



RESOLUCIÓ, de 21 de juliol de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vibracoustic Spain, SAU per als anys 2021–2023 (codi de conveni núm. 08003072011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vibracoustic Spain, SAU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 24 de febrer de 2022, 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 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 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 Vibracoustic Spain, SAU, per als anys 2021–2023 (codi de conveni núm. 08003072011994), 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.

CASTELLANO

Traducción literal del texto firmada por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA VIBRACOUSTIC SPAIN, SAU
(CENTRO DE TRABAJO DE MARTORELL) PARA LOS AÑOS 2021 A 2023

CAPÍTULO 1 Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente Convenio afecta a todo el personal del centro de trabajo Vibracoustic Spain, SAU, planta de Martorell, a excepción de las personas con funciones directivas.

Artículo 2. *Ámbito temporal*

1. El presente Convenio tiene vigencia de 1 año, desde 1 de enero de 2021 hasta 31 de diciembre de 2023.

Los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2021, excepto los correspondientes a los conceptos plus BCE y Ayuda Comida que tienen unos efectos económicos establecidos en los apartados correspondientes.

2. Cualquiera de las dos partes podrá denunciar este Convenio en el último trimestre de 2023, notificando su decisión por escrito a la otra parte.

3. Se acuerda expresamente a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del presente convenio hasta que otro lo sustituya.

CAPÍTULO 2 Cláusulas generales

Artículo 3. *Indivisibilidad del Convenio*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas*

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas individualmente entre la empresa y sus trabajadores, y anteriores a la modificación llevada a cabo como consecuencia del acuerdo firmado entre ambas representaciones en fecha 28 de abril de 2014, que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su integridad.

Artículo 5. *Normas subsidiarias*

Durante la vigencia del presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo en lo concerniente a régimen disciplinario, que se regirá por lo dispuesto en el capítulo 8 del vigente Convenio general de la industria química.

Así mismo, se aplicará como marco legal de referencia el vigente Convenio colectivo general de la industria química, en lo referente a seguridad y salud Laboral (capítulo 9), medio ambiente (capítulo 10) y clasificación profesional (artículos 21 y 22). Para facilitar la interpretación y la solución de conflictos relativos a estas materias, se realizará consulta a la Comisión Mixta definida en el capítulo 15 del vigente Convenio colectivo general de la industria química.

Artículo 6. *Comisión Paritaria*

Con el fin de solventar en lo posible las dudas que puedan surgir en la interpretación de la presente recopilación durante su vigencia, se establece una Comisión Paritaria compuesta de seis miembros, tres por cada parte firmante y la asistencia del Sr. Presidente del Convenio a petición de cualquiera de las partes, en función moderadora a esta Comisión Paritaria. La Comisión Paritaria podrá ser convocada por la representación de la empresa o por la representación social con una antelación de diez días, debiendo reunirse en los siguientes cinco días laborables como máximo, con orden del día dado a conocer a la otra parte en la fecha de la convocatoria. La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de quince días para resolver las discrepancias planteadas. En cada reunión se levantará acta.

- La Comisión Paritaria establecerá los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.

- Llevará a cabo cuantas funciones de adaptación o, en su caso, modificación del presente convenio sean precisas.

- Asimismo, establecerá los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del Convenio colectivo.

Para resolver de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de aquellas condiciones de trabajo pactadas en este convenio la Comisión paritaria se someterá a los procedimientos de solución de conflictos del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 7. *Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.*

La empresa asume como principio rector de su actuación la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. No existirá entre las personas trabajadoras de uno y otro sexo diferencia alguna por razón de género en materia retributiva, de clasificación profesional, de sistema de trabajo o de jornada. Durante la vigencia del convenio la empresa adoptará medidas concretas para lograr la efectividad de este principio.

Asimismo, no se producirán discriminaciones por razón de sexo en el acceso al empleo. Las pruebas de selección, tanto para el ingreso en la empresa como para la promoción interna, no incluirán criterios relacionados con el género de los aspirantes ni con características propias o

consideradas habituales en uno de ellos, salvo que dicha característica constituya un requisito profesional determinante.

La empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, tanto directa como indirecta. La empresa realizará una política de prevención de la discriminación por razón de sexo, por razón de la maternidad o el embarazo y del acoso sexual o acoso por razón de sexo. Asimismo, investigará y actuará frente a las conductas de esta naturaleza que pudieran producirse en su seno.

Asimismo, la empresa se compromete a cumplir estrictamente y desarrollar todo lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; en especial, todo lo recogido en el Título IV de la Ley, que trata el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, así como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Y, en cumplimiento de la legislación vigente en cada momento para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres, se procederá a adaptar e inscribir el plan de igualdad vigente dentro de los plazos y con el alcance y contenido establecido legalmente en cada momento y de conformidad con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

CAPÍTULO 3 Organización del trabajo

Artículo 8. *Organización del trabajo*

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

Ambas partes reconocen como factores importantes para la consecución de mejoras organizativas, entre otras:

- Mejoras tecnológicas.
- Mejoras en la organización del trabajo.
- Mejoras en las condiciones de trabajo.
- Eficiente programación de la producción.
- Adecuación continua de los canales de comunicación que intervienen en el proceso productivo.
- Una eficaz política de inversiones.
- Transparencia informativa sobre lo expuesto.

La empresa informará a la representación social de los cambios que considere relevantes y que afecten a la organización del trabajo.

Artículo 9. *Rotación de turnos*

Sin menoscabo de lo establecido en el artículo 32 (página 20 del Convenio) o bien por acuerdo individual escrito, el personal en régimen de turnos, si por cualquier circunstancia estuviera durante un período de tiempo sin rotación, es decir, prestando servicios fijos en un turno, no consolidará en ningún caso tal condición, ni como condición más beneficiosa, puesto que no es voluntad de la empresa tal consolidación, obligándose los mismos a reincorporarse al régimen de turnos que en aquel momento le sea asignado cuando la Dirección así se lo requiera, siempre que medie un preaviso mínimo de 7 días.

Se establece un plazo de 15 días de antelación para la publicación de los turnos en cada sección de fábrica y se acepta la subsanación de incidencias en los turnos publicados en los casos que sea necesario (absentismo, ausentismo, cambios de programa y cualquier otra incidencia que pueda presentarse).

El personal en régimen de turnos se regirá por las disposiciones del artículo 36.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no pueden realizar trabajos a turnos ni nocturno.

Artículo 10. *Vacantes de puestos*

1. Ascensos

Cuando se produzcan vacantes en la empresa de puestos que no sean de confianza se anunciará, antes de cubrir la vacante, la existencia de la misma, indicando en su caso, las aptitudes necesarias para el puesto. El personal interesado podrá solicitar la vacante aportando los méritos que estime convenientes.

La empresa comunicará al Comité el nombre de los solicitantes.

Antes de la elección definitiva, que en igualdad de condiciones será la persona con mayor antigüedad en la empresa, un representante del Comité tendrá la facultad de tener acceso a las pruebas efectuadas y ser oído.

A los efectos del párrafo anterior se entenderá por cargos de confianza: los jefes de departamento o superiores, encargados y los que supongan manejo de fondos, fórmulas, sistemas de fabricación, gestión de compras e informaciones reservadas.

La empresa facilitará en un periodo máximo de 12 meses el acceso de los coordinadores de UET a pruebas de aptitud para el ascenso a la categoría Profesional Industrial de 1ª a partir de los 6 meses de desempeño de la función de coordinación.

2. Vacantes en puestos de trabajo de servicios

Cuando se deban cubrir puestos de trabajo de áreas de servicios que no supongan cambio de categoría, se facilitará la información a todos los trabajadores, a través de la difusión de la misma por los medios habituales.

En dicha información se indicará las características y requisitos del puesto de trabajo, así como los méritos valorables, si procede.

Del proceso resultante (relación de solicitantes y resultados) se informará a las personas interesadas, así como al resto de trabajadores, utilizando para ello los medios habituales.

Todo lo establecido en este apartado se entiende sin detrimento de lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores, movilidad funcional.

Artículo 11. *Personal nuevo ingreso*

Al personal de nuevo ingreso en la empresa destinado a fabricación cuya categoría inicial es la de ayudante especialista, se le asignará la categoría de profesional de la industria de segunda pasado un período de 6 meses sin interrupción y contado desde la fecha de alta en Vibracoustic Spain, SAU.

Artículo 12. *Excedencia*

Los trabajadores con 1 año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses y no superior a 5 años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de 1 mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, 4 años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Igualmente, en el supuesto de que hubiese vacante en una modalidad contractual no indefinida, el trabajador podrá optar por incorporarse a la misma por el tiempo de duración de dicha contratación temporal, y sin que el ejercicio de esta posibilidad desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior para ocupar una vacante de modalidad contractual indefinida cuando ésta se produzca.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

Artículo 13. *Excedencia por cuidado de familiares*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 3 años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Artículo 14. *Cese voluntario*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: Personal del grupo técnico, 2 meses; del grupo de empleados, 1 mes, y de los subalternos y obreros, 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el 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 empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en la liquidación y, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Artículo 15. *Prima Horaria*

El importe correspondiente a Prima Horaria queda fijado en 2021 en 0,79 EUR por hora, y en 2022 en 0,84 EUR sujeto a revisión según art 31.

Para la percepción de la Prima Horaria el operario deberá acreditar una actividad del 120, siempre que el puesto de trabajo así lo permita.

Artículo 16. *Relevo prensas*

Para un óptimo aprovechamiento de la maquinaria, y con el objetivo de no interrumpir su producción, se establece organizativamente un descanso de 10 minutos al turno de cada prensista que será cubierto en la máquina por un relevista, coordinando este relevo la propia UET.

En el caso que se produzca un cambio que empeore las actuales condiciones ambientales, este descanso para los prensistas se amplía y será de 15 minutos durante el periodo comprendido entre la penúltima semana de junio hasta la última semana de agosto del presente año y se mantendrá en años futuros, siempre que esta ampliación de 5 minutos no suponga una distorsión en el actual sistema de producción o se produzcan cambios que empeoren manifiestamente las actuales condiciones ambientales. Estos 15 minutos se disfrutarán de forma ininterrumpida. Exclusivamente para el personal asignado a equipos de 3 prensas de 2 litros o a equipos de 2 prensas de 4 litros se establece un descanso adicional de 10' por día no acumulable.

Artículo 17. *Comisiones de trabajo*

Se creará una comisión de trabajo compuesta por 3 miembros del Comité de Empresa y 3 miembros de la Dirección, diferentes según la temática de la que se trate en cada momento. Estas reuniones serán bimestrales para abordar temas de producción y "domésticos".

El contenido será:

1. Asuntos organizativos y de producción como:

Problemas de organización que no hayan sido resueltos por las vías normales ya existentes.
Modificaciones o implantaciones importantes que se proyecten realizar en organización, procesos o tecnología.

2. Cuestiones propuestas por el Comité de Empresa según orden del día entregada con suficiente anterioridad.

Esta Comisión podrá disponer, en los términos definidos en el artículo 42, horas retribuidas al Comité de Empresa (página 30), de su crédito horario para formación específica en el cargo. Ambas partes reconocen la conveniencia de elaborar un reglamento interno que recoja las diversas situaciones que puedan producirse en los temas relativos a métodos y tiempos.

Artículo 18. *Formación personal*

La introducción acelerada de cambios técnicos, económicos y organizativos, en la perspectiva de Unión Europea, hacen necesarias una constante adaptación del trabajador a los nuevos medios de producción.

Para ello es necesario proporcionar a los trabajadores el acceso a una formación continuada que contribuya a su desarrollo personal y profesional y ayude a aumentar la competitividad de la empresa dentro de la UE.

Es por ello que se propone la realización de cursos y/o reciclaje para aquellos trabajadores que sean afectados por la introducción en la empresa de innovaciones y/o modificaciones técnicas o tecnológicas en su trabajo.

De la organización, tema, contenido y profesorado de dichos cursos, la empresa informará puntualmente a los representantes de los trabajadores.

Para facilitar el acceso de los trabajadores afectados, dichos cursos se procurarán realizar, cuando sea posible, dentro de la jornada laboral. Igualmente podrán asistir a los mismos, fuera de horario de trabajo, todos aquellos trabajadores no afectados que voluntariamente deseen hacerlo, si lo permiten las características académicas del curso.

La empresa confeccionará un plan de formación para el año, del que informará en las reuniones trimestrales a los representantes de los trabajadores, que deberá ser llevado a cabo con el esfuerzo y colaboración de todo el personal afectado.

Artículo 19. *Contratación*

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción tendrán la duración máxima prevista en el Convenio Colectivo Sectorial.

Beneficios sociales

Artículo 20. *Enfermedad y accidente*

1 Enfermedad

1.1 La empresa abonará durante los tres primeros días del año de baja por enfermedad común, debidamente acreditada por el/los parte/s de baja, la totalidad del salario base, plus convenio, complemento personal y antigüedad.

1.2 Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social o centro concertado, en horas coincidentes con la de su jornada laboral, la empresa concederá permiso por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo en el que conste la hora de ingreso y finalización de la visita.

Esta ausencia debidamente justificada se abonará con la totalidad del salario, con la exclusión de la prima y el plus de asistencia.

Este plus de asistencia no se descontará si el trabajador ha asistido al trabajo el resto de la jornada.

1.3 Asimismo, se abonará un complemento hasta el 100% de la suma del salario base, plus convenio, complemento personal, antigüedad, plus asistencia, plus nocturnidad, prima directa, prima indirecta, garantía ad personam, prima comité, plus cuarto turno, viajes, ayuda escolar y plus coordinador al trabajador que se encuentre hospitalizado por enfermedad, entendiéndose hospitalización como el período de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa. Este complemento por hospitalización no computa a efectos de los tres primeros días de baja por año recogido en el apartado 1 de este artículo.

2. Accidente y enfermedad profesional

En caso de baja por accidente laboral o enfermedad profesional la empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal hasta el 100% de la suma del salario base, plus convenio,

complemento personal, antigüedad, plus asistencia, plus nocturnidad, prima horaria, garantía ad personam, prima comité, plus cuarto turno, viajes, ayuda escolar, plus coordinador, hora extra y prima horas extras.

Las cantidades que, en su caso, proceda abonar por parte de la empresa, se indicarán por concepto específico en la hoja de salarios y estarán sometidas a las cotizaciones y descuentos que legalmente corresponda por Seguridad Social e IRPF.

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, se establece un complemento AT-Mutua, que se percibirá en los casos de accidente laboral que no causen baja médica y que requieran la asistencia del trabajador a las dependencias de la mutua de accidentes de trabajo. El importe de este complemento corresponderá a la parte proporcional del precio de la prima de la persona accidentada por el tiempo destinado a la visita médica o por el requerido por el facultativo de la citada mutua, todo ello justificado con los datos aportados en el parte de asistencia correspondiente.

Artículo 21. *Matrimonio y natalidad*

Para lo referido en este artículo, se entenderá como pareja de hecho, aquella que se constituya, a partir de la firma del presente Convenio, de acuerdo con la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Catalunya relativo a la persona y la familia.

Si ambos cónyuges en el caso del premio por matrimonio o padre y madre en el caso del de natalidad son trabajadores en activo de la empresa devengarán derecho a su percibo ambos.

1. Premios

Se establece un premio por matrimonio de 176,13 EUR en 2021, y de 187,58 EUR en 2022 sujeto a revisión según art 31. Este premio se percibirá en caso de matrimonio o, por una sola vez, en el de establecimiento de pareja de hecho.

