inmediato día hábil.

Se establece una tolerancia de cinco minutos diarios máximos, antes del término de la jornada continuada, para facilitar el cambio de vestuario y aseo personal. El personal que trabaje a turno partido solamente aplicará cinco minutos en total. Unos y otros con la obligación expresa de no abandonar su nave de trabajo hasta la finalización de la jornada.

El personal se compromete a respetar los tiempos de descanso de veinte minutos y los de tolerancia fijados en los párrafos anteriores y a no superarlos.

Artículo 23. *Fiestas*

Las fiestas serán las que se determinan en el Calendario Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Artículo 24. *Vacaciones*

Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales. Las vacaciones se disfrutarán en los períodos que en cada anualidad se expresen en el Calendario Laboral.

Disfrute posterior de vacaciones en caso de nacimiento y cuidado del menor: En el caso de coincidir las vacaciones con una situación de nacimiento y cuidado del menor, éstas se podrán disfrutar posteriormente a la finalización del descanso en los términos previstos en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores RD Legislativo 2/2015, al igual que el resto de las situaciones que en dicho precepto se contemplan.

Disfrute posterior de vacaciones en los supuestos de IT derivada de accidente de trabajo o de enfermedad común: Si se produce una situación de baja por accidente de trabajo o por enfermedad común que coincida con el periodo de vacaciones, se acordará un nuevo señalamiento de vacaciones para las fechas coincidentes.

Las fechas de disfrute de estas vacaciones pendientes se fijarán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, con los límites temporales que establece la legislación.

Artículo 25. *Permisos*

1. El personal, avisándolo con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración de salario convenio, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán quince días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho; para acreditar la constitución de la pareja de hecho, a efectos del presente párrafo, la persona trabajadora que se constituya en pareja de hecho a partir de la entrada en vigor del presente convenio, deberá reunir los requisitos establecidos en la Llei 25/2010, del Llibre Segon del Codi Civil de Catalunya (art. 234.1); esta licencia sólo se podrá conceder una vez dada cinco años; salvo en el caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, en cuyo caso este plazo se reducirá a tres años.

En caso de disfrutar dicho permiso a la constitución de pareja de hecho, no se tendrá derecho al mismo si, posteriormente, se produce matrimonio entre las mismas personas.

b) Dos días naturales en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos. Si media desplazamiento superior a 400 km, se incrementará en 1 día natural.

c) Un día de permiso en el caso de nacimiento de nieto.

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

En el supuesto de traslado del paciente de un centro hospitalario a otro, se podrá disponer de 1 día adicional de permiso, siempre que sea coincidente con la fecha del traslado de centro.

e) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto igual o superior a 200 Km., el plazo se ampliará en dos días.

f) Corresponderán 2 días laborables de permiso retribuido en los casos de intervención por Cirugía mayor ambulatoria (CMA), efectuada en Unidad de Cirugía sin ingreso (UCSI), de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

g) Durante dos días por traslado de domicilio habitual, que deberá justificarse documentalmente. Dicho permiso se disfrutará dentro de los 10 días naturales posteriores al empadronamiento en el nuevo domicilio. Disfrute y justificación deberá realizarse de acuerdo con el criterio de aplicación establecido en la empresa.

h) Por el tiempo establecido para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

i) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma reglados en el Estatuto de los Trabajadores.

j) Se establece de un permiso de hasta 40 horas al año, para el acompañamiento de familiares de 1º grado aquejados de enfermedades oncológicas. Para su utilización, y con dicha finalidad, la persona trabajadora, será la responsable de aportar previamente autorización del familiar para la puesta en conocimiento de la empresa de la enfermedad, así como, la justificación médica del acompañamiento.

2. Permisos por compañeros/as no cónyuges

Todo el personal de la empresa que convivan en régimen marital, sin estar legalmente casados, podrán solicitar los permisos establecidos para el cónyuge legal y familiares, siempre que reúnan las siguientes condiciones:

- Declaración jurada en la que conste el nombre de la persona por la que opta, para el posible disfrute de los permisos inherentes a este apartado, con renuncia expresa a los permisos derivados de la posible situación marital, (excluidos únicamente los hijos propios), acompañada de un Certificado Oficial de Convivencia.

- Todas las declaraciones entregadas, iniciarán sus efectos a partir del primer día del trimestre natural siguiente.

3. Con independencia de los permisos expresados en el número uno de este artículo, el personal tendrá derecho al disfrute de hasta 1 día y medio al año de permiso retribuido de libre disposición para atender asuntos propios, en las siguientes condiciones:

- a) Este derecho se aplicará en anualidades coincidentes con la vigencia del convenio y su disfrute será para cada anualidad, hasta el 31 de diciembre.
- b) El permiso deberá solicitarse con una antelación mínima de 5 días naturales, salvo en los casos en que la naturaleza del asunto a atender no permita comunicarlo con dicha antelación, en cuyo supuesto, deberá detallarse la causa que lo motiva. Para antes o después de los períodos vacacionales establecidos, deberán solicitarse tres semanas de antelación al inicio de los mismos. Se podrán solicitar los días dentro de un plazo máximo de 3 meses.
- c) El permiso podrá solicitarse por los canales habituales al responsable de área, que deberá dar respuesta en un máximo de 2 días. De no existir respuesta por parte de éste, se entenderá concedido el permiso.
- d) La empresa sólo podrá denegar la concesión del permiso en la fecha solicitada, cuando coincida para dicho día la petición de los permisos de más del 10 por 100 de la plantilla de una misma Sección y Turno.
- e) El personal que en el período de vigencia del convenio no hubieren precisado acogerse a este permiso, no acreditarán derecho a su compensación en metálico ni a su acumulación a sucesivos períodos de una anualidad, salvo que las partes acuerden su posterior disfrute.
- f) El personal de nueva contratación y el personal a tiempo parcial o con reducción de jornada, dispondrá, de la parte proporcional que le corresponda.
- g) Será de aplicación el mismo procedimiento de solicitud y concesión establecido en el presente apartado, para los días u horas de exceso de jornada que se establezcan en el calendario laboral; considerando la jurisprudencia aplicable.

4. Visitas al médico: en el caso de que el personal requiera asistencia a consulta médica, se estará a lo establecido en el art. 69 "Visitas al médico" del convenio colectivo siderometalúrgico de la provincia de Barcelona. Las visitas médicas a facultativos privados se limitan a 16 horas al año, de las cuales, hasta 12 podrán ser utilizadas para acompañar a familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

5. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 26. *Excedencias*

- 1. El régimen de solicitud y concesión de Excedencias será el que establece el Estatuto de los Trabajadores.
- 2. Como excepción a lo dispuesto en el número 5 del artículo 46 de dicho Estatuto, el personal excedente tendrá derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo al término de la excedencia, en los siguientes supuestos:
 - 2.1. Cuando la excedencia haya sido concedida por la causa regulada en el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que la duración de la misma haya sido de un máximo de tres años.
 - 2.2. En las excedencias voluntarias concedidas por la empresa, por razón de cursar el/la trabajador/a estudios superiores o profesionales, en centros oficiales de enseñanza.

2.3. En las excedencias forzosas concedidas a empleados/as designados para la ocupación de cargos públicos, prevista en el número 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores y en las excedencias que se concedan a trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito local, comarcal, provincial, o nacional.

3. Para poder reintegrarse al trabajo en forma automática al término de las excedencias que se enumeran en el apartado anterior, será requisito necesario que el personal lo solicite por escrito a la empresa en los siguientes plazos:

- Dentro de los 30 días naturales anteriores al vencimiento de las excedencias en los supuestos regulados en los apartados 2.1. y 2.2.
- Dentro de los 30 días naturales anteriores al vencimiento de la excedencia y hasta un máximo de los 30 días siguientes al cese en el cargo público o función sindical, en los supuestos regulados en el apartado 2.3.