Asimismo, se abonará el premio de matrimonio cuando, por causa de fallecimiento del cónyuge, se volviera a contraer matrimonio o constituir pareja de hecho.

Se establece un premio de natalidad de 132,12 euros en 2021, y de 140,71 euros en 2022 sujeto a revisión según art 31.

El personal que solicite los premios mencionados deberá entregar al Departamento de Recursos Humanos la documentación acreditativa de dichas situaciones.

2. Permisos retribuidos

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio o de establecimiento de pareja de hecho.
- b) Un día natural en caso de matrimonio de hijos del trabajador en la fecha de la celebración de la ceremonia previo preaviso de 1 mes.
- c) Un día adicional para asistencia a sepelio por fallecimiento de un familiar de primer grado siempre que dicho sepelio se celebre en una fecha posterior al permiso por fallecimiento previsto en el art. 37.3 b) ET. Como mínimo, 2 días del permiso de sepelio se podrán solicitar y disfrutar en día laborable.
- d) Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado a cargo del trabajador que por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

Se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. En el caso de hija o hijo se entenderá que existe dependencia y por tanto necesidad de acompañamiento hasta los 14 años.

2. Se fija un tiempo máximo de 4 horas de permiso, excepto en el caso de urgencias hospitalarias o ambulatorias.
3. Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.
4. Deberá acreditarse convivencia del paciente en el domicilio del trabajador.

El personal que solicite los premios o permisos mencionados deberá entregar al Departamento de Recursos Humanos la documentación acreditativa de dichas situaciones.

En el caso del permiso por hospitalización o grave enfermedad diagnosticada por facultativo de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad recogida en el Estatuto de los trabajadores el disfrute de dicho permiso podrá ser posterior al inicio del hecho causante siempre y cuando en ese momento se acredite que persiste el mismo.

Se podrán disfrutar los días de permiso por separado y a elección del trabajador, siempre con el suficiente preaviso y justificando que las fechas quedan incluidas dentro de la duración del periodo de hospitalización o grave enfermedad del pariente. A tal efecto, los días que no se hayan disfrutado expirarán en el momento en que cese el hecho causante.

3. Nacimiento y cuidado del menor

El período de descanso por nacimiento y cuidado del menor podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. La distribución del período de descanso será a opción de la madre, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Durante estas 6 semanas, la madre no podrá disfrutar del permiso por maternidad a tiempo parcial, ya que se consideran de descanso obligatorio.

4. Lactancia de hijo

Los trabajadores/ras, voluntariamente podrán sustituir el derecho recogido en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores, para la lactancia de un hijo menor de 9 meses, por un período de ausencia continuada de 21 días naturales, equivalente a una hora de reducción de jornada diaria, que se disfrutará en jornadas completas o a tiempo parcial.

El trabajador/a, únicamente podrá disfrutar de este permiso de ausencia continuada al finalizar la suspensión de contrato por nacimiento y cuidado del menor (regulada en los artículos 45.1.d) y 48.4 del Estatuto de los trabajadores) siempre que haya disfrutado de ésta en su total duración. Cuando el trabajador/a opte por el periodo de ausencia continuado, la empresa podrá realizar la contratación de una persona con la modalidad de contrato de interinidad por el tiempo que dure este permiso retribuido.

Artículo 22. Ayuda a los estudios

1. La empresa abonará por el concepto de ayuda escolar en 2021 la cantidad de 23,39 EUR mensuales, en 2022 de 24,91 EUR mensuales sujeto a revisión según art. 31, y durante los 12 meses del año, por cada hijo/a comprendido entre los 5 y los 21 años de edad, ambos inclusive, durante los 12 meses del año, siempre que se acredite que están realizando estudios y que no perciben ingresos propios que superen el Salario Mínimo Interprofesional anual fijado por el gobierno.

A los trabajadores que tengan hijos de edad menor a los 5 años y justifiquen documentalmente la asistencia de los mismos a guardería o parvulario, les será abonada asimismo la ayuda escolar.

2. El concepto de beca de estudios se abonará por crédito aprobado y por cada hijo que realice estudios superiores (facultad/escuela técnica) hasta los 28 años inclusive. El abono de esta beca se efectuará a la terminación del curso, debidamente acreditada y siempre que el hijo no perciba ingresos propios que superen el Salario Mínimo Interprofesional anual fijado por el gobierno.

El derecho a esta beca lo devenga el hijo/a, indistintamente si son empleados de la empresa el padre, la madre o ambos. El importe de esta ayuda se establece para el año 2021 en la cantidad de 11,15 EUR crédito, y en 2022 de 11,87 EUR crédito sujeto a revisión según art. 31.

3. Ayuda a estudios: La empresa abonará hasta el 100% del importe de la matrícula y libros de texto, para estudios cursados por los trabajadores, en centros oficiales cuyas enseñanzas sean consideradas por la empresa de interés para su utilización en la misma.

Artículo 23. *Premio vinculación*

Se establece un premio de fidelidad a todos aquellos trabajadores que cumplan la edad de 57 años en activo, siempre que tengan una antigüedad mínima de 15 años en la empresa. El importe de este premio de vinculación queda establecido en el equivalente a 105 días de las percepciones reales normales para el año 2013.

Artículo 24. *Seguro de vida*

Se establece una póliza de seguros para cada caso de muerte o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, por causa de accidente o enfermedad, sea o no laboral. La prestación de este seguro de vida se establece para todo el personal de la empresa, durante su vida laboral en la misma, es decir mientras la empresa cotice a la Seguridad Social por dicho trabajador y en la proporción de la jornada laboral realizada. Esta póliza se establece por un capital de 20.957 EUR para 2021, y de 22.319,20 EUR para 2022 a revisión según art 31.

En caso de defunción se abonará a quien acredite ser legalmente el derechohabiente con mejor derecho. Este capital se percibirá por una sola vez.

Artículo 25. *Ayudas sociales*

1. Ayuda al Comité de Empresa

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa la cantidad de 16.719,26 EUR en el año 2021, y la cantidad de 17.806,01 EUR en el año 2022 sujeto a revisión según art 31, abonadas trimestralmente.

Dicha ayuda deberá ser empleada por el Comité en temas de carácter social, justificándolo ante la empresa.

2. Ayudas para comida

El personal que realiza turno partido percibirá, mediante vale emitido por la empresa, una ayuda para comida. El importe de esta ayuda será de 6,25 EUR por día laborable a partir del 01 de marzo de 2022, sujeto a revisión según art 31.

Cuando un trabajador deba prolongar su jornada laboral habitual por una eventualidad imprevista se abonará el 100%.

En todo caso deben darse las siguientes condiciones para su percepción:

- a) Que se constate efectivamente el hecho de haberse realizado la comida.
- b) Que la citada comida se haya efectuado en establecimiento hotelero oficial previamente acordado entre empresa y Comité.

En caso de disfrute de jornada intensiva no corresponde derecho a ayuda para comida. La empresa podrá establecer las garantías que estime oportunas para la constatación de las condiciones descritas en los apartados a) y b) del punto 2 de este artículo.

3. Kilometraje

Se establece el precio por kilómetro en 0,33 EUR para el año 2021, y en 0,35 EUR para el año 2022 sujeto a revisión según art 31.

Artículo 26. *Licencias*

El trabajador podrá solicitar permiso a recuperar con la posible antelación y sin derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

Permiso por reuniones escolares de hijos. Se requerirá justificación y tendrá el carácter de recuperable previo acuerdo con la empresa en sábado/festivo o a cambio de un/medio día de descanso de libre elección.

Permiso por fallecimiento, hospitalización y grave enfermedad de familiares de tercer grado de consanguinidad de 2 días naturales a recuperar previo acuerdo con la empresa en sábado/festivo o a cambio de días de descanso de libre elección. Se requerirá presentar justificación.

Permiso acompañamiento del cónyuge a examen prenatal y preparación al parto, tendrá carácter de recuperable previo acuerdo con la empresa en sábado/festivo o a cambio de días de descanso de libre elección. Se requerirá presentar justificación.

CAPÍTULO 4 Condiciones económicas

Artículo 27. *Retribuciones salariales*

Las retribuciones salariales de carácter mensual son las siguientes:

- Antigüedad
- Complemento personal
- Incentivos
- Salario base
- Plus de asistencia
- Plus de convenio
- Plus coordinador
- Plus turnicidad

En el anexo 1 se relaciona tabla salarial con retribuciones mínimas garantizadas para el año 2021.

El complemento personal no será absorbible ni compensable por concepto alguno.

Artículo 28. *Antigüedad*

El concepto de Antigüedad para los trabajadores de Vibracoustic Spain planta de Martorell afectados por el presente convenio quedará congelado en su base de cálculo actual, siguiendo su natural evolución los trienios y quinquenios vigentes en la empresa.

A partir de la firma del presente convenio se aplicará como modelo de referencia el de dos trienios y cinco quinquenios, abonándose las siguientes cantidades en cómputo anual:

2021		
Trienios	euros/año	78,50
Quinquenios	euros/año	157,00
2022		
Trienios	euros/año	83,60
Quinquenios	euros/año	167,20

Se aplicará revisión según art 31 a los devengos nuevos, no aplicándola expresamente al concepto de "antigüedad previa".

Artículo 29. *Horas extraordinarias*

El valor de las horas extraordinarias se define en función de la categoría del trabajador que las realiza conforme a la tabla de tarifa horas extraordinarias 2021 en el anexo 2, y a la tabla de tarifa 2022 relacionada en el anexo 4 del presente convenio sujeta a revisión conforme a lo establecido en el art. 31.

Este valor en ningún caso será inferior al de la hora ordinaria.

Quedan eliminados los conceptos de hora festiva, hora nocturna y desplazamientos relativos a las horas extraordinarias.

No se podrán superar las 80 horas extraordinarias anuales por persona trabajadora.

Artículo 30. *Turno de noche*

A todo operario que sea destinado a trabajar en el turno de noche, cuando haya sido requerido por la empresa, le corresponderá percibir el plus de turnicidad A, que se abonará por día trabajado en dicho turno.

Se establece para el año 2021 un importe de 11,53 EUR por día trabajado en dicho turno, y de 12,28 EUR en 2022 por día trabajado en dicho turno sujeto a revisión según art. 31.

Con idoneidad similar para el trabajo a realizar, el personal que estaba en la plantilla en 31 de diciembre de 1997 tendrá prioridad sobre el personal que se haya incorporado con posterioridad a esa fecha.

Artículo 31. *Incremento Salarial*

Incremento Salarial 2021: Se acuerda un incremento salarial con efectos 01 de enero del 0% en cada uno de los conceptos siguientes: Salario Base, Plus Convenio, Complemento Personal, Prima Horaria y Viajes.

En el supuesto que del IPC general español correspondiente al año 2021 resulte una cifra superior al incremento pactado en el presente convenio colectivo se procederá a efectuar una actualización salarial al alza, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, con efectos del 01 de enero de 2022.

Incremento Salarial 2022: Se acuerda un incremento salarial con efectos 01 de enero del 0% en cada uno de los conceptos siguientes: Salario Base, Plus Convenio, Complemento Personal, Prima Horaria y Viajes.

En el supuesto que del IPC general español correspondiente al año 2022 resulte una cifra superior al incremento pactado en el presente convenio colectivo se procederá a efectuar una actualización salarial al alza, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, con efectos del 01 de enero de 2023.

Incremento Salarial 2023: Se acuerda un incremento salarial con efectos 01 de enero del 1,5% en cada uno de los conceptos siguientes: Salario Base, Plus Convenio, Complemento Personal, Prima Horaria y Viajes.

En el supuesto que del IPC general español correspondiente al año 2023 más un diferencial del 0,5% resulte una cifra superior al incremento pactado en el presente convenio colectivo se procederá a efectuar una revisión salarial al alza, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, con efectos del 01 de enero de 2023, sirviendo como base de cálculo para realizarlo los salarios utilizados para realizar el anticipo a cuenta.

Artículo 32. *Pagas extraordinarias*

Las pagas extraordinarias de marzo, julio y Navidad, se calcularán a razón de los siguientes valores:

Marzo: 15 días
Julio: 30 días
Navidad: 30 días

Fechas de abono

Se abonarán, respectivamente, en las siguientes fechas tope: 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre.

A los efectos de fijación del importe de las citadas pagas extra, se tendrá en cuenta que son salario base, antigüedad, complemento personal, plus de convenio, y se pacta añadir a este cálculo un importe lineal para cada trabajador en la Paga de marzo.

Este importe lineal a abonar en la Paga Extraordinaria de Marzo queda fijado para 2021 en 555,40 EUR para 2022 en 570,40 EUR y para 2023 en 585,40 EUR.

Artículo 33. *Plus de asistencia mensual*

El plus de asistencia, definido para todo el personal de la empresa y condicionado a la presencia del trabajador en fábrica, se establece para el año 2020 en 87,18 EUR mensuales sujeto a revisión según art. 31, salvo que el absentismo de la planta durante el año 2020 fuera superior o igual al 6%, en cuyo caso sería de aplicación el acuerdo alcanzado con el comité de empresa para la reducción del absentismo.

Este plus no se abonará en las supuestas faltas de asistencia y de puntualidad a razón de 4,78 EUR importe definido por día de ausencia y sujeto a revisión conforme al art. 31.

Si las faltas de asistencia o puntualidad, motivo de la pérdida o modificación del plus de asistencia, fueran recuperadas no serán consideradas a efectos de reducción o pérdida del mismo.

No se considerarán como faltas a los efectos expuestos en el párrafo anterior, los siguientes conceptos:

Los días que por matrimonio otorga la legislación vigente (artículo 21, matrimonio y natalidad - permisos retribuidos, página 15 del Convenio).

Los días que por nacimiento de hijo son otorgados por el presente Convenio (artículo 21, matrimonio y natalidad - permisos retribuidos, página 15 del Convenio).

No serán consideradas causa de pérdida o modificación del Plus de Asistencia los casos previstos en los apartados b), c), d) del punto 3 del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 34. *Plus coordinador*

El plus coordinador tiene una eminente naturaleza funcional, lo que implica que se abona durante el período de tiempo en que se realicen funciones de coordinador de UET, dejando de percibirse el indicado complemento funcional cuando se cese en el ejercicio de tales funciones.

Para el titular del puesto, el plus coordinador se abonará mensualmente y se percibirá también durante el período vacacional. Por otra parte, el indicado plus coordinador no se abonará en caso de inasistencia al trabajo.

Para el año 2021 el importe del mismo queda fijado en 4,29 EUR por día, y en 4,57 EUR por día en 2022 sujeto a revisión según art. 31.

Artículo 35. *Cuarto equipo*

A criterio de la Dirección de la empresa y de acuerdo con los requerimientos de los programas de ventas de los clientes, con la finalidad de obtener una mayor ocupación de la maquinaria, para asegurar un trabajo continuo en horarios que tiendan a saturar sus actuales tiempos de paro y cuando lo aconsejen las circunstancias del mercado, se acuerda la posibilidad de implantar un sistema de cuarto equipo, respetando al personal que lo integre el cómputo anual de horas efectivas de trabajo al año previstas en el Convenio. Asimismo, el personal afectado por el cuarto equipo disfrutará de las vacaciones y grupos de fiestas (Pascua, Navidad, por ejemplo) que, con carácter general se establezcan en el calendario de la empresa.

Se establece un preaviso, en el cual la Dirección de la empresa pondrá en conocimiento del Comité, con 15 días de antelación como mínimo, su decisión de poner en marcha el Cuarto Equipo con indicación de las personas, secciones afectadas y motivo por el que se convoca el 4º turno. El formato de calendario 4º Turno será de 4 semanas siempre que las circunstancias de la producción lo permitan hacer de esta manera.

En todo caso, la Dirección de la empresa pondrá en conocimiento del Comité, con una semana de antelación como mínimo, su decisión de cancelar el Cuarto Equipo cuando las circunstancias así lo aconsejen.

Las anulaciones de un turno del calendario de Cuarto Equipo requerirán la aceptación por unanimidad del personal afectado. De no ser así se mantendrá el turno. Las anulaciones, en cualquier caso, serán aprobadas por la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa.

Para garantizar la prioridad en la asignación de personal voluntario en los calendarios de Cuarto Turno la Dirección se compromete a consultar al personal, confeccionando una lista de personal voluntario. Este personal se integrará en los calendarios de Cuarto Equipo una vez adquirida la formación y competencia necesarios.

La pertenencia al cuarto equipo se retribuirá de acuerdo a los 2 conceptos siguientes:
Plus cuarto equipo que compensa los trabajos realizados en los días que fueran festivos para el resto de la plantilla y lo percibirá el personal que efectúe trabajos en régimen de cuarto equipo. Se establece un importe de 73,56 EUR/día festivo en 2021, y un importe de 78,34 EUR en 2022 sujeto a revisión salarial según art 31.

Complemento diario de cuarto equipo que compensa la adscripción al citado régimen de trabajo y se percibe diariamente y en función del día festivo efectivamente trabajado. Su valor atenderá los siguientes criterios:

- a) 5,58 EUR/día de presencia para el año 2021, y 5,94 EUR día de presencia para el año 2022 sujeto a revisión según art. 31, cuando el calendario afecta al sistema habitual de rotación de turnos o la duración de la jornada (afectar la duración de la jornada únicamente será viable si media acuerdo unánime con el equipo involucrado).
- b) 4,24 EUR/día de presencia para el año 2021, y 4,51 EUR día para el año 2022 sujeto a revisión según art. 31, cuando el calendario no permite el disfrute consecutivo de los descansos semanales.
- c) No procede complemento diario de cuarto equipo cuando el calendario garantiza las condiciones habituales de rotación de turnos, duración de la jornada y disfrute consecutivo de los descansos semanales. En estas condiciones, si por cualquier circunstancia las personas involucradas tuvieran que repetir trabajos en fines de semana consecutivos percibirán complemento diario de cuarto equipo de 4,24 EUR por día de presencia para 2021, y 4,51 EUR día de presencia para 2022 sujeto a revisión según art. 31, mientras dure esta situación y con un tope máximo de hasta 1 mes. Asimismo, si durante la vigencia del calendario publicado se produjera anulación de algún día de trabajo en días festivos, el trabajador percibirá una compensación de 6,21 EUR para 2021, y 6,61 EUR para 2022 sujeto a revisión según art 31, por cada festivo.

Artículo.36. *Plus BCE*

Se establece un plus Brigada Contra Emergencias (BCE) con efecto 01 de marzo de 2022 por un importe de 0,50 EUR brutos por día laborable sin revisión durante toda la vigencia del convenio.

Para su percibo se requerirá la pertenencia efectiva a la Brigada Contra Emergencias y la asistencia a todas las formaciones y simulacros anuales. Es un plus diario vinculado a la presencia efectiva en planta.

Artículo 37. *Procedimiento para solucionar discrepancias para la no aplicación del régimen salarial*

Con el objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados, incluida la revisión salarial que pudiera proceder, no serán de necesaria y obligada aplicación cuando se den las circunstancias a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores. Para valorar la situación económica de la empresa se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados. Tras mantener el periodo de consultas a que se refiere el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, las partes podrán acordar proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente convenio colectivo.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas antes citado, la empresa deberá presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balance, cuenta de resultados, en su caso informe de auditores), así como las medidas y acciones que va a implantar para hacer frente a la situación planteada y que justifica el tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

Dicho acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de quince días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada en reunión de la misma. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO 5 **Jornada, vacaciones, calendario y horario**

Artículo 38. *Jornada de trabajo y calendario*

En el calendario anual de fábrica quedan fijados los días de trabajo al año.

La jornada laboral para los años 2021, 2022 y 2023 en su cómputo anual es la siguiente:

	Horas/año
Presencia	1.789 horas 35 min
Efectivas trabajo	1.733 horas 45 min

Esta jornada laboral anual se efectuará en 222 días los años 2021, 2022 y 2023.

Para garantizar el calendario de fábrica se establece un mínimo de 4 días de descanso de libre elección, cuya solicitud y disfrute está regulado en el artículo 39 Solicitud de los días de libre elección.

a) Jornada de trabajo continuada

El horario de trabajo para el personal que realiza jornada continuada es el siguiente para los años 2021, 2022 y 2023:

T: turno; H: horario; JP: jornada presencia; JE: jornada efectiva.

T	H	JP	JE
Mañana	De 6.00 h a 14.00 h 3,7 min		
Tarde	De 14.00 h a 22.00 h 3,7 min	8 horas 3,7 min	7horas 48,6 min
Noche	De 22.00 h a 6.00 h 3,7 min		

La jornada de presencia incluye el tiempo de descanso, legalmente establecido, de 15 minutos para el tiempo de refrigerio.

No obstante, se admite por parte de la empresa una tolerancia de hasta 5 minutos más para el tiempo de refrigerio, en el bien entendido que el tiempo de tolerancia pactado, al formar parte de la jornada efectiva, no puede suponer en modo alguno disminución del rendimiento habitual del trabajador que lo realiza.

El tiempo de solape entre turnos, establecido en 3,7 minutos, en el marco del trabajo en equipo tiene como fin garantizar la continuidad de la producción sin interrumpir el funcionamiento de la maquinaria, permitiendo transferir la producción entre turnos en las mejores condiciones de calidad y eficiencia.

Para ello y sin perjuicio de que en algún grupo de maquinaria pueda organizarse de forma diferente, durante el tiempo de solape, el turno entrante asegurará una adecuada preparación del entorno de trabajo, de los medios de producción y de todo lo relativo al abastecimiento de los materiales necesarios para el turno que se inicia y el turno saliente efectuará una correcta transferencia de la información y de las incidencias acaecidas en el turno que finaliza y dejará el puesto de trabajo en las adecuadas condiciones de orden y limpieza.

b) Turno partido

Jornada laboral de 8 horas/día 222 días los años en 2021, 2022 y 2023 con horario flexible, de acuerdo con los siguientes términos:

	Entrada	Salida
Mañana	8.00 h a 9.00 h	A partir de las 13.00 h
Tarde	14.00 h a 15.00 h	A partir de las 17.00 h

Este horario debe ser compensado en cómputo semanal.

Para 12 viernes (o en su defecto, el último día laborable de la semana) de los meses de junio, julio, agosto y septiembre se establece la jornada intensiva desde las 8.00 h a las 14.00 h, 30 min.

Para el último día laborable de las semanas del resto del año se establece la posibilidad de realizar la jornada laboral ininterrumpidamente, con entrada entre 8.00 h y 8.30 h y salida entre 15.00 h y 15.30 h, realizando en la propia semana una recuperación de media hora de trabajo.

El último día laborable de la semana se definirá en calendario cuando sea necesario.

Los viernes puede adelantarse el horario de entrada de las 08.00 h a las 07.30 h, el personal que así lo haga podrá adelantar su hora de salida en los mismos minutos adelantados.

Artículo 39. *Flexibilidad interna*

Con carácter previo a la efectividad de las acciones de flexibilidad interna recogidas en el presente artículo, la empresa deberá comunicar con 7 días de antelación a la adopción de la medida a la representación legal de los trabajadores las causas técnicas, organizativas o de producción que las motivan.

En cualquier caso, y en orden a preservar el empleo, con carácter previo a la adopción de las medidas de flexibilidad interna, la empresa promoverá la movilidad funcional de puestos indirectos a directos de producción o de servicios. Del mismo modo, previa a la utilización de las medidas de flexibilidad interna, la empresa deberá recolocar a los trabajadores en cualquier otra sección con los límites de la polivalencia funcional.

Una vez constatado que la recolocación del personal en otras secciones de la planta no es posible se iniciará la aplicación de las medidas de flexibilidad recogidas a continuación:

39.1 La empresa junto con la representación legal de los trabajadores analizará la posibilidad de disponer de los días de libre disposición y vacaciones de libre disposición pendientes en el año.

39.2 Asimismo, se analizará la posibilidad de modificar el calendario laboral para ajustarlo a las necesidades productivas del momento.

39.3 Se establece el uso de 12 jornadas de flexibilidad anuales por empleado de Vibracoustic Spain planta de Martorell.

A estos efectos, la empresa fijará las jornadas de flexibilidad en función de las necesidades de Producción comunicándolo en calendario publicado con 7 días de antelación en los tablones de anuncios habituales. Este plazo de preaviso podrá ser simultáneo al preaviso a los representantes legales de los trabajadores. En dicho comunicado se harán constar los trabajadores afectados, así como, los días de descanso obligatorio/recuperación de jornada. Adicionalmente se publicará en los puestos de marcaje nota informativa de uso de jornadas de flexibilidad para todos los empleados.

Las jornadas de compensación generadas dentro de los doce meses a contar desde la asignación del primer descanso obligatorio se podrán recuperar durante los 18 meses siguientes a dicho primer descanso obligatorio. Pasado el periodo de recuperación de 18 meses y ante la imposibilidad de asignar jornadas de recuperación por parte de la dirección de la empresa se acordará con la representación legal de los trabajadores la forma de recuperación de las jornadas pendientes sin que en ningún caso éstas lleguen a perderse.

Dicha compensación de jornadas se efectuará a razón de 8 horas de descanso obligatorio por cada 6 horas trabajadas.

En ningún caso podrán fijarse como jornadas de recuperación los periodos vacacionales individuales, grupos de fiesta (Navidad, Semana Santa) ni los 14 festivos oficiales determinados por los gobiernos central, autonómico y local. Tampoco se podrá superar el límite de 12 horas de trabajo por jornada y se deberá respetar descanso semanal mínimo de 1 día. En la puesta en práctica de la flexibilidad se tendrán en cuenta sistemas de rotación para que no sea realizada siempre por las mismas personas.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a trabajadores que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.

Se establecerá la posibilidad de permutas entre empleados siempre que éstas sean organizativamente posibles, se basen en la voluntariedad de las personas afectadas y se soliciten con un preaviso de 48 horas después de la fecha de publicación del calendario de asignación de descansos obligatorios.

Se establece, asimismo, la posibilidad de cambiar cada 8 horas a recuperar por un día de libre disposición a petición del empleado, siempre que lo haga con un preaviso de 24 horas después de la fecha de publicación del calendario de asignación de descansos obligatorios.

La retribución de las jornadas de descanso obligatorio estará compuesta por salario base, plus convenio, complemento personal, antigüedad, plus asistencia y prima. Quedan expresamente excluidos el resto de emolumentos variables. Las jornadas de recuperación, por tanto, no requieren retribución adicional por los mencionados conceptos, excepto el plus nocturno en el caso que la recuperación se haga en turno de noche.

Se establece la prioridad de la recuperación de jornadas sobre la realización de horas extraordinarias siempre que la polivalencia lo permita, excluyendo al departamento de mantenimiento y las causas imprevistas que deberán ser justificadas ante la representación legal de los trabajadores.

Artículo 40. *Solicitud de los días de libre elección*

El disfrute de estos días de descanso de libre elección deberá solicitarse con una antelación mínima de 2 semanas. En caso de realizarla en plazo más corto, será potestativa de Dirección su concesión.

La Dirección responderá las peticiones de días de libre elección efectuadas por el solicitante de forma fehaciente, por escrito y en un plazo máximo de 5 días laborables.

Es posible disfrutar de forma consecutiva un máximo de 2 días. En los calendarios anuales con más de 4 días de libre elección al año este derecho se extenderá a 3 días.

Con el fin de evitar posibles trastornos organizativos, debidos al cúmulo de peticiones de disfrute de estos días en fechas determinadas, se limita la concesión de estos días a un máximo del 25% de la plantilla por turno del departamento o centro de trabajo correspondiente, estableciéndose, en todo caso, la prioridad por orden de recepción de las peticiones.

Asimismo, la concesión de días de libre elección durante el período vacacional, incluyendo los desfases, será potestativa de la Dirección.

Los días de libre elección aprobados por la Dirección podrán ser anulados a instancia del trabajador comunicándolo por escrito y con una antelación mínima de un día laborable. Será potestad de la Dirección de la empresa aceptar las anulaciones de días de libre elección solicitadas sin respetar dicho plazo de preaviso de un día laborable.

Los días de libre disposición aprobados por la Dirección que después coincidan con periodo de incapacidad temporal se podrán volver a solicitar para su disfrute. En cualquier caso, a fecha 1 de diciembre se pierden los no disfrutados, no pudiendo traspasarse al año siguiente en ningún caso.

Artículo 41. *Vacaciones*

1. Calendario

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio será de treinta días naturales equivalentes a 22 días laborables y la fecha de su disfrute vendrá determinada por el periodo fijado en el calendario laboral anual.

De esta vacación como mínimo quince días laborables habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida dentro del periodo de disfrute fijado en el calendario anual.

Plazo de aviso

Con diez semanas de antelación al inicio del disfrute de las vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 6 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En cuanto al personal de Mantenimiento, tomarán sus vacaciones fuera del período de cierre de fábrica. La elección de sus períodos de vacaciones se hará por orden de antigüedad y de mutuo acuerdo entre dirección de fábrica y los trabajadores afectados, teniendo en cuenta las necesidades de producción.

2. Salario

El salario que se tendrá en cuenta a los efectos del abono de las vacaciones será el que comprende: salario base, plus de convenio, antigüedad, complemento personal, asistencia, y la Prima Horaria (22 días).

A los trabajadores que en este período hayan estado en situación de IT se les reconsiderará el importe de la prima horaria, para que no les afecte esta incidencia.

Para los trabajadores de nuevo ingreso su promedio será en proporción al período trabajado.

CAPÍTULO 6 Derechos sindicales

Artículo 42. *Horas retribuidas al Comité de Empresa*

1. El crédito de horas retribuidas para cada miembro del Comité de Empresa será el que se fija en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores.

2. El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros del Comité de Empresa será acumulable por períodos bimensuales, previa notificación mensual a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado. La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a las organizaciones sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos, debiendo entregar copia de dicho documento a la propia organización sindical y al Departamento de Recursos Humanos de la empresa.

3. Igualmente se admite utilizar el crédito horario no consumido en actividades de formación propias del cargo, tanto para miembros del Comité de Empresa como del Comité de Seguridad e Higiene, previa solicitud documentada a Dirección del curso correspondiente.

4. Además se añade un fondo especial de hasta 10 horas al mes para cada miembro del Comité, durante los meses naturales que dure la negociación del Convenio, entendiéndose a estos efectos que la negociación empieza 15 días antes de la primera reunión oficial y termina el día de la firma del Convenio o del acta de ruptura.

5. Asimismo, se establece una dieta para compensar los gastos de la parte social durante la negociación del Convenio que se fija en 15,00 euros por día de reunión y asistente a la misma.