De no solicitarse el reingreso en la forma y plazos previstos, se entenderá renunciado el derecho al reingreso y rescindida definitivamente la relación laboral.

Artículo 27. Trabajos en Sábados, Domingos y Festivos

Para atender a circunstancias de puesta a punto, preparación de trabajo, atención a averías y mantenimiento, se podrá trabajar en sábados, domingos y festivos. El personal podrá optar entre el percibo de las horas que trabaje, como extraordinarias -siempre que no excedan del tope máximo regulado en el artículo 28- o bien disfrutar en compensación de tales horas, de un descanso equivalente a las mismas en la semana siguiente.

En cuanto a las percepciones económicas se estará a lo dispuesto en las tablas salariales, en el supuesto de que el personal realice un día de descanso compensatorio en la próxima semana, siendo optativas las fórmulas de percepción por el personal afectado, sólo en el caso recogido en el apartado 1 de este mismo artículo.

Cuando se trabaje a petición de la empresa un sábado, domingo o festivo oficial a cambio de un día laborable de lunes a viernes, el/la empleado/a percibirá un plus consistente en la suma del 55% del precio de su hora normal más 2,47€ por hora si el día trabajado es sábado, y de 7,26€ si el día trabajado es domingo o festivo. Estos valores absolutos (de 2,47€ y 7,26€) serán revisados anualmente con el incremento que con carácter general se pacte en convenio.

A efectos de la compensación económica de domingo o festivo oficial, tendrán dicha consideración los turnos del sábado por la noche (turno de 22.00 a 6h.5') y los turnos de mañana y tarde del domingo o festivo oficial (turnos de 6 a 14h.5' y de 14 a 22h.5').

El personal que disfrute de su descanso semanal en otros días de la semana (lunes a viernes), también les será de aplicación la fórmula de compensación, salvo que se opere una modificación consistente en acomodar su descanso semanal, al mayoritario en la empresa (sábado y/o domingo).

Para el personal que disfrute de su descanso semanal en otros días de la semana (lunes a viernes), tendrán la consideración a efectos de abono de los días a cambio establecido en este punto, de la siguiente manera: el primer día de su descanso semanal se le abonará como sábado (a no ser que sea festivo, en cuyo caso se le abonará como festivo) y el segundo día de su descanso semanal, se le abonará como domingo o festivo oficial.

Artículo 28. Trabajos en Horas Extraordinarias

Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 80 horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al Comité de empresa, delegados/as de personal o delegados/as de las secciones sindicales si existieren.

Se abonarán horas extras festivas cuando su realización sea en domingo (considerando como tal el sábado noche y domingo mañana y tarde) y/o festividad oficial.

Los precios mínimos de las horas extras por grupos son:

HH. EE.	Normales €/h	Festivas €/h
Grupo 1	27,15	32,15
Grupo 2	25,78	30,78
Grupo 3	24,6	29,6
Grupo 4	23,77	28,77
Grupo 5	18,26	23,26
Grupo 6	17,95	22,95
Grupo 7	12,11	17,11

Artículo 29. *Comisión de Organización del Trabajo*

Conocerá la política de empleo, participará en las modalidades de la contratación y de las prejubilaciones utilizadas por la empresa. Se reunirá cuando se produzca una modificación que afecte de forma sustancial el volumen de empleo, y estará compuesta por un máximo de 4 miembros por cada representación.

En materia de subcontratación y subrogación se estará a lo establecido en el convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona y Estatuto de los Trabajadores, o normas que lo sustituyan y/o desarrollen.

Artículo 30. *Períodos de Prueba*

En las relaciones de trabajo podrán fijarse siempre que se concierte por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- Grupos profesionales 6 y 7: Quince días.
- Grupos profesionales 4 y 5: Un mes.
- Grupo profesional 3: Dos meses.
- Grupos profesionales 1 y 2: Seis meses.

Durante el transcurso del período de prueba, la empresa y el/la trabajador/a podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación alguna.

El/la trabajador/a percibirá durante este período, la remuneración correspondiente al grupo profesional o puesto de trabajo en que efectuó su ingreso a la empresa.

Transcurrido el período de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el/la empleado/a continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el Contrato de trabajo.

Artículo 31. *Ascensos*

La Dirección pondrá en conocimiento de la Comisión de Organización del Trabajo, los criterios adoptados en cada ascenso que se produzca, excepto en los casos que se ocupen puestos que impliquen mando. Se acuerda la creación de una comisión para promociones internas. Estará formada por un máximo de 3 miembros por cada Representación, que se determinarán en cada momento en función de la posición a cubrir y de su ubicación en el organigrama de la empresa.

Artículo 32. *Cambios de Puesto*

Los cambios de puesto de trabajo del personal entre las diferentes secciones de la empresa (Ver Secciones en Anexo II) podrán obedecer a las siguientes causas:

a) Petición del interesado por solicitud escrita y motivada. Caso de acceder a dicha petición, la Dirección designará el salario al/la trabajador/a, de acuerdo con lo que corresponda a la categoría que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Mutuo acuerdo entre el/la empleado/a y la empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña. La Dirección, oídos los oportunos informes de los Servicios Médicos y del Comité de empresa, procederá al traslado de la persona interesada a otro puesto más acorde con sus facultades. Las condiciones económicas del traslado se regirán, dentro del obligado respeto a las que deba disfrutar en atención a su categoría profesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

d) Necesidades justificadas de organización: La movilidad interna del personal será total. El procedimiento a seguir será:

1. Atención a voluntarios/as y

2. Agotada la opción de voluntarios/as, las propuestas de cambios serán tratadas en la Comisión de Organización del Trabajo antes de su implementación.

En la sección denominada Refinería, la movilidad seguirá el orden inverso a la antigüedad del personal en la empresa.

En ningún caso se producirá la movilidad funcional sobre la base de factores discriminatorios o que redunden en perjuicio de la formación profesional del personal.

e) El personal de estructura e indirecto que pase a directo se le sumará a su salario el promedio de prima actualizada de acuerdo con el puesto de trabajo que ocupe. En el supuesto que el cambio se produzca a petición del/la trabajador/a se le compensará la prima actualizada que tuviera en la fecha de la incorporación de dicha prima a su salario en el año 2001.

f) Refinería. El personal mayor de 50 años que lo solicite se le cambiará de sección siempre y cuando haya un puesto acorde para ofrecerle. Y no se enviará a ningún trabajador/a mayor de 50 años a la Refinería, a no ser que lo solicite voluntariamente.

Artículo 33. Ceses

1. El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo por escrito en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Grupos Profesionales 5, 6 y 7: Quince días.

b) Grupo Profesional 4: Un mes.

c) Grupos Profesionales 1, 2 y 3: Dos meses.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del/la trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario, por cada día de retraso en el aviso.

3. Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Dirección de la empresa llevará aparejado el derecho del/la trabajador/a a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso a la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

No se dará tal obligación y por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

CAPITULO V Condiciones Económicas

Sección 1ª

Naturaleza y Cuantía de los Incrementos Retributivos Durante la Vigencia del Convenio

Artículo 34. *Condiciones Económicas*

1. Incrementos salariales

Se aplicarán en las tablas salariales, anexos y demás conceptos los siguientes incrementos:

- Año 2025: IPC catalán + 0,5%
- Año 2026: IPC catalán + 0,5%
- Año 2027: IPC catalán + 0,7%
- Año 2028: IPC catalán + 0,7%
- Año 2029: IPC catalán + 0,8%

Inicialmente, se aplicará en tablas salariales el 1% para cada uno de los años.

2. Garantía salarial

Para todos los años, será de aplicación la siguiente cláusula de garantía salarial:

Una vez constatada oficialmente la inflación de la Comunidad Autónoma de Cataluña por el Instituto Nacional de Estadística (INE), a 31 de diciembre de cada uno de los años (2025, 2026, 2027, 2028 y 2029); se calculará si procede aplicar revisión salarial.

El cálculo será la diferencia entre el IPC catalán menos el 1% garantizado aplicado en tablas, y se le sumará el % adicional pactado para cada uno de los años. El dato resultante tendrá efectos retroactivos, por lo que la revisión salarial será aplicable a fecha 1 de enero de cada uno de los años 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029, sobre las tablas salariales, anexos y demás conceptos, abonándose los atrasos correspondientes.

3. Prima de Producción

La prima de producción queda incluida dentro de las tablas salariales de acuerdo con la clasificación profesional puesta en vigor el 1 de enero del 2002.

Sección 2ª

Salario

Artículo 35. *Salario*

Se considerará Salario de Convenio el que figura como tal en el Anexo V (tablas salariales).

Salario de Convenio Nuevo Ingreso: Retribuye la contratación inicial bajo cualquier modalidad, con el fin de contemplar la adaptación al puesto, consistente en la adecuación paulatina de los conocimientos y habilidades de los empleados/as a los requerimientos establecidos, facilitando para ello formación teórica y práctica recibida en el propio puesto de trabajo. Una vez consolidada la adaptación, en los periodos establecidos a tal efecto, pasará a percibirse el salario de convenio. A los efectos de la adaptación al puesto, serán acumulables los periodos de contratación que se produzcan (con sus distintas modalidades de contratación), en los últimos 12 meses. El Salario de Nuevo Ingreso y los periodos de adaptación para cada Grupo Profesional, viene establecido en la tabla Anexo V.

La presente regulación, por la que el salario de las nuevas incorporaciones se adapta gradualmente al establecido en las tablas salariales, no solo es de carácter temporal y está justificada por el periodo de adaptación y formación exigido organizativa y productivamente, sino que también va unida al compromiso de priorizar el empleo indefinido en la empresa, de forma que se procure la estabilidad del puesto de trabajo de las nuevas incorporaciones, según se ha establecido en el artículo 17.6 del presente Convenio colectivo.

Artículo 36. *Antigüedad*

A partir del día 1 de enero de 1.996, se ha suprimido el concepto económico de Antigüedad, denominado Plus de vinculación.

No obstante, lo anterior, las cantidades percibidas por tal concepto se mantendrán en un complemento Ad Personam, denominado Antigüedad, no siendo ni compensable ni absorbible con ningún otro incremento de Convenio, siendo revalorizable anualmente con el incremento que se pacte.

Al personal proveniente de la subrogación de IMSA y como derechos adquiridos, se le reconocerá la antigüedad hasta llegar a los 25 años, momento a partir del cual ya no se generará más antigüedad. Los valores vienen establecidos en las tablas salariales.

Sección 3ª

Complementos de Puesto de Trabajo

Artículo 37. *Plus de Tóxicos, Penosos y Peligrosos*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 77 de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, la compensación de este complemento se halla incluida en los valores del sistema de incentivos regulada en la subsección b) de la sección 5ª del capítulo V y concretamente en la denominada prima de permanencia en puesto de trabajo, por lo que no habrá lugar a la concesión de otros complementos por este concepto.

En el supuesto de que en el futuro se declare administrativamente la concurrencia de las condiciones de este complemento en algún puesto o Sección, se procederá a implantar la prima de permanencia en dicho puesto, en cuantía suficiente para compensar el mismo.

Artículo 38. *Plus de Trabajos Nocturnos*

El precio del plus nocturno asciende a 3.27€ brutos por hora efectivamente trabajada en horario de 22:00 a 06:00 horas.

Para sucesivos años de vigencia del presente convenio, se aplicará el incremento acordado con carácter general.

Artículo 39. *Complemento por Turnos Especiales*

El personal destinado a turnos especiales (Turno arranque del artículo 22 del presente Convenio), percibirá un complemento cuya cuantía viene definida en el Anexo V Turnos específicos de preparación.

Sección 4ª

Complementos de Vencimiento Periódico Superior al Mes

Artículo 40. *Gratificación Extraordinaria de Septiembre*

Se establece una gratificación extraordinaria de 300€ brutos lineales para cada grupo profesional, que se devengará para cada uno de los años del presente Convenio, y que se abonará el día 10 de septiembre de cada año. Esta paga será proporcional al tiempo trabajado. Esta gratificación será íntegra en los supuestos de reducción de jornada por guarda legal.

Artículo 41. *Gratificaciones Extraordinarias de Julio y Navidad*

Las gratificaciones de julio y Navidad serán, para cada Grupo Profesional las que se detallan en las tablas salariales.

La liquidación del importe de dichas gratificaciones se realizará en cuantía proporcional al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales.

Ambas gratificaciones se abonarán durante los 7 primeros días de los meses de julio y diciembre respectivamente.

Sección 5ª

Pagas Variables por Objetivos

Artículo 42. Pagas Variables por Objetivos

- Variables por Objetivos

Los conceptos variables que se establecen en el presente artículo están condicionados a la obtención de unos objetivos. Los importes devengados se establecen como pagos únicos variables y no consolidados.

Se devengarán con carácter exclusivo al personal en plantilla que haya prestado servicios durante la totalidad del año de devengo, y deben ser altas de empresa en el momento que se determina el pago.

- Paga Beneficios

Se establece una paga variable anual no consolidable en función de los resultados de la empresa de acuerdo con la tabla adjunta. Los datos serán extraídos de las cuentas anuales auditadas. La forma de cálculo será: % Resultado antes de impuestos / (Ventas + - Variación de existencias de productos terminados y en curso de fabricación).

% Resultado antes de Impuestos		Paga Variable Anual No Consolidable	
Tramos		Importe Lineal	% Aplicable sobre el Salario de Convenio de cada Grupo Profesional
<0	2		
2,01	4	(30€/P. año)	
4,01	4,5	(60€/P. año)	
4,51	5		0,50%
5,01	5,5		0,75%
5,51			1%

- Paga Objetivo Defectivo

Se establece una paga anual de carácter no consolidable en función de la consecución de los objetivos que se establecen en la tabla adjunta. Para calcular el importe de la paga variable, se aplicará el 0,25 % del Salario de Convenio de cada Grupo Profesional.

Año	Defectivo	% Sobre Salario de Convenio GP
2025	Inferior al 10%	0,25%
2026	Inferior al 9%	
2027	Inferior al 8%	
2028	Inferior al 7%	
2029	Inferior al 7%	

- Paga Objetivo Absentismo

Se establece una paga anual de carácter no consolidable en función de la consecución de los objetivos que se establecen en la tabla adjunta. Para calcular el importe de la paga variable, se aplicará el 0,25 % del Salario de Convenio de cada Grupo Profesional.

Año	Absentismo	% Sobre Salario de Convenio GP
2025	Inferior al 5,0%	0,25%
2026	Inferior al 4,5%	
2027	Inferior al 4,0%	
2028	Inferior al 4,0%	
2029	Inferior al 4,0%	

Absentismo: Computan por este concepto las incapacidades temporales por enfermedad común y accidente no laboral, entradas con retraso, ausencias no retribuidas y la aplicación de sanciones.

Sección 6ª

Indemnizaciones y Suplidos

Artículo 43. Dietas

Si por necesidades de trabajo el personal ha de realizar un viaje, la empresa le soportará los gastos del propio viaje más los normales de estancia y manutención.

Si por razones de actividad laboral, el personal necesita realizar un desplazamiento y usa su vehículo particular, el kilometraje realizado se abonará a razón de 0,37€/Km.

Artículo 44. Prendas de Trabajo

Se entregarán dentro del primer trimestre de cada año al personal de planta dos equipos completos de trabajo, consistentes en chaqueta y pantalón, camiseta de manga larga y de manga corta, y en su caso bata. Al personal de estructura se le entrega el equipamiento profesional a petición según necesidades sin una periodicidad específica.