Artículo 43. *Reuniones periódicas*

La empresa fijará unas fechas para mantener una reunión trimestral con el Comité, en las que se informará de la marcha económica de la empresa y del sector, perspectivas de futuro, cartera de pedidos y otros temas de carácter análogo, sin perjuicio de lo que, al respecto establece la legislación vigente.

Artículo 44. *Seguridad y salud en el trabajo*

En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la ampliación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

1. Principios generales

1.1 Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo.

1.2 En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis por SSSH. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.3 Todo trabajo que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado, para la desaparición de este carácter, sin que por ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

1.4 Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1º su generación, 2º su emisión y 3º su transmisión, y sólo en última estancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5 En toda modificación o ampliación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

1.6 Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

1.7 Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

1.8 En el supuesto de que en una determinada fabricación no existan normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, la empresa estará obligada a mantener los mismos niveles y medios que se utilicen en los distintos países de la UE donde Vibracoustic fabrique estos productos.

2. Comité de Seguridad y Salud

2.1 Según lo dispuesto en el artículo 35.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales serán 3 los delegados de prevención, miembros del Comité de Empresa, correspondiente a la representación de los trabajadores.

Igualmente, en función de lo regulado por el artículo 38.2 de la citada Ley, se crea el Comité de Seguridad y Salud compuesto por los 3 delegados de prevención indicados en el párrafo anterior más 3 representantes de la empresa.

2.2 Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad y Salud, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismos de su prevención.

2.3 Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

3. Vigilancia del riesgo

3.1 Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

4. Servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo

4.1 El Comité de Seguridad Y Salud conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de la empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

4.2 La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional.

4.3 Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro o puesto de trabajo.

5. Programas, presupuestos y controles

El Comité de Seguridad y Salud será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen del mismo.

6. Tecnología y organización del trabajo

El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

7. Protección a la maternidad

Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestre que las condiciones de trabajo: toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

8. Formación

El Comité de Seguridad y Salud para la cumplimentación de su buena labor asistirá a los cursos de formación programados por las organizaciones oficiales o centrales sindicales reconocidas en la empresa, previa información al Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 45. *Secciones sindicales*

Se reconocen las secciones sindicales de conformidad a la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical y, en particular, las siguientes atribuciones al secretario general de cada sección sindical:

1. Participar en las reuniones del Comité con la Dirección de la empresa.
2. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligado el secretario general a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
3. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su sindicato en particular.

Se reconocen al secretario general de cada sección sindical, exclusivamente, las siguientes garantías:

3.1. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, así como en caso de despido disciplinario, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa.

3.2. Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas. Así como en casos de despidos colectivos por causas objetivas (organizativas, productivas, económicas o técnicas), y en casos de movilidad geográfica.

3.3. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

4. Expresar, colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa previamente.

Artículo 46. *Biblioteca*

La empresa colaborará facilitando material para la creación de una biblioteca en fábrica, administrada por el Comité fuera de su jornada laboral, comprometiéndose también la empresa a realizar gestiones ante las cajas de ahorro a fin de intentar obtener alguna donación de libros.

Artículo 47. *Listado de horas extras*

La empresa entregará al Comité, por períodos de nómina vencidos, una relación cuantificada individualmente en número, que contenga la cantidad de horas extras y festivas realizadas en el período de nómina inmediatamente anterior.

Artículo 48. *Modificación sustancial condiciones de trabajo*

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas a que se refiere el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de quince días para pronunciarse, a

contar desde que la discrepancia fuera planteada en reunión de la misma. Cuando aquélla no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que en su caso se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico a que se refiere el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 49. *Adhesión y sometimiento*

Las partes acuerdan la adhesión y el sometimiento a los procedimientos que se establezcan mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

CAPÍTULO 7 Disposiciones finales

1. Plantilla y escalafón

1.1 La empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada división orgánica funcional y cada categoría profesional.

1.2 Asimismo, la empresa confeccionará anualmente el escalafón del personal en 2 modalidades diferentes:

- a) General, que agrupará todo el personal de la empresa en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador.
- b) Especial, que agrupará a los trabajadores por divisiones orgánicas funcionales y por categorías profesionales.

En la confección de los mismos deberá especificarse: nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, categoría profesional y fecha de alta en la empresa.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en la categoría profesional y por la antigüedad.

La empresa publicará el escalafón para conocimiento del personal y entregará copia al Comité de Empresa.

Grupos Profesionales Personal Base Mensual:

- 7 Ingeniero/a Licenciado/a Técnico/a
- 6 Perito/a Ingeniero/a Técnico/a Jefe/a Organización 1ª
- 5 Técnico/a Organización 1ª/Oficial Administrativo/a
1ª/Jefe Organización 2ª/Encargado/a Delineante Proyectista
- 4 Técnico/a Organización 2ª/Oficial Administrativo/a 2ª
- 3 Auxiliar Administrativo/a Analista Laboratorio

Grupos Profesionales Personal Base Diaria:

- 4 Oficial 1ª OA/Oficial 2ª OA/Profesional Industria 1ª
- 3 Oficial 3ª OA/Profesional Industria 2ª/Oficial 1ª AC
- 2 Ayudante Especialista/Oficial 2ª AC

2. Normas internas de mantenimiento (sábados-lunes)

A efectos de poner en práctica la resolución del Departamento de Trabajo de la Generalidad recaída en el expediente de Ordenación laboral número 451.9.81, se establece la siguiente norma de funcionamiento interno:

Los sábados no laborables vendrán a trabajar en tareas de mantenimiento un oficial de primera y un oficial de tercera que estén en esa semana en turno de mañana. De esta forma, la rotación de los sábados coincidirá con la rotación normal de los turnos de mantenimiento.

El lunes siguiente (o primer día laborable de la semana siguiente) hacen fiesta los que vinieron a trabajar el sábado anterior, y los oficiales restantes (primera y tercera) vienen uno en turno de mañana (el de primera) y otro en turno de tarde (el de tercera).

El jefe de mantenimiento, a su criterio, podrá acceder a posibles solicitudes de intercambios que sean hechas por los oficiales de mantenimiento entre ellos, siempre que quede cubierto el servicio.

Los cambios de sábados por lunes sólo afectan el personal de mantenimiento, de forma que cualquier otro trabajador que viniera, por ejemplo, a reforzar el servicio del sábado, se considerará que hace horas extras.

Al personal de mantenimiento que venga a trabajar los sábados en virtud de la permuta arriba indicada, la empresa le abonará los viajes.

3. Absentismo

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y la necesidad de reducirlo dada su negativa incidencia en la productividad.

Se acuerda considerar absentismo a todos los efectos de este Convenio la incapacidad temporal (derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo y enfermedad profesional), la falta no justificada y el retraso.

4. Procedimiento de no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio
Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, a inaplicar en el centro de trabajo de Martorell las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción

social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en el centro de trabajo que la empresa tiene en Martorell y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicho centro de trabajo. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la comunidad autónoma de Catalunya.

La decisión de este órgano, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por el mismo, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO 1
 TABLA DE RETRIBUCIONES SALARIALES 2021 (EUROS)

GP: grupo profesional; C: categorías; SB: salario base; PC: plus convenio; CP: complemento personal (mínimo); A: asistencia; P: prima.

Personal Base Mensual

Grupo P- Categoría	SB	PC	CP	A
7 Ingeniero/a Licenciado/a Técnico/a	782,76	612,14	386,82	87,18
6 Perito/a Ingeniero/a Técnico/a Jefe/a Organización 1a	672,56	604,87	377,12	87,18
5 Técnico/a Organización 1a/Oficial Administrativo/a 1a/Jefe/a Organización 2a/Encargado/a Delineante Proyectista	562,83	608,08	367,45	87,18
4 Técnico/a Organización 2a/Oficial Administrativo/a 2a	446,42	613,14	357,80	87,18
3 Auxiliar Administrativo/a Analista Laboratorio	419,07	539,38	348,11	87,18

Personal Base Diaria

Grupo P- Categoría	SB	PC	CP	A	PH
4 Oficial 1a OA/Oficial 2a OA/Profesional Industria 1a	14,72	19,14	13,80	87,18	0,79
3 Oficial 3a OA/Profesional Industria 2a/Oficial 1a AC	13,82	18,85	13,08	87,18	0,79
2 Ayudante especialista/Oficial 2a AC	13,58	15,74	11,65	87,18	0,79

ANEXO 2
TARIFA DE HORAS EXTRAS 2021

GP: grupo profesional; C: categoría; VHE: valor horas.

Personal Base Mensual

Grupo P - Categoría	VHE
7 Ingeniero/a Licenciado/a Técnico/a	23,92
6 Perito/a Ingeniero/a Técnico/a Jefe/a Organización 1a	23,11
5 Técnico/a Organización 1a/Oficial Administrativo/a /a Organización 2a/Encargado/a Delineante Proyectista	20,75
4 Técnico/a Organización 2a/Oficial Administrativo/a 2a	18,27
3 Auxiliar Administrativo/a Analista Laboratorio	16,73

Personal Base Diaria

Grupo P – Categoría	VHE
4 Oficial 1a OA/Oficial 2a OA/Profesional Industria 1a	17,19
3 Oficial 3a OA/Profesional Industria 2a/Oficial 1a AC	16,55
2 Ayudante especialista/Oficial 2a AC	16,55

ANEXO 3
 TABLA DE RETRIBUCIONES SALARIALES 2022 (EUROS)

GP: grupo profesional; C: categorías; SB: salario base; PC: plus convenio; CP: complemento personal (mínimo); A: asistencia; P: prima.

Personal Base Mensual

Grupo P - Categoría	SB	PC	CP	A
7 Ingeniero/a Licenciado/a Técnico/a	833,64	651,93	411,96	92,85
6 Perito/a Ingeniero/a Técnico/a Jefe/a Organización 1a	716,28	644,19	401,63	92,85
5 Técnico/a Organización 1a/Oficial Administrativo/a 1a/Jefe/a Organización 2a/Encargado/a Delineante Proyectista	599,41	647,61	391,33	92,85
4 Técnico/a Organización 2a/Oficial Administrativo/a 2ª	475,44	652,99	381,06	92,85
3 Auxiliar Administrativo/a Analista Laboratorio	446,31	574,44	370,74	92,85

Personal Base Diaria

Grupo P- Categoría	SB	PC	CP	A	PH
4 Oficial 1a OA/Oficial 2a OA/Profesional Industria 1a	15,67	20,38	14,69	92,85	0,84
3 Oficial 3a OA/Profesional Industria 2a/Oficial 1a AC	14,71	20,07	13,93	92,85	0,84
2 Ayudante especialista/Oficial 2a AC	14,47	16,76	12,40	92,85	0,84

ANEXO 4
TARIFA DE HORAS EXTRAS 2022

GP: grupo profesional; C: categoría; VHE: valor horas.

Personal Base Mensual

Grupo P- Categoría	VHE
7 Ingeniero/a Licenciado/a Técnico/a	25,47
6 Perito/a Ingeniero/a Técnico/a Jefe/a Organización 1a	24,61
5 Técnico/a Organización 1a/Oficial Administrativo/a 1a/Jefe/a Organización 2a/Encargado/a Delineante Proyectista	22,10
4 Técnico/a Organización 2a/Oficial Administrativo/a 2a	19,46
3 Auxiliar Administrativo/a Analista Laboratorio	17,82

Personal Base Diaria

Grupo P –Categoría	VHE
4 Oficial 1a OA/Oficial 2a OA/Profesional Industria 1a	18,31
3 Oficial 3a OA/Profesional Industria 2a/Oficial 1a AC	17,63
2 Ayudante especialista/Oficial 2a AC	17,63

CATALA

Traducció del text original aportada per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA VIBRACOUSTIC SPAIN, SAU, PER ALS ANYS 2021 A 2023

CAPÍTOL 1 Àmbit d'aplicació

Article 1. *Àmbit funcional*

Aquest Conveni afecta tot el personal del centre de treball de Vibracoustic Spain, SAU, a la planta de Martorell, excepte les persones amb funcions directives.

Article 2. *Àmbit temporal*

1. Aquest Conveni té una vigència de 3 anys des de l'1 de gener de 2021 fins al 31 de desembre de 2023.

Els efectes econòmics es retrotrauen a l'1 de gener de 2021, excepte els corresponents als conceptes plus BCE i ajut dinar el quals tenen uns efectes econòmics establerts en l'apartat corresponent.

2. Qualsevol de les dues parts pot denunciar aquest Conveni el darrer trimestre de 2023 i ha de notificar la seva decisió per escrit a l'altra part.

3. S'acorda expressament als efectes d'allò disposat a l'art. 86.3 ET, que una vegada denunciat i conclosa la duració pactada, es mantindrà la vigència del present conveni fins que hi hagi un altre que el substitueixi.

CAPÍTOL 2 Clàusules generals

Article 3. *Indivisibilitat del Conveni*

Les condicions pactades en el present Conveni formen un tot orgànic i indivisible i per a la seva aplicació pràctica són considerades globalment i conjuntament.

Article 4. *Condicions més beneficioses*

Totes les condicions que estableix aquest Conveni tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa les situacions actuals implantades individualment entre l'empresa i els treballadors, i anteriors a la modificació portada a terme com a conseqüència de l'acord firmat entre ambdues representacions en data 28 d'abril de 2014, que en conjunt anual impliquin condicions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni s'han de respectar íntegrament.

Article 5. *Normes subsidiàries*

Durant la vigència del present Conveni, aquest no pot ser afectat pel que disposen convenis d'altres àmbits, excepte pel que fa al règim disciplinari, que es regeix pel que disposa el capítol 8 del vigent Conveni general de la indústria química.

Així mateix, s'aplica com a marc legal de referència el Conveni general de la indústria química vigent, pel que fa a seguretat i salut laboral (capítol 9), medi ambient (capítol 10) i classificació professional (articles 21 i 22). Per facilitar la interpretació i la solució de conflictes relatius a aquestes matèries, s'ha de realitzar consulta a la Comissió Mixta definida en el capítol 15 del Conveni general de la indústria química vigent.

Article 6. *Comissió Paritària*

Per tal de resoldre, en la mesura que es pugui, els dubtes que puguin sorgir en la interpretació

de la present recopilació durant la seva vigència, s'estableix la Comissió Paritària, que es compon de 6 membres, 3 per cada part signant i l'assistència del president del Conveni per assistir, a petició de qualsevol de les parts, en funció de moderador en aquesta Comissió Paritària. La Comissió Paritària pot ser convocada per la representació de l'empresa o per la representació social amb una antelació de 10 dies. S'ha de reunir en els 5 dies laborables següents, com a màxim, i ha de fer saber l'ordre del dia a l'altra part en la data de la convocatòria. La Comissió Paritària disposarà d'un termini màxim de quinze dies per resoldre les discrepàncies plantejades. De cada reunió se n'ha d'estendre acta.

- La Comissió Paritària establirà els termes i condicions per al coneixement i resolució de les qüestions en matèria de aplicació i interpretació del present conveni col·lectiu.

- Portarà a terme quantes funcions d'adaptació o, en el seu cas, modificació del present conveni siguin necessàries.

- Així mateix, establirà els termes i condicions per al coneixement i resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial del conveni col·lectiu.

Per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per a la no aplicació d'aquelles condicions de treball pactades en aquest conveni la Comissió Paritària se sotmetrà als procediments de solució de conflictes del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 7. Principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe

L'empresa sumeix com a principi rector de la seva actuació la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones. No existirà entre les persones treballadores d'un o altre sexe diferència alguna per raó de gènere en matèria retributiva, de classificació professional, de sistema de treball o de jornada. Durant la vigència del conveni l'empresa adoptarà mesures concretes per assolir l'efectivitat d'aquest principi.