Las botas se entregan al ingreso al trabajo, en invierno se entrega 1 chaleco; al personal técnico y administrativo se le entregan un par de polos en verano; y al personal conductor de carretillas elevadoras un anorak en invierno. La reposición de estas prendas (botas, chaleco, polos y anorak) se hace sin una periodicidad definida, realizándose en función del deterioro de las mismas. En general, al operario/a que por rotura o quemadura entregue la prenda estropeada se le facilitará otra.

La empresa realizará el lavado de la ropa de trabajo (dos prendas) de los mecánicos y personal de mantenimiento. Teniendo en cuenta un máximo de 48 trabajadores.

Sección 7ª

Percepciones de Carácter Asistencial y de Acción Social de la Empresa

Artículo 45. Subsidio en Favor de Empleados/as con Hijos Discapacitados Físicos o Psíquicos

La empresa subvencionará al personal con hijos con discapacidad física o psíquica, con el abono de un subsidio económico de 278,75€ brutos al mes por hijo.

Para tener derecho a este subsidio, será requisito necesario y suficiente, que el personal aporte la valoración de la discapacidad física o psíquica de su hijo.

Artículo 46. Complemento de la Pensión de Viudedad

La empresa ofrece complementar las pensiones de Viudedad y Orfandad que el Régimen General de Seguridad Social asigne a las viudas o viudos de la plantilla de la empresa, causante de dichas pensiones, cuando dichas viudas o viudos tengan hijos/as de menos de 18 años y no realicen trabajos por cuenta propia o ajena. La edad de los 18 años se elevará hasta los 25 años en el supuesto de que el/la hijo/a curse estudios universitarios previa aportación del impreso de matrícula.

El complemento que se ofrece será de la cantidad necesaria para que, unido a las pensiones de Viudedad y de Orfandad que en cada momento perciban de la Seguridad Social, las viudas y/o los viudos alcancen unas percepciones anuales equivalentes al 100 por 100 del importe neto de los siguientes conceptos retributivos que correspondían al grupo profesional y calificación del causante, en el momento del fallecimiento.

- Salario.
- Plus de Antigüedad.
- Gratificaciones de Julio y Navidad.

El valor de estos conceptos retributivos que debe servir de base de cálculo para determinar el complemento a cargo de la empresa será el que en cada momento alcancen en el Convenio y sus sucesivas revalorizaciones con las siguientes particularidades:

El plus de Antigüedad será del valor que en cada momento alcance, pero limitado a la antigüedad alcanzada por el/la trabajador/a en el momento de su fallecimiento.

El complemento indicado se hará efectivo por el tiempo en que el/la viudo/a tenga a su cargo y a sus expensas, hijos/as de hasta dieciocho o veinticinco años, dejando de cobrarse este complemento cuando el hijo menor cumpla los dieciocho o veinticinco años según los casos.

En caso de fallecimiento de padre y madre, se hará efectivo directamente a los hijos/as hasta los dieciocho o veinticinco años, dejando de cobrarse este complemento cuando el/la hijo/a menor cumpla los dieciocho o veinticinco años.

Si la empresa ofreciera a la viuda o viudo, hijo o hija un puesto de trabajo en la empresa adecuado a la capacidad de éstos y dicho puesto fuera aceptado, la viuda o viudo dejará de tener derecho al complemento que se conviene en este artículo.

Artículo 47. *Complemento IT*

- Enfermedad Común:

Se complementarán las prestaciones de la seguridad social en el supuesto de baja por enfermedad común, cuando se produzca una hospitalización. El complemento será para garantizar el 100% del salario bruto para los siguientes conceptos: Salario, antigüedad, garantía Ad Personam y nocturnidad, y se devengará a partir de la fecha de la hospitalización. Se excluye expresamente de este apartado los supuestos de IT que provengan de intervenciones o estancias ambulatorias y de supuestos de urgencias.

- Complemento de IT por enfermedad común (Enfermedad muy grave):

Será de aplicación el complemento establecido en el apartado anterior, para aquellos supuestos de IT por enfermedad común cuando a pesar de no darse el requisito de hospitalización, si se constata por parte de los servicios médicos de empresa que se trata de un supuesto de enfermedad muy grave que precisa de un tratamiento médico prolongado.

- Accidente Laboral:

Se complementarán las prestaciones de la seguridad social / mutua patronal para el supuesto de accidente de trabajo hasta el 100% del salario bruto, (computando los mismos conceptos establecidos en el apartado 1.1 del presente artículo), desde el primer día de la baja.

En todos los supuestos de IT, sean con y sin complemento, el personal está obligado a informar a la empresa (mando directo) de su ausencia al trabajo por una baja de incapacidad temporal, mediante los mecanismos habituales y con la suficiente antelación al inicio de su jornada de trabajo. Así mismo, deberá informar a la empresa o mando directo, tan pronto le sea posible, la reincorporación a su puesto de trabajo tras la finalización del proceso de IT. Esta información de las ausencias permite a la empresa organizar los medios materiales y humanos que aplican especialmente a la producción, de forma más adecuada y eficaz y muestran una actuación de buena fe por parte de la persona trabajadora, y no genera ningún perjuicio al personal realizar esta comunicación.

Artículo 48. *Complemento de Pagas Extras en Caso de IT*

La empresa abonará las pagas extras al 100% sin tener en cuenta las IT debido a enfermedad o Accidente.

Artículo 49. *Complemento para el Supuesto de Invalidez Permanente en Grado de Total*

Para el supuesto de invalidez permanente en grado de total, causando el/la empleado/a baja definitiva de la empresa, se abonará la cantidad de 24.000€ brutos para personas menores de 55 años y de 12.000€ brutos para las personas mayores de 55 años. El derecho al cobro de dichas cantidades se producirá cuando exista resolución firme, bien sea administrativa o judicial, en la que se declare al/la trabajador/a inválido/a permanente en grado de Total. La Comisión de Organización del Trabajo estudiará los casos de posible adecuación a un puesto de trabajo acorde con su invalidez al personal que se encuentre en dicha situación.

Artículo 50. *Premio a los 25 años de Antigüedad*

Al cumplir los 25 años de antigüedad en la empresa se entregará un reloj.

Artículo 51. *Cesta de Navidad*

Se entregará un lote antes de las vacaciones de Navidad.

Artículo 52. *Fondo Social*

Se establece un fondo social para entender los posibles casos de necesidad del personal u otros asuntos sociales. La aportación al fondo será de 5.000€ por cada año de vigencia del presente convenio.

La Comisión de Asuntos Sociales del Comité de empresa junto con la empresa gestionará el Fondo Social. Se redactará un reglamento para la regulación y concesión de dicho Fondo Social.

Artículo 53. *Canon de Negociación*

Se establece un canon de negociación para el Comité de empresa que aportará la empresa, por importe de 6.000€ por cada año de vigencia del presente Convenio.

Cobertura gastos relaciones sindicales: Previa presentación de facturas y comprobantes documentales, la empresa cubrirá los gastos ocasionados con objeto de los desplazamientos realizados a nivel de relaciones sindicales a nivel de Grupo.

Sección 8ª

Pago de la Nomina

Artículo 54. *Pago de la Nómina*

El pago de los salarios se efectuará por meses naturales el día 10 del mes natural siguiente, o el anterior laborable de ser festivo.

El personal tendrá derecho a solicitar un anticipo salarial a cuenta de su liquidación mensual, que se abonará el día 25 de cada mes, o el anterior laborable en caso de ser festivo y que no podrá superar el 90 por 100 de lo devengado.

Los pagos se efectuarán por medio de transferencia a la cuenta o libreta de ahorros que designe cada Empleado.

Sección 9ª

Descuentos

Artículo 55. *Deducciones*

Se aplicarán las retenciones que estipule la legislación vigente en cada momento sobre las retribuciones devengadas por los empleados.

CAPITULO VI Bilingüismo

Artículo 56. *Notas y Comunicados en Bilingüe*

Todos los anuncios o avisos deberán redactarse en castellano y en catalán.

CAPITULO VII Código de Conducta

Artículo 57. *Norma General*

Será de aplicación en materia de régimen disciplinario el Código de Conducta Laboral que establece el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, en su Anexo nº 11

CAPITULO VIII Derechos Sindicales de las Empresas

Artículo 58. *Derechos Sindicales de los/las Trabajadores/as*

1. Derechos sindicales de los/las trabajadores/as.

1.1. El personal afiliado a un sindicato podrá, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos de su sindicato.
- b) Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

1.2. El personal afiliado a una central sindical podrá solicitar por escrito a la empresa, que la misma le descuenta mensualmente en la nómina el importe de su correspondiente cuota sindical. La solicitud escrita expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la aludida cantidad. Salvo indicación en contrario al formalizar la petición, la empresa efectuará las detracciones durante períodos de un año.

1.3. El personal que ostente cargos electivos a nivel comarcal, intercomarcal, provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

También podrán acogerse a lo dispuesto en este apartado, el personal que ostente el cargo de secretario general o de organización de ámbito comarcal en sus respectivas organizaciones sindicales. En el supuesto de que coincidan varios trabajadores en la empresa, que ostenten los citados cargos, solamente podrá disfrutar de este derecho uno de ellos.

- c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de la plantilla, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

1.4. A las asambleas de trabajadores/as celebradas en los locales de la empresa, podrán asistir representantes de los organismos de dirección de las centrales sindicales con implantación representativa en la propia empresa, siempre que se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

2. De las secciones sindicales y de los delegados de las mismas.

2.1. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) La empresa les facilitará un tablón de anuncios situado en el interior de aquélla y de fácil acceso a los trabajadores, a fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar al sindicato y a los trabajadores en general.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en la empresa o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

2.2. Las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados/as en la empresa o centro de trabajo, los cuales gozarán de idénticas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de empresa.

2.3. El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al Comité de empresa, se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: tres.
- De 5.001 en adelante: cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos, estarán representadas por un solo delegado sindical.

2.4. Se asignan a los delegados de las secciones sindicales las siguientes funciones:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y a los afiliados del mismo en la empresa.

b) Asistir a las reuniones de los Comités de empresa, Comités de Seguridad e Higiene del trabajo, Comités paritarios de interpretación u otros órganos internos, con voz, pero sin voto.

c) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales, a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

d) Ser informados sobre la movilidad del personal.

e) Ser oídos por la empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten al personal en general y a los afiliados a su sindicato en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

f) Ser informados en materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as cuando revista carácter colectivo, así como la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

3. De los Comités de empresa y de los delegados de personal:

Se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores y muy especialmente a lo previsto en su artículo 64, a cuyo tenor literal se remite este convenio.

4. Facultades complementarias.

Además, se establece expresamente lo siguiente:

a) Los representantes legales de los trabajadores podrán acordar la acumulación mensual de las horas sindicales en favor de uno o más miembros del Comité, delegados de personal y delegados sindicales que pertenezcan a su respectiva central sindical, sin rebasar el máximo total legal.

Acordada la acumulación, previamente a su puesta en práctica, deberá ser comunicada por escrito a la Dirección de la empresa. Si la empresa ya tuviera pactada dicha acumulación, se respetarán los términos de la misma.

b) Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación

c) Para quienes perciban retribución mensual, la ausencia motivada por razones de representación sindical por el tiempo establecido legalmente, será abonado según la media del salario total efectivamente percibido por día de trabajo, durante el período comprendido en el mes inmediatamente anterior a la fecha para la que el trabajador afectado fue convocado. Para aquellos que perciban retribución semanal, la media se obtendrá con las percepciones del período comprendido en las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la fecha de la ausencia.

d) La ausencia deberá comunicarse por el/la trabajador/a con la antelación suficiente a la empresa, y el propio trabajador deberá entregar el correspondiente justificante de la ausencia producida, al reincorporarse a su puesto de trabajo.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 59. *Comisión Mixta de Sistemas y Organización de Trabajo*

La Comisión Mixta de Sistemas y Organización del Trabajo, queda regulada en la siguiente forma:

a) Las normas de funcionamiento interno de la misma serán similares a las recogidas en la Comisión Paritaria.

b) Los acuerdos a que llegue dicha Comisión serán vinculantes para las partes.

c) Las funciones de dicha Comisión serán:

- Las Resoluciones de las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema de trabajo.
- El estudio y decisión de cambio de sistema de incentivos, a propuesta de las partes.

La Comisión estará integrada por tres miembros de cada representación, dos por parte de la empresa, y por y 3 por parte del Comité de empresa.

CAPITULO IX **Comité de Seguridad y Salud**

Artículo 60. *Comité de Seguridad y Salud*

La empresa en aplicación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, vigente desde el 11 de febrero de 1996, así como de los reglamentos que la que la desarrollan, tiene constituido un Comité de Seguridad y Salud compuesto por 8 miembros, actuando 1 de secretario. La composición del Comité, su estructura y funciones se recogen en su reglamento interno cuyo texto se incluye en el Anexo I a este Convenio.

La empresa adquiere el compromiso de realizar un reconocimiento médico general anual a toda la plantilla.

Artículo 61. *Plan de Igualdad*

La Dirección de la empresa promoverá y desarrollará el Plan de Igualdad de Grupo Componentes Vilanova SL, durante la vigencia de este convenio, con la participación de la Representación Social.

La empresa entregará una copia de este convenio al personal, y realizará el trámite de registro y publicación en el Diario Oficial de la Generalitat.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO I
REGLAMENTO INTERNO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD y SALUD DE GRUPO COMPONENTES
VILANOVA SL

Artículo 1. *Ámbito de Aplicación*

El presente reglamento se redacta de conformidad a lo dispuesto en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (ley de prevención de riesgos laborales) y es de aplicación en la empresa Grupo Componentes Vilanova, SL.

Artículo 2. *Composición del Comité de Seguridad y Salud*

1. Vocales con voz y voto

a) Cuatro vocales, representantes del personal, formado por los/las delegados/as de prevención, elegidos por acuerdo mayoritario del Comité de empresa. Dentro de la elección de los/las delegados/as de prevención se podrá incluir a los/las delegados/as sindicales.

b) Cuatro vocales designados por el empresario y/o sus representantes, en número igual al de los/las delegados/as de prevención.

2. Vocales con voz y sin voto

a) Delegados/as Sindicales.

b) Este apartado será aplicado cuando los/las delegados/as sindicales no pertenezca al Comité de Seguridad y Salud.

c) Los y las responsables técnicos/as de la prevención en la empresa Grupo Componentes Vilanova SL, que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el apartado 1a) o 1b).

d) Cualquier otro trabajador/a de la empresa, siempre que cuente con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano.

e) Personal técnicos de prevención ajenos a la empresa Grupo Componentes Vilanova, SL y los/las asesores/as que aporten cada una de las partes cuando lo crea necesario.

1) Vocales con voz y sin voto

La secretaria elegida libremente por el personal vocal con voz y voto de entre la plantilla de la empresa.

Artículo 3. *Requisitos de Elegibilidad del Personal Vocal del Comité de Seguridad y Salud.*

Serán requisitos para ser elegidos personal vocal, con voz y voto, representantes en el Comité de Seguridad y Salud:

a) Pertenecer a la plantilla de la empresa.

b) Poseer una formación general mínima y unos conocimientos básicos de Seguridad e Higiene en el trabajo para que posibilite su eficaz preparación específica en las materias para el desempeño de su cargo.