Així mateix, no es produiran discriminacions per raó de sexe en l'accés al treball. Les probes de selecció, tant per al ingrés a l'empresa com per a la promoció interna, no inclourà criteris relacionats amb el gènere dels aspirants ni amb característiques pròpies o considerades habituals en un d'ells, a menys que dita característica constitueixi un requisit professional determinant.

L'empresa adoptarà les mesures necessàries amb la finalitat d'evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre homes i dones, tant directa com indirecta. L'empresa realitzarà una política de prevenció de la discriminació per raó de sexe, per raó de la maternitat o l'embaràs i del assetjament sexual o assetjament per raó de sexe. Així mateix investigarà i actuarà en front de les conductes d'aquesta naturalesa que poguessin produir-se al seu sí.

Així mateix, l'empresa es compromet a complir estrictament i desenvolupar tot allò previst a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en especial, tot el que està recollit al Títol IV de la llei, que tracta el dret al treball en igualtat d'oportunitats, així com el Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes al treball i en l'ocupació.

I, en compliment de la legislació vigent de cada moment per a la igualtat efectiva de dones i homes, es procedirà a adaptar i inscriure el pla d'igualtat vigent dins dels terminis i amb l'abast i contingut establert legalment en cada moment i de conformitat amb el Real Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Real Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

CAPÍTOL 3 Organització de la feina

Article 8. Organització de la feina

L'organització de la feina, d'acord amb el que prescriuen aquest Conveni i la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la Direcció de l'empresa.

Totes dues parts reconeixen que són factors importants per a la consecució de millores organitzatives, entre d'altres, els següents:

- Millores tecnològiques.
- Millores en l'organització de la feina.
- Millores en les condicions de treball.
- Programació eficient de la producció.
- Adequació contínua dels canals de comunicació que intervenen en el procés productiu.
- Una eficaç política d'inversions.
- Transparència informativa sobre el que s'exposa.

L'empresa informará a la representació social dels canvis que consideri rellevants i que afectin a l'organització del treball.

Article 9. *Rotació de torns*

Sens perjudici del que s'estableix en l'article 32 (pàgina 19 del Conveni) o bé per acord individual escrit, el personal en règim de torns, si per qualsevol circumstància estigués durant un període de temps sense rotació, és a dir, prestant serveis fixos en torn, no consolida en cap cas aquesta condició, ni com a condició més beneficiosa, ja que no és voluntat de l'empresa aquesta consolidació, i s'obliga aquests a reincorporar-se al règim de torns que en aquell moment li sigui assignat quan la Direcció així ho requereixi, sempre que hi hagi un preavis mínim de 7 dies.

S'estableix un termini de 15 dies d'anticipació per a la publicació dels torns a cada secció de fàbrica i s'accepta la subsanació d'incidències als torns publicats en els casos que sigui necessari (absentisme, ausentisme, canvis de programa i qualsevulla altra incidència que es pugui presentar).

El personal en règim de torns es regirà per les disposicions de l'article 36.3 del Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d' octubre, pel que s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut dels treballadors.

Les persones contractades amb contracte de formació en alternança no poden fer treballs a torns ni nocturn.

Article 10. *Vacants de llocs*

1. Ascensos

Quan es produeixen vacants en l'empresa de llocs que no són de confiança, s'ha d'anunciar l'existència d'aquesta vacant abans de cobrir-la, indicant les aptituds necessàries per al lloc que cal cobrir. El personal interessat pot sol·licitar la vacant aportant els mèrits que cregui convenients.

L'empresa ha de comunicar al Comitè el nombre dels sol·licitants.

Abans de l'elecció definitiva, que en igualtat de condicions ha de ser la persona de major antiguitat a l'empresa, un representant del Comitè té la facultat de tenir accés a les proves efectuades i de ser escoltat.

Pel que fa al paràgraf anterior, s'entén per càrrecs de confiança els caps de departament o superiors, encarregats i els que impliquen fer-se càrrec de fons, fórmules, sistemes de fabricació, gestió de compres i informacions reservades.

L'empresa facilitarà l'accés, en un període màxim de 12 mesos, dels coordinadors d'UET a proves d'aptitud per a l'ascens a la categoria Professional Industrial de 1ª a partir dels sis mesos de desenvolupament de la funció de coordinació.

2. Vacants en llocs de treball de serveis

Quan s'hagin de cobrir llocs de treball d'àrees de serveis que no suposin canvi de categoria, s'ha de facilitar la informació a tots els treballadors, a través de la seva difusió pels mitjans habituals. En aquesta informació s'han d'indicar les característiques i requisits del lloc de treball així com els mèrits valorables, si correspon.

Del procés resultant (relació de sol·licitants i resultats) s'ha d'informar les persones interessades així com la resta de treballadors, i utilitzar per a això els mitjans habituals.

Tot el que s'estableix en aquest apartat s'entén sense detriment del que s'estableix en l'article 39 de l'Estatut dels treballadors, mobilitat funcional.

Article 11. *Personal nou ingrés*

Al personal de nou ingrés en l'empresa destinat a fabricació la categoria inicial del qual és la d'ajudant especialista, se li ha d'assignar la categoria de professional de la indústria de segona quan hagi passat un període de 6 mesos sense interrupció i comptat des de la data d'alta en Vibracoustic Spain, SAU.

Artículo 12. *Excedència*

Els treballadors amb 1 any de servei poden sol·licitar l'excedència voluntària per un termini mínim de 4 mesos i no superior a 5 anys, i no es computa el temps que duri aquesta situació a cap efecte.

Les peticions d'excedència han de ser resoltes per l'empresa en el termini màxim d'1 mes, tenint en compte les necessitats del treball i procurant despatxar favorablement aquelles peticions que es fonamentin en acabament d'estudis, exigències familiars i altres anàlogues.

El treballador que no sol·liciti el reingrés abans de l'acabament de la seva excedència causa baixa definitiva en l'empresa. Per acollir-se a una altra excedència voluntària, el treballador ha de cobrir un nou període d'almenys, 4 anys de servei efectiu a l'empresa.

Quan el treballador ho sol·liciti, el reingrés està condicionat al fet que hi hagi vacant en el seu grup professional; si no existís vacant en el grup professional i sí en l'inferior, l'excedent pot optar entre ocupar aquesta plaça amb el salari a ella corresponent fins que es produeixi una vacant en el seu grup professional, o no reingressar fins que es produeixi aquesta vacant.

Igualment, en el supòsit que hi hagi vacant en una modalitat contractual no indefinida, el treballador pot optar per incorporar-s'hi pel temps de durada d'aquesta contractació temporal, i sense que l'exercici d'aquesta possibilitat desvirtuï el que es disposa en el paràgraf anterior per ocupar una vacant de modalitat contractual indefinida quan aquesta es produeixi.

En qualsevol cas, l'empresa està obligada a contestar per escrit la petició de reingrés del treballador.

Article 13. *Excedència per cura de familiars*

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a 3 anys, els treballadors per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi cap activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant això, si 2 o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, el seu inici dóna fi al que, en el seu cas, es gaudia.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència d'acord amb allò establert en aquest article ha de ser computable a efectes d'antiguitat i el treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any ha de tenir dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

Article 14. *Cessament voluntari*

Els treballadors que voluntàriament vulguin deixar de prestar servei a l'empresa estan obligats a fer-li-ho saber complint els terminis de preavis següents:

Personal del grup tècnic: 2 mesos.
Personal de grup d'empleats: 1 mes.
Personal de subalterns i obrers: 15 dies.

L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavisar amb l'antelació esmentada dóna dret a l'empresa a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'1 dia per cada dia de retard a fer l'avís.

Havent rebut l'avís amb aquesta antelació, l'empresa està obligada a liquidar, en finalitzar el termini, els conceptes fixos que puguin ser calculats en aquest moment. La resta es liquiden en el moment habitual del pagament.

L'incompliment d'aquesta obligació imputable a l'empresa comporta el dret del treballador a ser indemnitzat amb l'import del salari d'1 dia per cada dia de retard a fer la liquidació, amb el límit del nombre de dies de preavis. No es té aquesta obligació i, per consegüent, no es té aquest dret, si el treballador no fa el preavis amb l'antelació deguda.

Article 15. *Prima Horària*

L'import corresponent a Prima Horària queda fixat al 2021 en 0,79 Euros per hora, i al 2022 en 0,84 Euros subjecta a revisió segons art. 31.

Per a la percepció de la Prima Horària l'operari haurà d'acreditar una activitat del 120, sempre que el lloc de treball així ho permeti.

Article 16. *Relleu de premses*

Per aprofitar la maquinària òptimament i no interrompre'n la producció, des del punt de vista organitzatiu s'estableix un descans de 10 minuts per al torn de cada premsador, descans que ha de ser cobert a la màquina per un relleu. Ha de coordinar aquest relleu la mateixa UET.

En el cas que es produeixi un canvi que empitjori les actuals condicions ambientals, aquest descans per als premsistes s'amplia i serà de 15 minuts durant el període comprès entre la penúltima setmana de Juny fins la última setmana d'agost del present any i es mantindrà en anys futurs, sempre que aquesta ampliació de 5 minuts no suposi una distorsió en l'actual sistema de producció o es produeixin canvis que empitjorin manifestament les actuals condicions ambientals. Aquests 15 minuts es disfrutaran de forma ininterrompuda.

Exclusivament per al personal assignat a equips de 3 premses de 2 litres o equips de 2 premses de 4 litres s'estableix un descans addicional de 10' per dia no acumulable.

Article 17. *Comissions de treball*

S'ha de crear una Comissió de Treball composta per 3 membres del Comitè d'Empresa i 3 membres de la Direcció, diferents segons la temàtica de què es tracti en cada moment. Aquestes reunions han de ser bimestrals per abordar temes de producció i "domèstics". El contingut ha de ser:

1. Assumptes organitzatius i de producció com:

Problemes d'organització que no s'hagin resolt per les vies normals ja existents.

Modificacions o implantacions importants que es projectin realitzar en organització, processos o tecnologia.

2. Qüestions proposades pel Comitè d'Empresa segons l'ordre del dia lliurada amb suficient anterioritat.

Aquesta Comissió pot disposar, en els termes definits en l'apartat 3 de l'article 42, hores retribuïdes al Comitè d'Empresa (pàgina 30 del Conveni), del seu crèdit horari per a informació específica en el càrrec.

Ambdues parts reconeixen la conveniència d'elaborar un reglament intern que reculli les diverses situacions que es puguin produir en els temes relatius a mètodes i temps.

Article 18. *Formació personal*

La introducció accelerada de canvis tècnics, econòmics i organitzatius, en la perspectiva d'Unió Europea, fa necessària una constant adaptació del treballador als nous mitjans de producció.

A aquest efecte és necessari proporcionar als treballadors l'accés a una formació continuada que contribueixi al seu desenvolupament personal i professional i ajudi a augmentar la competitivitat de l'empresa dins de la UE.

És per això que es proposa la realització de cursos i/o reciclatge per a aquells treballadors que estiguin afectats per la introducció en l'empresa d'innovacions i/o modificacions tècniques o tecnològiques en la seva feina.

De l'organització, el tema, el contingut i el professorat d'aquests cursos l'empresa ha d'informar puntualment els representants dels treballadors.

Per facilitar l'accés dels treballadors afectats, aquests cursos s'han de procurar realitzar quan sigui possible, dins de la jornada laboral. I igualment poden assistir-hi, fora de l'horari laboral, tots aquells treballadors no afectats que voluntàriament desitgin fer-ho, si ho permeten les característiques acadèmiques del curs.

L'empresa ha de confeccionar un pla de formació per a l'any, i els representants dels treballadors n'han d'estar informats a les reunions trimestrals. Aquest pla de formació s'ha de dur a terme amb l'esforç i la col·laboració de tot el personal.

Article 19. *Contractació*

Els contractes de duració determinada per circumstàncies de la producció tindran la duració màxima prevista al Conveni Col·lectiu sectorial.

Beneficis socials

Article 20. *Malaltia i accident*

1. Malaltia

1.1 L'empresa ha d'abonar durant els 3 primers dies de l'any de baixa per malaltia comuna, convenientment acreditada mitjançant un/s informe/s de baixa, la totalitat del salari base, plus conveni, complement personal i antiguitat.

1.2 Si a causa d'una malaltia el treballador necessita assistir a un consultori mèdic de la Seguretat Social o a un centre concertat en hores que coincideixen amb la seva jornada laboral, l'empresa ha de concedir-li un permís pel temps que calgui a aquest efecte, el qual s'ha de justificar amb el corresponent volant visat pel facultatiu en què consti l'hora d'ingrés i la finalització de la visita. Aquesta absència convenientment justificada s'ha d'abonar amb la totalitat del salari, excloent-ne la prima i el plus d'assistència.

Aquest plus d'assistència no s'ha de descomptar si el treballador ha assistit al treball la resta de la jornada.

1.3 Així mateix, s'ha d'abonar un complement fins al 100% de la suma del salari base, plus conveni, complement personal, antiguitat, plus assistència, plus nocturnitat, prima directa, prima indirecta, garantia "ad personam", prima comitè, plus quart torn, viatges, ajuda escolar i plus coordinador al treballador que es trobi hospitalitzat per malaltia, entenent hospitalització com el període d'estada en centre hospitalari i convalescència posterior lligada amb les causes que van justificar l'hospitalització prèvia.

Aquest complement per hospitalització no computa a efectes dels tres primers dies de baixa per any recollits a l'apartat 1 d'aquest article.

2. Accident i malaltia professional

En cas de baixa per accident laboral o malaltia professional l'empresa ha de complementar les prestacions per incapacitat temporal fins al 100% de la suma del salari base, plus conveni, complement personal, antiguitat, plus assistència, plus nocturnitat, prima horària, garantia "ad personam", prima comitè, plus quart torn, viatges, ajuda escolar, plus coordinador, hores extres i prima hores extres.

Les quantitats que, si escau, ha d'abonar l'empresa s'indiquen per concepte específic en el full de salari i se sotmeten a les cotitzacions i els descomptes que legalment correspongui per Seguretat Social i IRPF.

A partir de la data de la signatura del present Conveni, s'estableix un complement AT-Mutua, que s'ha de percebre en els casos d'accident laboral que no causin baixa mèdica i que requereixin l'assistència del treballador a les dependències de la mútua d'accidents de treball. L'import d'aquest complement ha de correspondre a la part proporcional del preu de la prima de la persona accidentada pel temps destinat a la visita mèdica o pel requeriment per part del facultatiu de la mútua esmentada, tot això justificat amb les dades aportades en el comunicat d'assistència corresponent.

Article 21. *Matrimoni i naixement*

Pel que s'esmenta en aquest article, s'entén com a parella de fet, aquella que es constitueixi, a partir de la signatura del present Conveni, d'acord amb la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya relatiu a la persona i la família.

Si ambdós cònjuges en el cas del premi per matrimoni o pare i mare en el cas del de natalitat són treballadors en actiu de l'empresa devengaran dret a percebre el premi tots dos.

1. Premis

S'estableix un premi per matrimoni de 176,13 EUR al 2021, i de 187,58 EUR al 2022 subjecte a revisió segons art 31. Aquest premi s'ha de percebre en cas de matrimoni o, per una sola vegada, en el d'establiment de parella de fet.

També s'ha d'abonar el premi per matrimoni quan, a causa de mort del cònjuge, es torni a contreure matrimoni o a constituir parella de fet.

S'estableix un premi de natalitat de 132,12 euros al 2021, i de 140,71 EUR al 2022 subjecte a revisió segons art. 31.

El personal que sol·liciti els premis esmentats han de lliurar al Departament de Recursos Humans la documentació acreditativa d'aquestes situacions.

2. Permisos retribuïts

El personal, previ avís i justificació, pot absentar-se del treball, amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següents:

- a) 15 dies naturals en cas de matrimoni o d'establiment de parella de fet.
- b) Un dia natural en cas de matrimoni de fills del treballador en la data de la celebració de la cerimònia previ avís d'1 mes.
- c) Un dia addicional per assistència a sepeli per mort d'un familiar de primer grau sempre que aquest sepeli es celebri en una data posterior al permís per mort previst a l'art 37.3 b) ET. Com a mínim, 2 dies del permís per sepeli podran sol·licitar-se i disfrutar-se en dia laborable.
- d) Pel temps indispensable per a acompanyament a consultori mèdic a un familiar de primer grau a càrrec del treballador que per raó d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per sí mateix, sempre i quan l'horari d'aquest consultori sigui coincident amb el de la seva jornada laboral.

Es tindran en compte els següents criteris:

1. En el cas de filla o fill s'entendrà que existeix dependència i per tant necessitat d'acompanyament fins als 14 anys.
2. Es fixa un temps màxim de 4 hores de permís, excepte en el cas d'urgències hospitalàries o ambulatories.
3. S'haurà d'acreditar la situació de necessitat d'acompanyament, ja sigui abans o després d'haver-se produït, mitjançant certificació o document oficial de facultatiu que acrediti que l'estat o circumstància del familiar impedeix que pugui assistir a consulta sense acompanyament per les raons indicades.
4. Haurà d'acreditar-se convivència del pacient al domicili del treballador.

El personal que sol·liciti els premis o permisos esmentats ha de lliurar al Departament de Recursos Humans la documentació acreditativa d'aquestes situacions.

En el cas de la llicència per hospitalització o greu malaltia diagnosticada per facultatiu de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat recollida a l'Estatut dels treballadors l'inici del gaudi de dita llicència podrà ser posterior a l'inici del fet causant sempre i quan en aquest moment persisteixi el fet causant.

Es podran disfrutar els dies de permís per separat i a elecció del treballador, sempre amb el suficient preavís i justificant que les dates quedin incloses dins de la duració del període d'hospitalització o greu malaltia del familiar. A tal efecte, els dies que no s'hagin disfrutat expiraran en el moment en que finalitzi el fet causant.

3. Naixement i cura del menor

El període de descans per naixement i cura del menor pot gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial. La distribució del període de descans és a opció de la mare, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. Durant aquestes 6 setmanes, la mare no pot gaudir del permís de maternitat a temps parcial, ja que es consideren de descans obligatori.

4. Lactància de fill

Els treballadors/ores, voluntàriament, poden substituir el dret recollit en l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors, per a la lactància d'un fill menor de 9 mesos, per un període d'absència continuada de 21 dies naturals, equivalent a una hora de reducció de jornada diària, que s'ha de gaudir en jornades completes o a temps parcial.

El treballador/a, únicament pot gaudir d'aquest permís d'absència continuada al finalitzar la suspensió del contracte per naixement i cura del menor (regulada en els articles 45.1.d) i 48.4 de l'Estatut dels treballadors sempre que l'hagin gaudit en la seva durada total.

Quan el treballador/a opti pel període d'absència continuada, l'empresa pot realitzar la contractació d'una persona amb la modalitat de contracte d'interinitat pel temps que duri aquest permís retribuït.

Article 22. *Ajuda als estudis*

L'empresa abona pel concepte d'ajuda escolar al 2021 la quantitat de 23,39 EUR, al 2022 de 24,91 EUR mensuals subjecte a revisió segons art. 31, i durant els 12 mesos de l'any, per cada fill comprès entre els 5 i els 21 anys d'edat, ambdós inclosos, sempre que s'acrediti que estan realitzant estudis i que no perceben ingressos propis que superin el salari mínim interprofessional anual fixat pel govern.

Cal abonar també l'ajuda escolar als treballadors que tenen fills de menys de 5 anys i que justifiquin documentalment l'assistència d'aquests a una guarderia o parvulari.

2. En concepte de beca d'estudis s'ha d'abonar per crèdit aprovat i per cada fill que realitza estudis superiors (facultat/escola tècnica) fins als 28 anys inclosos. L'abonament d'aquesta beca s'efectua en finalitzar el curs, convenientment acreditat, sempre que el fill no percebi ingressos propis que superin el salari mínim interprofessional anual fixat pel govern. El dret a aquesta beca el merita el fill/filla, indistintament si l'empleat de l'empresa és el pare, la mare o ho són tots dos. L'import d'aquesta ajuda s'estableix per a l'any 2021 la quantitat de 11,15 EUR per crèdit, i al 2022 de 11,87 EUR subjecte a revisió segons art. 31.

3. *Ajuda per estudis*

L'empresa ha d'abonar fins al 100% de l'import de la matrícula i els llibres de text per a estudis cursats pels treballadors, en centres oficials els ensenyaments dels quals siguin considerats per l'empresa d'interès per a la seva utilització a l'empresa.

Article 23. *Premi de vinculació*

S'estableix un premi de fidelitat a tots aquells treballadors que facin 57 anys d'edat en actiu, sempre que tinguin una antiguitat mínima de 15 anys a l'empresa. L'import d'aquest premi de vinculació queda establert en l'equivalent a 105 dies de les percepcions reals normals per a l'any 2013.

Article 24. *Assegurança de vida*

S'estableix una pòlissa d'assegurança en cas de mort, invalidesa permanent total, absoluta o gran invalidesa a causa d'accident o malaltia laboral o no laboral. La prestació d'aquesta assegurança de vida s'estableix per a tot el personal de l'empresa, durant la seva vida laboral en aquesta empresa, és a dir mentre l'empresa cotitzi a la Seguretat Social per aquest treballador i en la proporció de la jornada laboral realitzada. Aquesta pòlissa s'estableix per un capital de 20.957 euros al 2021, i de 22.319,20 Euros al 2022 subjecte a revisió segons art. 31.

En cas de defunció s'ha d'abonar a qui acrediti ser legalment el drethavent amb més dret. Aquest capital s'ha de percebre una sola vegada.

Article 25. *Ajudes socials*

1. *Ajuda per al Comitè d'Empresa*

L'empresa ha de posar a disposició del Comitè d'Empresa la quantitat de 16.719,26 EUR l'any 2021, i la quantitat de 17.806,01 EUR a l'any 2022 subjecte a revisió segons art. 31, abonades trimestralment.

Aquesta ajuda ha de ser utilitzada pel Comitè en temes de caràcter social i les despeses les ha de justificar davant l'empresa.

2. Ajudes per al dinar

El personal que realitza torn partit ha de percebre mitjançant val emès per l'empresa una ajuda per a menjar. L'import d'aquesta ajuda serà de 6,25 euros per dia laborable a partir de l'1 de març de 2022 subjecte a revisió segons art 31.

Quan un treballador ha de prolongar la jornada habitual per una eventualitat imprevista l'empresa li ha d'abonar el 100%.

En tot cas han de donar-se les condicions següents per a la seva percepció:

- Que es constati efectivament que s'ha dinat.
- Que el dinar esmentat s'hagi efectuat en un establiment hotelier oficial prèviament acordat entre l'empresa i el Comitè.

En el cas de gaudi de jornada intensiva no correspon dret a ajuda per dinar.

L'empresa pot establir les garanties que cregui oportunes per constatar les condicions descrites en els apartats a) i b) del punt 2 d'aquest article.

3. Quilometratge

S'estableix el preu per quilòmetre en 0,33 EUR per a l'any 2021, i de 0,35 euros per a l'any 2022 subjecte a revisió segons art 31.

Article 26. *Llicències*

El treballador pot sol·licitar permís a recuperar amb la possible antelació i sense dret a remuneració, per algun dels motius i durant el temps que a continuació s'exposa:

Permís per reunions escolars de fills. Es requereix justificació i té el caràcter de recuperable previ acord amb l'empresa en dissabte/festiu o a canvi d'un/mig dia de descans de lliure elecció.

Permís per mort, hospitalització i greu malaltia diagnosticada per facultatiu de familiars de tercer grau de consanguinitat de 2 dies naturals a recuperar previ acord con l'empresa en dissabte/festiu o a canvi de dies de descans de lliure elecció. Es requereix presentar justificació.

Permís d'acompanyament del cònjuge a examen prenatal i preparació al part, tindrà caràcter de recuperable previ acord amb l'empresa en dissabte/festiu o a canvi de dies de descans de lliure elecció. Es requereix presentar justificació.

CAPÍTOL 4 Condicions econòmiques

Article 27. *Retribucions salarials*

Les retribucions salarials amb caràcter mensual són les següents:

Antiguitat
Complement personal
Incentius
Salari base

Plus d'assistència
Plus de conveni
Plus coordinador
Plus de torn

A l'annex 1 consta la taula salarial amb les retribucions mínimes garantides per a l'any 2021.
El complement personal no és absorbible ni compensable per cap concepte.

Article 28. *Antiguitat*

El concepte d'antiguitat per als treballadors de Vibracoustic Spain planta de Martorell afectats pel present conveni quedarà congelat en la seva base de càlcul actual, seguint la seva natural evolució els triennis i quinquennis vigents a l'empresa.

A partir de la firma del present conveni s'aplicarà com a model de referència el de dos triennis i cinc quinquennis, abonant-se les següents quantitats en còmput anual:

2021		
Triennis	euros/any	78,50
Quinquennis	euros/any	157,00
2022		
Triennis	euros/any	83,60
Quinquennis	euros/any	167,20

S'aplicarà revisió segons art 31 a les meritacions noves, no aplicant revisió expressament al concepte "antiguitat prèvia".

Article 29, *Hores extraordinàries*

El valor de les hores extraordinàries es defineix en funció de la categoria del treballador que les realitza d'acord amb la taula de tarifa hores extraordinàries 2021 a l'annex 2, i a la taula de tarifa 2022 relacionada en l'annex 4 del present Conveni subjecta a revisió conforme a allò establert a l'art 31.

Aquest valor en cap cas serà inferior al de l'hora ordinària.

Queden eliminats els conceptes d'hora festiva, hora nocturna i desplaçaments relatius a les hores extraordinàries.

No es podran superar les 80 hores extraordinàries anuals per persona treballadora.

Article 30, *Torn de nit*

A tot operari que sigui destinat a treballar en el torn de nit quan hagi estat requerit per l'empresa, li correspon percebre el plus de torn A, que s'ha d'abonar per dia treballat en aquest torn.

S'estableix per a l'any 2021 un import de 11,53 euros per dia treballat en aquest torn, i de 12,28 EUR per dia treballat en aquest torn subjecte a revisió segons art 31.

Amb una idoneïtat similar per a la feina a fer, el personal que estava en plantilla el 31 de desembre de 1997 té prioritat sobre el personal que s'hagi incorporat posteriorment a aquesta data.

Article 31. *Increment salarial*

Increment Salarial 2021: S'acorda un increment salarial amb efectes 01 de Gener del 0% en cadascun dels conceptes següents: salari base, plus conveni, complement personal, Prima horària i Viatges.

En el supòsit que de l'IPC general espanyol corresponent a l'any 2021 en resulti una xifra superior a l'increment pactat en el present conveni col·lectiu es procedirà a efectuar una actualització salarial a l'alça, tan aviat es constati oficialment aquesta circumstància, amb efectes de l'01 de gener de 2022.

Increment Salarial 2022: S'acorda un increment salarial amb efectes 01 de Gener del 0% en cadascun dels conceptes següents: salari base, plus conveni, complement personal, Prima horària i Viatges.

En el supòsit que de l'IPC general espanyol corresponent a l'any 2022 en resulti una xifra superior a l'increment pactat en el present conveni col·lectiu es procedirà a efectuar una actualització salarial a l'alça, tan aviat es constati oficialment aquesta circumstància, amb efectes de l'01 de gener de 2023.

Increment Salarial 2023: S'acorda un increment salarial amb efectes 01 de Gener del 1,5% en cadascun dels conceptes següents: salari base, plus conveni, complement personal, Prima horària i Viatges.

En el supòsit que de l'IPC general espanyol corresponent a l'any 2023 més un diferencial del 0,5% en resulti una xifra superior a l'increment pactat en el present conveni col·lectiu es procedirà a efectuar una revisió salarial a l'alça, tan aviat es constati oficialment aquesta circumstància, amb efectes de l'01 de gener de 2023, servint com a base de càlcul per fer-la els salaris utilitzats per fer la bestreta a compte.

Article 32. *Pagues extraordinàries*

Les pagues extraordinàries de març, juliol i Nadal, s'han de calcular a raó dels valors següents:

Març: 15 dies
Juliol: 30 dies
Nadal: 30 dies

Dates d'abonament

S'han d'abonar, respectivament, en les següents dates límit: 15 de març, 15 de juliol i 15 de desembre.

Als efectes de fixació de l'import de les esmentades pagues extres, s'ha de tenir en compte que és salari base, antiguitat, complement personal, plus de conveni, i es pacta afegir a aquest càlcul un import lineal per a cada treballador en la Paga de març.

Aquest import lineal a abonar amb la Paga Extra de Març queda fixat per 2021 en 555,40 EUR, per 2022 en 591,50 EUR i per 2023 en 606,50 EUR.

Article 33. *Plus d'assistència mensual*

El plus d'assistència, definit per a tot el personal de l'empresa i condicionat a la presència del treballador en fàbrica, s'estableix per a l'any 2020 en 87,18 EUR mensuals subjecte a revisió segons art 31, a menys que l'absentisme de la planta durant l'any 2020 fos superior o igual al 6%, en aquest cas seria d'aplicació l'acord assolit amb el comitè d'empresa per a la reducció de l'absentisme.

Aquest plus no s'ha d'abonar en les suposades faltes d'assistència i de puntualitat a raó de 4,78 euros import definit per dia d'absència i subjecte a revisió conforme art 31.

Si les faltes d'assistència o puntualitat, motiu de la pèrdua o modificació del plus d'assistència, fossin recuperades no han de ser considerades a efectes de reducció o pèrdua d'aquest.

No es consideren com a faltes, als efectes exposats en el paràgraf anterior, els següents conceptes:

Els dies que per matrimoni atorga la legislació vigent (article 21, matrimoni i natalitat- permisos retribuïts, pàgina 15 del Conveni).

Els dies que per naixement de fill són atorgats pel present Conveni (article 21, matrimoni i natalitat- permisos retribuïts, pàgina 15 del Conveni).

No seran considerades causa de pèrdua o modificació del Plus d'Assistència els casos previstos en els apartats b), c), d) del punto 3 de l'article 37 de l'Estatut dels treballadors.

Article 34. *Plus coordinador*

El plus coordinador té una eminent naturalesa funcional, la qual cosa implica que s'abona durant el període de temps en què es realitzin funcions de coordinador d'UET, i es deixa de percebre l'esmentat complement funcional quan es cessi en l'exercici d'aquestes funcions.

Per al titular del lloc, el plus coordinador s'ha d'abonar mensualment i s'ha de percebre també durant el període de vacances. D'una altra banda, l'esmentat plus coordinador no s'ha d'abonar en cas d'inassistència al treball.