El personal vocal representante del Comité de Seguridad y Salud recibirá en fechas inmediatas a su toma de posesión, la formación especializada en materia de Seguridad e Higiene y prevención de riesgos profesionales necesaria para el desempeño de su cargo. Estas enseñanzas serán programadas e impartidas por personal técnico de la propia empresa o por organismos o entidades especializados, concertados o no concertados por la empresa. Dichos cursillos se efectuarán dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento de aquellas del tiempo invertido.

Artículo 4. *Funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo*

El Comité de Seguridad y Salud es un órgano colegiado no existiendo, por tanto, competencias individualizadas a favor de alguno de sus miembros. El comité entenderá de los temas relacionados con la Seguridad, Higiene Laboral y defensa de la salud del personal, siendo sus cometidos específicos los siguientes:

- a) Cooperar con la empresa en la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de los riesgos profesionales y laborales.
- b) Colaborar con los servicios técnicos y/o médicos de la empresa en el ámbito de la Seguridad e Higiene y enfermedades profesionales.
- c) Fomentar la participación del personal en los planes y programas de Seguridad e Higiene y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos laborales.
- d) Conocer directamente la situación en cuanto a Seguridad e Higiene en la empresa, mediante visitas a los distintos puestos y lugares de trabajo.
- e) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, sean de relevancia para el cumplimiento de sus funciones.
- f) Conocer e informar antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la Seguridad e Higiene de las condiciones de trabajo, acerca de los nuevos métodos de trabajo y las modificaciones en locales e instalaciones.
- g) Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ocurridas en la empresa, al objeto de valorar sus causas y circunstancias, proponer las medidas necesarias para evitar su repetición.
- h) Vigilar y controlar la observancia obligada de las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene, informando a la empresa de las deficiencias existentes para que proceda a su corrección.
- i) Recibir de los/las delegados/as de seguridad información periódica sobre su actuación.
- j) Requerir a la empresa por escrito cuando aprecie una posibilidad grave de accidente, por inobservancia de las normas aplicables en la materia, con propuesta de las medidas oportunas para la desaparición de la situación de riesgo.
- k) Solicitar de la empresa la paralización de los trabajos si el riesgo de accidente fuese inminente y en su caso, a la autoridad competente.
- l) Acordar la paralización de actividades, en los términos previstos en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, si el riesgo de accidente fuese inminente, comunicándolo de inmediato a la empresa y a la autoridad competente.
- m) Informar periódicamente a la Dirección de la empresa y al Comité de empresa sobre sus actuaciones.
- n) Estudiar y en su caso, resolver, las discrepancias entre la empresa y el personal, surgidas como consecuencia de la aplicación de las normas del artículo 21 de la ley de prevención de riesgos laborales, sobre interrupción del trabajo en situación de riesgo inminente.

Artículo 5. *Presidencia del Comité de Seguridad y Salud*

La Presidencia recaerá en una persona representante empresarial con una duración de 1 año.

En caso de renuncia de la Presidencia del Comité de Seguridad y Salud automáticamente pasaría a desempeñar las funciones propias del cargo la Vicepresidencia mientras no sea designado nuevamente la Presidencia.

3º Las funciones específicas de la Presidencia serán:

- a) Convocar las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) Declarar legalmente constituidas las sesiones.
- c) Dirigir los debates de las reuniones en el seno del Comité de Seguridad y Salud.
- d) Será la persona que represente, junto con los demás miembros, al comité ante las instituciones correspondientes, y que convocará, a la empresa cuando se le solicite por el resto de los miembros del comité, y firmará todos aquellos escritos y circulares que publique este comité referente a la Seguridad y Prevención.

Artículo 6. *Vicepresidencia*

La Vicepresidencia recaerá en una persona representante de la parte Social. Sustituirá en sus funciones a la Presidencia por ausencia temporal, y así mismo lo suplirá en caso de renuncia de la Presidencia, hasta que la parte empresarial designe una nueva persona.

Artículo 7. *Secretaría*

Se elegirá libremente por las personas vocales con voz y voto, entre los trabajadores y trabajadoras de la plantilla de la empresa, con los conocimientos suficientes para desempeñar correctamente su cargo.

Funciones específicas de la secretaría.

- a) Cursar las citaciones de convocatoria a las reuniones.
- b) Levantar actas de los temas tratados en las reuniones.
- c) Custodiar los documentos del Comité de Seguridad e Higiene.
- d) Expedir las oportunas certificaciones con el Visto Bueno de la Presidencia.
- e) Remitir copia de las actas de las reuniones a las personas del Comité de Seguridad y Salud, a la secretaría del Comité de empresa, y de las Secciones Sindicales, y a la Dirección de la empresa.
- f) Comunicar a los Grupos correspondientes, notificación previa de los asistentes a la reunión posterior, y justificación posterior.

Artículo 8. *Reuniones del Comité*

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá mensualmente y siempre que lo convoque la Presidencia por libre iniciativa o a petición fundada de alguna de las representaciones del mismo.

Las reuniones serán convocadas con una antelación mínima de 3 días laborales, acompañando el orden del día establecido, que quedará abierto hasta que se inicien las reuniones.

En las reuniones extraordinarias solamente se tratará el orden del día propuesto.

Artículo 9. *Asistencia, Delegación y Suplencias*

Podrán asistir a las reuniones exclusivamente las personas pertenecientes al Comité de Seguridad y Salud nombrados con arreglo a las normas anteriormente establecidas.

Así mismo se faculta a ambas representaciones para que cuando lo estimen oportuno convoquen a personas ajenas al Comité de Seguridad y Salud, debiendo comunicarlo previamente a la otra representación.

Las personas del Comité de Seguridad y Salud podrán delegar su asistencia en las reuniones en otra persona miembro del mismo con derecho a voto, mediante carta dirigida a la Secretaría de dicho comité. Asimismo, se comunicará a la Secretaría, antes de cada reunión, la suplencia de los miembros del comité con voz y sin voto que por ausencia de las personas titulares se produzcan.

Si las personas asistentes son del exterior se avisará con un día de antelación a la reunión.

Artículo 10. *Adopción de Acuerdos*

Podrán adoptarse acuerdos sobre los asuntos incluidos en el orden del día.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de las personas presentes o legalmente representadas, a tenor de las normas precedentes.

El cumplimiento de los acuerdos que se recojan en las actas será instado a la Dirección de la empresa Grupo Componentes Vilanova SL, dándose cuenta del cumplimiento de los mismos en las reuniones ordinarias siguientes por la Presidencia o en su caso por las personas vocales comisionadas al efecto.

Artículo 11. *Actas de Reuniones*

De cada reunión se extenderá un acta que será aprobada si procede en la siguiente reunión del Comité siendo firmada por las personas vocales con voz y voto. En el acta se recogerán los acuerdos adoptados con fundamentos y en su caso las oposiciones o desacuerdos de las personas miembros asistentes debiendo remitirse copia de esta a las personas miembros del comité, Secretaría del Comité de empresa, a la Dirección de la misma, y publicarse en los tabloneros de anuncios.

Artículo 12. *Procedimiento de Actuación e Inspección*

Sin perjuicio de las competencias y responsabilidad de la legislación vigente atribuye a la Dirección de la empresa Grupo Componentes Vilanova SL, se establece las siguientes normas:

a) Cuando el Comité de Seguridad y Salud lo considere necesario delegará en dos personas miembros, como mínimo uno de cada representación, la inspección sobre el terreno de las secciones que lo exijan comunicando a la Dirección de la empresa el cometido encargado.