Per a l'any 2021 el seu import queda fixat en 4,29 EUR per dia, i en 4,57 EUR per dia al 2022 subjecte a revisió segons art 31.

Article 35. *Quart equip*

A criteri de la Direcció de l'empresa i d'acord amb els requeriments dels programes de vendes dels clients, amb la finalitat d'obtenir una major ocupació de la maquinària, per assegurar un treball continu en horaris que tendeixin a saturar els seus actuals temps d'aturada i quan ho aconsellin les circumstàncies del mercat, s'acorda la possibilitat d'implantar un sistema de quart equip, respectant el personal que l'integri el còmput anual d'hores efectives de treball a l'any previstes en el Conveni. Així mateix, el personal afectat pel quart equip ha de gaudir de les vacances i grups de festes (Pasqua, Nadal, per exemple) que, amb caràcter general s'estableixin en el calendari de l'empresa.

S'estableix un preavís, en el qual la Direcció de l'empresa posa en coneixement del Comitè, amb 15 dies d'antelació com a mínim, la seva decisió de posar en marxa el quart equip amb indicació de nombre de persones, seccions afectades i motiu pel que es convoca el 4t torn. El format de calendari 4t Torn serà de 4 setmanes sempre que les circumstàncies de la producció així ho permetin.

En tot cas, la Direcció de l'empresa ha de posar en coneixement del Comitè, amb 1 setmana d'antelació com a mínim, la seva decisió de cancel·lar el quart equip quan les circumstàncies així ho aconsellin.

Les anul·lacions d'un torn del calendari de Quart Equip requeriran de l'acceptació per unanimitat del personal afectat. De no haver-hi acord es mantindrà el torn. Les anul·lacions, en qualsevol cas, seran aprovades per la Direcció de la empresa i el Comitè de Empresa.

Per a garantir la prioritat en l'assignació del personal voluntari als calendaris de Quart Torn la Direcció es compromet a consultar al personal, confeccionant una llista de personal voluntari. Aquest personal s'integrarà als calendaris de Quart Equip una vegada adquirida la formació i competència necessaris.

La pertinença al quart equip s'ha de retribuir d'acord amb els 2 conceptes següents:

Plus quart equip que compensa els treballs realitzats en els dies que fossin festius per a la resta de la plantilla i l'ha de percebre el personal que efectuï treballs en règim de quart equip.

S'estableix un import de 73,56 EUR per dia festiu al 2021, i un import de 78,34 EUR al 2022 subjecte a revisió salarial segons article 31.

Complement diari de quart equip que compensa l'adscripció a l'esmentat règim de treball i es percep diàriament i en funció del dia festiu efectivament treballat. El seu valor atén els següents criteris:

- a) 5,58 EUROS per dia de presència per a l'any 2021, i 5,94 EUROS per dia de presència per a l'any 2022 subjecte a revisió segons art 31, quan el calendari afecta el sistema habitual de rotació de torns o la durada de la jornada (afectar la durada de la jornada únicament ha de ser viable si hi ha acord unànime amb l'equip involucrat).
- b) 4,24 EUR per dia de presència per a l'any 2021, i 4,51 euros per dia per a l'any 2022 subjecte a revisió segons art 31, quan el calendari no permet el gaudi consecutiu dels descansos setmanals.
- c) No correspon complement diari de quart equip quan el calendari garanteix les condicions habituals de rotació de torns, durada de la jornada i gaudi consecutiu dels descansos setmanals. En aquestes condicions, si per qualsevol circumstància les persones involucrades haguessin de repetir treballs en caps de setmana consecutius, han de percebre complement diari de quart equip de 4,24 EUR per dia de presència per a 2021, i 4,51 EUR per dia de presència per al 2022 subjecte a revisió segons art 31, mentre duri aquesta situació i amb un límit màxim de fins a 1 mes. Així mateix, si durant la vigència del calendari publicat es produís anul·lació d'algun dia de treball en dies festius, el treballador ha de percebre una compensació de 6,21 EUR al 2021, i 6,61 EUR al 2022 subjecte a revisió segons article 31, per cada festiu anul·lat.

Article 36. *Plus BCE*

S'estableix un plus Brigada Contra Emergències (BCE) amb efecte 01 de març de 2022 per un import de 0,50 euros bruts per dia laborable sense revisió durant tota la vigència del conveni. Per poder percebre'l es requerirà la pertinença efectiva a la Brigada Contra Emergències i l'assistència a totes les formacions i simulacres anuals. És un plus diari vinculat a presència efectiva a planta.

Article 37. *Procediment per a solucionar discrepàncies per a la no aplicació del règim salarial*

Amb l'objecte d'aconseguir la necessària estabilitat econòmica, els percentatges d'increment salarial pactats, inclosa la revisió salarial que pogués procedir, no seran de necessària i obligada aplicació quan se donin les circumstàncies a que es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors. Per valorar la situació econòmica de l'empresa es tindran en compte circumstàncies tals com l'insuficient nivell de producció i vendes, i s'atendran les dades que resultin de la comptabilitat de l'empresa, dels seus balanços i dels seus comptes de resultats.

Després de mantenir el període de consultes a que es refereix l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors, les parts podran acordar procedir a inaplicar el règim salarial previst al present conveni col·lectiu.

A efectes de desenvolupar el període de consultes esmentat anteriorment, l'empresa haurà de presentar a la representació dels treballadors la documentació precisa (balanç, compte de resultats, en el seu cas informe d'auditors), així com les mesures i accions que implantarà per fer front a la situació plantejada i que justifica el tractament salarial diferenciat.

Els representants dels treballadors estan obligats a tractar i mantenir en la més absoluta reserva la informació rebuda i les dades a que s'hagi tingut accés com a conseqüència del que ha estat establert en els paràgrafs anteriors, observant respecte i sigil professional.

Aquest acord d'inaplicació haurà de determinar amb exactitud la retribució a percebre per part dels treballadors, establint, en el seu cas i en atenció a la desaparició de les causes que el van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes al conveni col·lectiu, sense que en cap cas aquesta inaplicació pugui superar el període de vigència del conveni ni, como a màxim els tres anys de duració.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevulla de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de quinze

dies per a pronunciar-s'hi, a comptar des que la discrepància li fos plantejada en reunió de la Comissió. Quan no s'arribi a un acord, les parts podran recórrer als procediments que s'estableixin en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos a l'article 83 de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL 5 Jornada, vacances, calendari i horari

Article 38. Jornada laboral i calendari

Al calendari anual de fàbrica queden fixats els dies de treball a l'any.
La jornada laboral per als anys 2021, 2022, 2023 en còmput anual és la següent:

	Hores/any
Hores de presència	1.789 hores 35 min
Hores efectives de treball	1.733 hores 45 min

Aquesta jornada laboral anual s'ha de fer en 222 dies anys 2021, 2022 i 2023.

Per garantir el calendari de fàbrica s'estableix un mínim de 4 dies de descans de lliure elecció, la sol·licitud i gaudi dels quals està regulat a l'article 39 (Sol·licitud dels dies de lliure elecció).

a) Jornada de treball continuada

L'horari de treball per al personal que fa jornada continuada és el següent per a l'any 2021:

T: torn; H: horari; JP: jornada presència; JE: jornada efectiva.

T	H	JP	JE
Matí	De 6.00 h a 14.00 h 3,7 min		
Tarda	De 14.00 h a 22.00 h 3,7 min	8 hores 3,7 min	7 hores 48,6 min
Nit	De 22.00 h a 6.00 h 3,7 min		

La jornada de presència inclou el temps de descans de 15 min establert legalment per al refrigeri. No obstant això, l'empresa admet una tolerància de 5 min més per al temps del refrigeri, amb el benentès que el temps de tolerància pactat no pot implicar de cap manera una disminució del rendiment habitual del treballador pel fet que forma part de la jornada efectiva.

En el marc del treball en equip, el temps de superposició entre torns, establert en 3,7 minuts, té com a fi garantir la continuïtat de la producció sense interrompre el funcionament de la maquinària, la qual cosa permet transferir la producció entre torns en les millors condicions de qualitat i eficiència.

Per a això, sens perjudici que en algun grup de maquinària es pugui organitzar d'una manera diferent, en el temps de superposició el torn entrant ha d'assegurar una preparació adequada de l'entorn de treball, dels mitjans de producció i de tot allò relatiu al subministrament dels materials necessaris per al torn que s'inicia i el torn sortint ha de fer una transferència correcta de la informació i de les incidències esdevingudes al torn que finalitza i ha de deixar el lloc de treball en condicions adequades d'ordre i netedat.

b) Torn partit

Jornada laboral de 8 hores al dia 222 dies any al 2021, 2022 i 2023 amb horari flexible, d'acord amb els termes següents:

	Entrada	Sortida
Matí	de 8 h a 9 h	a partir de les 13 h
Tarda	de 14 h a 15 h	a partir de les 17 h

Aquest horari ha de ser compensat en còmput setmanal.

Per a 12 divendres (o si no, l'últim dia laborable de la setmana) dels mesos de juny, juliol, agost i setembre s'estableix una jornada intensiva des de les 8.00 h fins a les 14.30 h.

Per a l'últim dia laborable de les setmanes de la resta de l'any s'estableix la possibilitat de realitzar la jornada laboral ininterrompudament, amb entrada entre les 8.00 h i les 8.30 h i sortida entre les 15.00 h i les 15.30 h, fent dins de la pròpia setmana una recuperació de mitja hora de treball.

L'últim dia laborable de la setmana es definirà en calendari quan sigui necessari.

Els divendres pot adelantar-se l'horari d'entrada de les 08:00 h a les 07:30 h, el personal que així ho faci podrà adelantar la seva hora de sortida els mateixos minuts adelantats.

Article 39. *Flexibilitat Interna*

Amb caràcter previ a l'efectivitat de les accions de flexibilitat interna recollides en el present article, l'empresa haurà de comunicar amb 7 dies d'antelació a l'adopció de la mesura a la representació legal dels treballadors les causes tècniques, organitzatives o de producció que les motiven.

En qualsevol cas, e en ordre a preservar l'ocupació, amb caràcter previ a l'adopció de les mesures de flexibilitat interna, l'empresa promourà la mobilitat funcional de llocs indirectes a directes de producció o de serveis. De la mateixa manera, previ a la utilització de les mesures de flexibilitat interna, l'empresa haurà de recolocar als treballadors a qualsevulla altra secció amb els límits de la polivalència funcional.

Un cop constatat que la recol·locació del personal en altres seccions de la planta no és possible s'iniciarà l'aplicació de les mesures de flexibilitat recollides a continuació:

39.1 L'Empresa junt amb la representació legal dels treballadors analitzarà la possibilitat de disposar dels dies de lliure disposició i vacances de lliure disposició pendents de l'any.

39.2 Així mateix, s'analitzarà la possibilitat de modificar el calendari laboral per a ajustar-lo a les necessitats productives del moment.

39.3 S'estableix l'ús de 12 jornades de flexibilitat anuals per empleat de Vibracoustic Spain planta de Martorell.

A tals efectes, l'empresa fixarà les jornades de flexibilitat en funció de les necessitats de Producció comunicant-ho en calendari publicat amb 7 dies d'antelació en els taulons d'anuncis habituals. Aquest termini de preavís podrà ser simultani al preavís als representants legals dels treballadors. En aquest comunicat es faran constar els treballadors afectats, així com, els dies de descans obligatori/recuperació de jornada. Addicionalment es publicarà en els llocs de marcatge nota informativa d'ús de jornades de flexibilitat per a tots els empleats.

Les jornades de compensació generades dins dels dotze mesos a comptar des de l'assignació del primer descans obligatori es podran recuperar durant els 18 mesos següents a aquest primer descans obligatori. Passat el període de recuperació de 18 mesos i davant la impossibilitat d'assignar jornades de recuperació per part de la direcció de l'empresa s'acordarà amb la representació legal dels treballadors la forma de recuperació de les jornades pendents sense que en cap cas s'arribin a perdre.

Aquesta compensació de jornades es farà a raó de 8 hores de descans obligatori per cada 6 hores treballades. En cap cas podran fixar-se com a jornades de recuperació els períodes vacacionals individuals, grups de festa (nadal, setmana santa) ni els 14 festius oficials determinats pels governs central, autonòmic i local. Tampoc es podrà superar el límit de 12 hores de treball per jornada y s'haurà de respectar descans setmanal mínim de 1 dia. A la posada en pràctica de la flexibilitat es tindran en compte sistemes de rotació per que no sigui realitzada sempre per les mateixes persones.

En qualsevol cas, la prolongació de jornada conseqüència d'aquesta distribució irregular i de l'aplicació de les hores flexibles, no podrà ésser d'aplicació a treballadors que tinguin limitada la seva presència per raons de seguretat, salut, cura de menors, embaràs o períodes de lactància.

S'establirà la possibilitat de permutes entre empleats sempre que aquestes siguin organitzativament possibles, es basin en la voluntarietat de les persones afectades i se sol·licitin amb un preavís de 48 hores després de la data de publicació al calendari d'assignació de descansos obligatoris.

S'estableix, així mateix, la possibilitat de canviar cada 8 hores a recuperar per un dia de lliure disposició a petició de l'empleat, sempre que ho faci amb un preavís de 24 hores després de la data de publicació del calendari d'assignació de descansos obligatoris.

La retribució de les jornades de descans obligatori estarà composta per salari base, plus conveni, complement personal, antiguitat, plus assistència i prima. Queden expressament exclosos la resta d'emoluments variables. Les jornades de recuperació, per tant, no requereixen retribució addicional pels mencionats conceptes, excepte el plus nocturn en el cas que la recuperació es faci en torn de nit.

S'estableix la prioritat de la recuperació de jornades sobre la realització d'hores extraordinàries sempre que la polivalència ho permeti, excloent el departament de manteniment i les causes imprevistes que hauran de ser justificades davant la representació legal dels treballadors.

Article 40. *Sol·licitud dels dies de lliure elecció*

El gaudi d'aquests dies de descans de lliure elecció han de sol·licitar-se amb una antelació mínima de 2 setmanes. En el cas que es realitzi en un termini més curts, és potestatiu de Direcció la seva concessió.

La Direcció respon les peticions de dies de lliure elecció efectuades pel sol·licitant de manera fefaent, per escrit i en un termini màxim de 5 dies laborables.

És possible gaudir de manera consecutiva un màxim de 2 dies. Als calendaris anuals amb més de 4 dies de lliure elecció a l'any aquest dret s'estendrà a 3 dies.

Amb la finalitat d'evitar possibles trastorns organitzatius, a causa de l'acumulació de peticions de gaudi d'aquests dies en dates determinades, es limita la concessió d'aquests dies a un màxim del 25% de la plantilla per torn del departament o centre de treball corresponents, i s'estableix, en tot cas, la prioritat per ordre de recepció de les peticions.

Així mateix, la concessió de dies de lliure elecció durant el període de vacances, incloent els desfasaments, és potestativa de la Direcció.

Els dies de lliure elecció aprovats per la Direcció podran ser anul·lats a instància del treballador comunicant-ho per escrit i amb una antelació mínima d'un dia laborable. Serà potestat de la Direcció de l'empresa acceptar les anul·lacions de dies de lliure elecció sol·licitades sense respectar l'esmentat termini d'un dia laborable.

Els dies de lliure disposició aprovats per la Direcció que després coincideixin amb període d'incapacitat temporal es podran tornar a sol·licitar per al seu gaudi. En qualsevol cas a data 1 de desembre es perden els no gaudits, no podent-se traspasar a l'any següent en cap cas.