En dicha inspección será acompañados por el/la técnico/a de Seguridad del centro y por los/las delegados/as de prevención correspondientes debiendo emitir un informe por escrito sobre la situación observada en la cual se recogerán las coincidencias o discrepancias de pareceres entre las personas vocales del Comité de Seguridad y Salud y los/las técnicos/as de Seguridad y que será presentado a la Dirección de la empresa junto con las propuestas de las medidas a tomar en cada caso.

b) Si como resultado de la inspección a que se refiere el apartado anterior, se observase una situación urgente y grave, aunque no existiese peligro inminente, las personas vocales comisionadas podrán solicitar a la Presidencia del Comité, la convocatoria extraordinaria de reunión de este, a fin de tratar en el más breve plazo la solución a adoptar.

Sin perjuicio de dicha convocatoria, la Dirección de la empresa, teniendo en cuenta la propuesta de las personas vocales, podrá adoptar de inmediato las medidas que estime oportunas, de las que dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud.

c) En el supuesto de observar un peligro inminente, el/la técnico/a de Seguridad más cualificado/a, oídos las personas miembros que han realizado la inspección, propondrán la decisión oportuna sobre el mismo terreno a la Dirección de la empresa Grupo Componentes Vilanova, SL.

La decisión de la Dirección de la empresa será ejecutada en tal caso y se tramitará en su caso ante la autoridad competente, manteniéndose la misma hasta que la inspección de Trabajo la anule o ratifique. De dicha decisión se dará cuenta por escrito de inmediato al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 13. *Dedicación al Cargo.*

Será de aplicación lo establecido en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Garantía y sigilo profesional de los/las delegados/las de prevención.)

Artículo 14.

Todas aquellas circunstancias que no estén contempladas en el presente reglamento se acogerán a la Legislación Vigente en cada caso.

Artículo 15.

El presente reglamento quedará abierto a las modificaciones o incorporaciones que en su día se acuerden.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO II
SECCIONES DE QUE CONSTA LA EMPRESA
A efectos del artículo 32

- Fundición
- Moldes / Utillajes
- Mecanizado
- Refinería
- Almacén / Expediciones

ANEXO III
COEFICIENTE DE PROFESIONALIDAD POR TIPO DE TRABAJO

Coeficiente de Profesionalidad

Percibe este concepto salarial el personal de Oficio que desempeña los puestos de trabajo propios de Utillajes y de Mantenimiento de Máquinas.

Grupos	€ Brutos Hora
Grupo 4	0,32
Grupo 5 y 6	0,25

ANEXO IV
GRUPOS PROFESIONALES

El presente Acuerdo sobre Clasificación Profesional basado en Grupos Profesionales atiende a los criterios establecidos en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona; por lo tanto, los criterios generales, división funcional y factores de clasificación se dan por reproducidos con la presente mención.

En cualquier caso, se salvaguardan y aplican aquellos acuerdos que previamente fueron adoptados por la Representación Social y la Dirección de la empresa en cuanto a valoraciones de puesto de trabajo y acuerdos específicos ya adoptados, relativos a la clasificación profesional, que se trasladan todos ellos a la Tabla de Conversión.

(Continúa en la página siguiente)

Tabla de Conversión			
Grupos	División Funcional		
	Técnicos	Producción	Empleados
1	Dirección Áreas Funciones		
2	Jefatura Ing. Utillajes Fundición	Jefe Sección (Fundición, Mecanizado , Refinería)	
	Jefatura Mantenimiento Planta		
	Jefatura Ing. Procesos E Industrialización		
3	Calidad Cliente		Resp. Admón. Personal
	Calidad Interna		Resp. Logística / Cliente
	Ing. Producto-Proyecto		Resp. Admón. y Contabilidad
	Ing. Industrialización		Resp. Sistemas TI
	Ing. Utillajes		
	Coordinación Metrología		
	Resp. Técnico/a en PRL / MA		
	Resp. Mantenimiento Utillajes		
	Resp. Mantenimiento Maquinas		
	Resp. Mantenimiento General Instalaciones		
	Resp. Mantenimiento Almacenes.		
	Mejora Continua		
4	Delineante	Coordinación Producción	Técnico/a Admón. Compras / Aprovisionam.
	Técnico/A Tridimensional	Líder Producción	Encargado/a Almacén
	Técnico/A Calidad	Líder Operativo Taller Moldes	
	Técnico/A Laboratorio	Técnico/a Producción	
	Técnico/A Procesos	Fresado-Electroerosionado-Programación CAM	
	Técnico/A Industrialización	Tornero/a A	
	Coordinación Mantenimiento	Ajustador/a A	
		Electricista-Electrónico/a	
		Gestión Herramientas	
		Líder Operativo Fundición	
		Líder Operativo Mecanizado	
		Líder Operativo Refinería	
5		Carretillero/a Material	Oficial Administrativo/a
		Operario/a RX	Almacenero/a
		Fundidor/a	
		Operario/a Especialista Mecanizado	
		Mecánico/a	
		Operario/a Metrología	
		Auxiliar Producción	
		Tornero/a B	
		Ajustador/a B	
		Hornero/a	
6		Carretillero/a Producción	Carretillero/a Almacén
		Operario/a Mecanizado	Auxiliar Administrativo/a
		Operario Gestión Bloqueos	Recepción – Portería
		Operario Acabados	Auxiliar Soporte IT
		Ajustador/a C	
7		Peonaje	Portería

Cuando se cree un nuevo puesto de trabajo, estará clasificado de acuerdo con los criterios y factores establecidos en el anexo N° 0 Descripción de las funciones en los Grupos Profesionales que a su vez vienen determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. Ante cualquier discrepancia, se activará el procedimiento establecido en el artículo 18 del presente Convenio colectivo de Grupo Componentes Vilanova, SL (Valoración de Puestos / Clasificación Profesional).

Se acuerda establecer el Grupo Profesional 7 haciéndose constar en la tabla de conversión.

Aplicación:

- (1) La nueva clasificación profesional vendrá reflejada en hoja de salarios, identificando el Grupo Profesional que acredita cada empleado/a, en sustitución de la antigua categoría profesional.
- (2) Si fruto de esta clasificación profesional se hubiera de clasificar a un empleado/a con un grupo de nivel superior, aplicará la compensación y absorción si acredita un salario global superior al establecido en el nuevo grupo.
- (3) Para la posición de Fundidor/a en su primera incorporación, estará clasificado en Grupo 6 durante los 12 primeros meses.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO V
TABLAS SALARIALES 2025

- Tablas de Permanencia en Puesto de Trabajo

Permanencia en Fundición Inyectada de Aluminio:

Fundidores/as, horneros/as y carretilleros/as: 1,39€ brutos por hora

- Compensación Cambio Sábados, Domingos y Festivos

Cuando se trabaje a petición de la empresa un sábado, domingo o festivo a cambio de un día laborable de lunes a viernes, el personal percibirá un plus consistente en la suma del 55% del precio de su hora normal más 2,47€ por hora si el día trabajado es sábado, y de 7,26€ si el día trabajado en domingo o festivo.

A efectos de la compensación económica de domingo o festivo oficial, tendrá dicha consideración los turnos del sábado por la noche (turno de 22.00 a 06.00 horas del domingo) y los turnos de mañana y tarde del domingo o festivo oficial (turnos de 06.00 a 14.00 horas y de 14.00 a 22.00 horas).

- Turnos Específicos de Preparación (Turno Arranque)

El complemento por trabajar en turno de arranque equivale al precio / día del salario de convenio más un 13% adicional, y se abona por cada domingo noche o festivo efectivamente trabajado.

- Subsidio en Favor de Empleados/as con Hijos Disminuidos

Subsidio económico de carácter mensual de la cuantía de 278,75€ brutos por hijo.

- Precio Kilometro

Se fija el importe del kilómetro en 0,37€

- Plus Nocturno

El precio del plus nocturno asciende a 3,27€ brutos por hora efectivamente trabajada en horario de 22.00 a 06.00 horas.

HH. EE.	Normales €/h	Festivas €/h
Grupo 1	27,15	32,15
Grupo 2	25,78	30,78
Grupo 3	24,60	29,60
Grupo 4	23,77	28,77
Grupo 5	18,26	23,26
Grupo 6	17,95	22,95
Grupo 7	12,11	17,11

Concepto Otros

Percibe este concepto salarial el personal de Oficio que desempeña los puestos de trabajo propios de Utillajes y de Mantenimiento de Máquinas.

Grupos	€ Brutos Hora	
Grupo 4, 5 y 6	1,01	Operaciones en Fundición
Grupo 4, 5 y 6	0,41	Operaciones en Taller Utillajes

- Antigüedad, Plus de Vinculación

	€/Mes
A partir del 5 vencido y 10	47,21
10 año vencido y 15	97,16
15 año vencido y 20	144,33
20 año vencido y 25	194,30
25 año vencido y 30	241,50
30 año vencido y 35	291,47
35 año vencido y 40	338,63
más de 40 años	388,66

Personal titulado grupos 1, 2 y 3 / Formación Profesional / Ciclos Formativos:

Con contrato en prácticas

- Primer año 70% de su nivel
- Segundo año 85% de su nivel

Tabla Salarial 2025				
Grupo Profesional	Salario Convenio	Salario Convenio	Salario Nuevo Ingreso	
			Salario Convenio	Salario Adaptación
	€uros Bruto año	€uros Bruto mes / PE	Meses	€uros Bruto mes / PE
1	41.702,33	2.978,74	12	2.263,84
2	40.122,34	2.865,88	12	2.178,07
3	38.150,58	2.725,04	9	2.071,03
4	35.780,01	2.555,71	9	1.942,34
5	33.408,29	2.386,31	6	1.813,59
6	30.985,10	2.213,22	6	1.682,05
7	27.371,90	1.955,14	3	1.485,90

- 4º Turno; Procedimiento y Condiciones

Grupo Componentes Vilanova, SL

Fecha Emisión: 19/04/16

Fecha Acuerdo TLC 23/05/2016

- Antecedentes:

Cuando concurren determinadas circunstancias de índole técnico, productivo u organizativo, que requieran la ampliación de la capacidad productiva para dar servicio a los clientes, la Dirección de la empresa podrá acordar la implantación de un 4º Turno de trabajo.

- Procedimiento:

Se pondrá en conocimiento de la RLT, convocando reunión a tal efecto. Se expondrán los motivos, áreas afectadas, recursos necesarios, organización y los efectos temporales estimados. Posteriormente se dará publicidad suficiente a toda la organización.

- Calendario Laboral:

Dirección y Comité de empresa acordarán el calendario laboral del 4º turno, junto con el calendario general de empresa cada año, o cuando se suscite la necesidad.

El sistema de trabajo en 4º turno consiste en:

- Establecer 4 grupos (calendarios diferenciados)
- Como regla general se establecen secuencias de trabajo de 6 días consecutivos y 1 de descanso semanal, durante 3 semanas consecutivas, y la 4ª semana íntegra de descanso.
- Normalmente serán laborales los días de lunes a sábados y de descanso los domingos.
- El paro semanal comprenderá la noche del sábado y la mañana y tarde del domingo.
- Cada mes aplica rotación horaria, (mañana, noche y tarde).
- La jornada en cómputo año es la establecida en convenio colectivo de empresa.
- Para la elaboración del calendario, las secuencias citadas podrán alterarse excepcionalmente para conseguir un mejor cuadro / ajuste de jornada para todos los grupos.
- La diferencia de días pendientes respecto de la jornada anual pactada se compensará trabajando durante las semanas blancas y tendrán la compensación del plus festivo. Se podrán reducir estos días pendientes canjeándolos contra días de convenio y días a cambio pendientes de disfrute. Todas las compensaciones de días se realizarán mediante acuerdo entre las partes, no obstante, es de obligado cumplimiento la recuperación de los días pendientes.

- Contraprestación:

Por cada sábado, domingo, o festivo oficial efectivamente trabajado, se percibirá el importe de 109,92€ brutos. Este precio será revisado con el incremento general que aplique en el salario de convenio de cada año.

- Procedimiento de asignación de recursos:

Para la asignación de recursos humanos al 4º turno, en primer lugar, se considerará la adecuación de las personas (perfil profesional) al puesto requerido.

○ Criterios:

1. Personal de plantilla voluntarios.
2. Si la organización requiere de un incremento de contratación, ésta se realizará en formato 4º turno.
3. Si con la voluntariedad no es suficiente para cubrir todas las posiciones requeridas, la Dirección recurrirá al personal bajo contratación en la empresa de lunes a domingo.
4. Finalmente, si a pesar de aplicar las 3 medidas anteriores quedan posiciones vacantes pendientes por cubrir, la empresa deberá realizar la designación directa de recursos (artículo 41 ET).

○ Comunicaciones:

El personal será notificado por escrito sobre su adscripción al 4º turno de trabajo, y mediará un preaviso de 15 días. Se procurará que la fecha de inicio sea coincidente con un primer lunes de mes (opera la rotación horaria).

○ Excepciones en la aplicación:

La designación directa de recursos al 4º turno contemplará como excepciones cuando se den determinadas circunstancias de conciliación de vida laboral y familiar, que deberán ser adecuadamente justificadas de forma documental, tales como:

- La existencia de convenio regulador por separación/divorcio, que implique circunstancias excepcionales de atención y cuidado de hijos menores.
- Supuesto de atención médica y cuidados a hijos en especiales circunstancias de salud.

○ Protocolo de finalización del 4º turno:

En el mercado de automoción (Componentes del Motor) donde opera la empresa, es habitual que se den circunstancias ajenas a la voluntad de la empresa, consistentes en cambios en la demanda requerida por nuestros clientes de forma sobrevenida, tanto al alza como a la baja. Siendo conscientes de que estas circunstancias generan problemas de toda índole, tanto a la empresa que siempre pretende estabilizar su actividad, como al personal que necesita conciliar su vida familiar y laboral, se activa el siguiente protocolo para desafectar a las personas del 4º turno, cuando ello sea necesario:

Compromiso mínimo de temporalidad: A priori el establecimiento de un 4º turno de trabajo tiene una vocación de temporalidad, es decir, es una medida no indefinida y se mantendrá exclusivamente por el tiempo necesario para paliar las necesidades de nuestros clientes.

No obstante, la Dirección asumirá un compromiso para mantener la afectación en 4º turno durante 6 meses como mínimo. En el caso de que no sea factible mantener los 6 meses de duración, la empresa deberá preavisar con 1 mes de antelación.

Las razones serán expuestas a la RLT para su conocimiento. En este supuesto, se respetarán las vacaciones asignadas a su grupo de calendario, y le quedarán compensados el 50% de los días pendientes de trabajo de 4º turno respecto del calendario normal, computados a la fecha de cambio de calendario. En el caso, que, durante el año en curso, una persona haya sido desafectada del 4º turno pasando a calendario de lunes a viernes y posteriormente sea nuevamente afectada, podrá volver al grupo que tenía asignado de inicio.

En general, estas medidas serán de aplicación exclusivamente al personal en plantilla.

- 5º Turno, Procedimiento y Condiciones

Las cuestiones de procedimiento y protocolos que aplican para establecer el 4º turno de trabajo también serán de aplicación para el supuesto de tener que establecer un 5º turno de trabajo, salvando lógicamente las diferencias existentes en cuanto al sistema de calendario y compensación.

Para el trabajo en sábados y festivos, aplica el mismo plus festivo establecido para el 4º turno y para el trabajo en domingo efectivamente trabajado, se percibirá el importe de 161,49€ brutos.

Barcelona, 19 de novembre de 2025

La directora dels Serveis Territorial a Barcelona, Lidia Frias Forcada