Article 41. *Vacances*

1. Calendari

El règim de vacances anuals retribuïdes del personal afectat pel present conveni serà de trenta dies naturals equivalents a 22 dies laborables i la data del seu gaudi vindrà determinada pel període fixat al calendari laboral anual.

D'aquesta vacança com a mínim 15 dies laborables hauran de disfrutar-se de forma ininterrompuda dins del període de gaudi fixat al calendari anual.

Termini d'avís

Amb 10 setmanes d'antelació a l'inici del gaudi de les vacances.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst a l'article 48 apartats 4, 5 i 6 de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data distinta a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de dit precepte li correspongués, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al que corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a que corresponguin, el treballador podrà fer-ho una vegada acabi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'han originat.

Quant al personal de manteniment, ha d'agafar les vacances fora del període de tancament de fàbrica. L'elecció dels seus períodes de vacances es fa per ordre d'antiguitat i de comú acord entre la Direcció de la fàbrica i els treballadors afectats, tenint en compte les necessitats de producció.

2. Salari

El salari que cal tenir en compte a l'efecte de l'abonament de les vacances és el que comprèn: salari base, plus de conveni, antiguitat, complement personal, assistència i la prima horària (22 dies).

Als treballadors que en aquest període han estat en situació d'IT se'ls ha de reconsiderar l'import de la prima horària per tal que aquesta incidència no els afecti.

Per als treballadors de nou ingrés, la seva mitjana és proporcional al període treballat.

CAPÍTOL 6 Drets sindicals

Article 42. *Hores retribuïdes al Comitè d'Empresa*

1. El crèdit d'hores retribuïdes per a cada membre del Comitè d'Empresa és el que fixa el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

2. El crèdit d'hores retribuïdes corresponents als membres del Comitè d'Empresa és acumulable per períodes bimensuals, amb la notificació prèvia mensual a l'empresa per part de les organitzacions sindicals a les candidatures de les quals s'hagin presentat. La gestió d'aquest fons d'hores correspon a les organitzacions sindicals, amb la cessió prèvia signada pels titulars individuals d'aquests drets, i s'ha de lliurar còpia d'aquest document a la mateixa organització sindical i al Departament de Recursos Humans de l'empresa.

3. Igualment, s'admet que utilitzin el crèdit horari no consumit en activitats de formació pròpies del càrrec tant els membres del Comitè d'Empresa com del Comitè de Seguretat i Higiene, prèvia sol·licitud documentada del curs corresponent a la Direcció.

4. A més, s'afegeix un fons especial de 10 hores al mes com a màxim per a cada membre del Comitè durant els mesos naturals que duri la negociació del Conveni. A aquest efecte, s'entén que la negociació comença 15 dies abans de la primera reunió oficial i acaba el dia de la firma del Conveni o de l'acta de ruptura.

5. Així mateix s'estableix una dieta per compensar les despeses de la part social durant la negociació del Conveni, que es fixa en 15,00 euros per dia de reunió i persona que hi assisteixi.

Article 43. *Reunions periòdiques*

L'empresa ha de fixar unes dates per mantenir una reunió trimestral amb el Comitè, en les quals ha d'informar de la marxa econòmica de l'empresa i del sector, les perspectives de futur, la cartera de comandes i altres temes de caràcter anàleg, sens perjudici del que estableix la legislació vigent sobre això.

Article 44. *Seguretat i salut en el treball*

En les matèries que afecten la seguretat i la salut en el treball, cal aplicar les disposicions que conté la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i la normativa concordant.

A aquest efecte, totes dues parts acorden tractar l'ampliació del paràgraf anterior, de conformitat amb els criteris i declaracions generals següents.

1. Principis generals

1.1 Fins que no s'actualitzi la legislació en la matèria, es consideren nivells màxims admissibles de substàncies químiques i agents físics en el medi ambient laboral els valors límit utilitzats pels serveis de seguretat i higiene del Ministeri de Treball.

1.2 En cada centre de treball, i per cada àrea homogènia, cal fer el registre periòdic de les dades ambientals. Els serveis de seguretat i higiene hi efectuen la recollida de mostres i les anàlisis posteriors. Els resultats del mostratge s'han de posar a disposició de les parts interessades.

1.3 Tot treball que després d'haver-s'hi efectuat els mesuraments que conté l'article anterior sigui declarat insalubre, penós, tòxic o perillós té un caràcter excepcional i provisional. En tots els casos, cal fixar un termini determinat perquè desaparegui aquest caràcter, sense que això comporti cap perjudici per a la situació laboral del treballador.

Això comporta necessàriament la prohibició absoluta de fer hores extraordinàries i qualsevol canvi d'horari que impliqui un increment de l'exposició al risc per sobre dels cicles normals de treball prèviament establerts.

1.4 Els riscos per a la salut del treballador s'han de preveure evitant-ne: 1) la generació; 2) l'emissió; 3) la transmissió. Només en darrer terme s'utilitzen els mitjans de protecció personal contra aquests riscos. En tot cas, aquesta última mesura serà excepcional i transitòria fins que sigui possible anul·lar aquesta generació, emissió i transmissió del risc.

1.5 En tota modificació o ampliació del procés productiu, cal procurar que la nova tecnologia, els processos o els productes que s'han d'incorporar no generin riscos que superin els valors límit. Si s'implanta una nova tecnologia cal aportar també les tècniques de protecció que aquesta tecnologia comporti.

1.6 Tot accident de treball, malaltia professional o un altre tipus de dany a la salut del treballador derivat del treball obliga, de manera peremptòria, a adoptar les mesures necessàries per evitar-ne la repetició.

Pel que fa a les mesures correctores i els informes higiènics que, com a conseqüència d'aquests accidents o malalties professionals, remetin els tècnics de l'INSHT a l'empresa, aquesta els ha de facilitar als membres del Comitè de Seguretat i Salut en un termini màxim de 10 dies des de la seva recepció.

1.7 Sempre que hi hagi risc demostrat per a la salut del treballador, derivat del lloc de treball, es pot recórrer al Comitè de Seguretat i Salut amb caràcter d'urgència. Aquest ha de proposar les mesures oportunes fins que el risc desaparegui.

1.8 En el supòsit que en una determinada fabricació no hi hagi normes i mitjans que reglamentin el nivell d'exigència en matèria de prevenció de riscos, l'empresa està obligada a mantenir els mateixos nivells i mitjans que s'utilitzin en els diversos països de la UE on Vibracoustic fabriqui aquests productes.

2. Comitè de Seguretat i Salut

2.1 Segons el que disposa l'article 35.2 de la Llei de prevenció de riscos laborals són 3 els delegats de prevenció, membres del Comitè d'Empresa, corresponents a la representació dels treballadors.

Segons el que regula l'article 38.2 de la Llei esmentada, es crea el Comitè de Seguretat i Salut, compost pels 3 delegats de prevenció indicats en el paràgraf anterior i 3 representants de l'empresa.

2.2 Els treballadors, mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut, tenen dret a la informació necessària de les matèries emprades, la tecnologia i altres aspectes del procés productiu que calguin per conèixer els riscos que afecten la salut física i mental. Així mateix, tenen dret a la informació que es troba en poder de l'empresa dels riscos reals o potencials del procés productiu i els mecanismes de la seva prevenció.

2.3 Els treballadors, individualment, tenen dret a tota la informació corresponent als estudis que es realitzen sobre el seu medi ambient a la feina i sobre el seu estat de salut, incloent-hi els resultats dels exàmens, diagnòstics i tractament que se'ls efectuïn. També tenen dret que se'ls facilitin aquests resultats.

3. Vigilància del risc

Els treballadors i els grups de treballadors que per les seves característiques personals, per les seves condicions de major exposició a riscos o per altres circumstàncies tenen vulnerabilitat a aquest han de ser vigilats d'una manera especial.

4. Serveis de medicina, higiene i seguretat en el treball

4.1 El Comitè de Seguretat i Salut ha de conèixer l'activitat dels serveis de medicina, higiene i seguretat en el treball de l'empresa, per tal de complir totalment els punts abans esmentats, així com els aspectes relacionats amb la protecció de la salut del treballador.

4.2 La informació recollida per aquests serveis ha de tenir com a única finalitat protegir la salut del treballador, guardant el secret professional convenient.

4.3 Reconeixements mèdics. Els reconeixements mèdics que s'efectuïn han de ser específics, i s'han d'adequar a les primeres matèries o als additius que es manipulen en cada centre o lloc de treball.

5. Programes, pressupostos i controls

El Comitè de Seguretat i Salut ha de ser degudament informat dels programes anuals destinats a la protecció de la salut del treballador, com també del pressupost total destinat a la seva execució. Tot seguit n'ha d'emetre opinions i dictamen.

6. Tecnologia i organització de la feina

El Comitè de Seguretat i Salut ha de ser informat de les decisions relatives a la tecnologia i l'organització de la feina que tenen repercussió sobre la salut física i mental del treballador.

7. Protecció a la maternitat

Existeix el dret al canvi del lloc de treball per embaràs, quan es demostrï que les condicions de la feina (tòxica, perillosa, penosa, primeres matèries, etc.) poden produir avortaments o deformacions. En aquest cas, cal assegurar el mateix salari i la incorporació al lloc de treball habitual quan la treballadora es reincorpori després del part.

8. Formació

El Comitè de Seguretat i Salut, per tal de complir la seva labor satisfactòriament, ha d'assistir als cursos de formació programats per les organitzacions oficials o centrals sindicals reconegudes a l'empresa, havent-ne informat prèviament el Departament de Recursos Humans.

Article 45. *Seccions sindicals*

Es reconeixen les seccions sindicals de conformitat amb la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical i, en particular, les atribucions següents al secretari general de cada secció sindical:

1. Participar en les reunions del Comitè amb la Direcció de l'empresa.
2. Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del Comitè d'Empresa. El secretari general està obligat a guardar secret professional en aquelles matèries en què s'escaigui legalment.
3. Ser escoltats per l'empresa abans d'adoptar mesures de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors en general i els afiliats del seu sindicat en particular.
Es reconeixen al secretari general de cada secció sindical, exclusivament, les següents garanties:
 - 3.1. Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, així com en cas d'acomiadament disciplinari, en el qual cal escoltar, a part de l'interessat, el comitè d'empresa.
 - 3.2. Prioritat de permanència a l'empresa o centre de treball respecte dels altres treballadors, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques. Així com en casos d'acomiadaments col·lectius per causes objectives (organitzatives, productives, econòmiques o tècniques), i en casos de mobilitat geogràfica.
 - 3.3. No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins l'any següent a l'expiració del seu mandat, excepte en el cas que aquesta es produeixi per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o sanció es basi en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació, sens perjudici, per tant, del que estableix l'article 54. Així mateix no podrà ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional en raó, precisament, de l'exercici de la seva representació.
 - 3.4. Expressar, col·legiadament amb llibertat les seves opinions en les matèries relatives a l'àmbit de la seva representació, i publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del treball, les publicacions d'interès laboral o social, comunicant-ho a l'empresa prèviament.

Article 46. *Biblioteca*

L'empresa ha de col·laborar facilitant material per a la creació d'una biblioteca a la fàbrica, administrada pel Comitè fora de la seva jornada laboral, i l'empresa també es compromet a realitzar gestions a les caixes d'estalvi a fi d'intentar obtenir alguna donació de llibres.

Article 47. *Llista d'hores extraordinàries*

L'empresa ha de lliurar al Comitè, per períodes de nòmina vençuts, una relació quantificada individualment en nombre, que contingui la quantitat d'hores extres i festives realitzades en el període de nòmina immediatament anterior.

Article 48. *Modificació substancial de condicions de treball*

En cas de desacord durant el període de consultes a que es refereix l'article 41 de l'Estatut dels treballadors, qualsevulla de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni que disposarà d'un termini màxim de quinze dies per a pronunciar-se, a comptar des que la discrepància fos plantejada en reunió de la Comissió. Quan no s'arribi a un acord, les parts podran recórrer als procediments que en el seu cas s'estableixin en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic a que es refereix l'article 83 de l'Estatut dels treballadors.

Article 49. Adhesió i sotmetiment

Les parts acorden l'adhesió i el sotmetiment als procediments que s'estableixin mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic previstos a l'article 83 de l'Estatut dels treballadors per solventar les discrepàncies existents passat el termini màxim de negociació sense arribar a un acord.

CAPÍTOL 7 Disposicions finals

1. Plantilla i escalafó

1.1 L'empresa ha de confeccionar cada any la plantilla del seu personal fix, indicant-hi el nombre de treballadors que comprèn cada divisió orgànica funcional i cada grup professional.

1.2 Així mateix, l'empresa ha de confeccionar anualment l'escalafó del personal en 2 modalitats diferents:

- a) General, que agrupa el personal de l'empresa segons la data d'ingrés de cada treballador.
- b) Especial, que agrupa els treballadors per divisions orgàniques funcionals i grups professionals.

En la confecció d'aquests s'han d'especificar les dades següents: nom i cognoms, data de naixement, data d'ingrés, grup professional i data d'alta en l'empresa.

L'ordre de cada treballador en l'escalafó és determinat per la data d'alta en el grup professional i per l'antiguitat.

L'empresa ha de publicar l'escalafó per al coneixement del personal i n'ha de lliurar una còpia al Comitè d'Empresa.

Grups Professionals Personal Base Mensual:

- 7 Enginyer/a Llicenciat/da Tècnic/a
- 6 Perit/a Enginyer/a Tècnic/a Cap Organització 1a
- 5 Tècnic/a Organització 1a/Oficial Administratiu/va 1a/Cap Organització 2a/Encarregat/da Delineant Projectista
- 4 Tècnic/a Organització 2a/Oficial Administratiu/va 2a
- 3 Auxiliar Administratiu/va Analista Laboratori

Grups Professionals Personal Base Diària:

- 4 Oficial 1a OA/Oficial 2a OA/Professional Indústria 1a
- 3 Oficial 3a OA/Professional Indústria 2a/Oficial 1a AC
- 2 Ajudant Especialista/Oficial 2a AC

2. Normes internes de manteniment (dissabtes-dilluns)

A l'efecte de posar en pràctica la Resolució del Departament de Treball de la Generalitat recaiguda en l'expedient d'Ordenació laboral núm. 451.9.81, s'estableix la norma de funcionament intern següent:

Els dissabtes no laborables han de treballar en tasques de manteniment un oficial de primera i un oficial de tercera que aquella setmana tinguin el torn de matí. D'aquesta manera la rotació dels dissabtes coincideix amb la rotació normal dels torns de manteniment.

El dilluns següent (o el primer dia laborable de la setmana següent) fan festa els qui van treballar el dissabte anterior. Quant als oficials restants (de primera i de tercera), l'un fa el torn de matí (el de primera) i l'altre el torn de tarda (el de tercera).

El cap de manteniment, al seu parer, pot accedir a possibles sol·licituds d'intercanvis que els oficials de manteniment facin entre ells, sempre que el servei quedi cobert.

Els canvis de dissabte per dilluns només afecten el personal de manteniment, de manera que qualsevol altre treballador que, per exemple, treballi per reforçar el servei de dissabte, es considera que fa hores extraordinàries.

Al personal de manteniment que treballi en dissabte d'acord amb la permuta indicada anteriorment, l'empresa li ha d'abonar els viatges.

3. Absentisme

Les parts signants del present Conveni reconeixen el greu problema que per a la nostra societat suposa l'absentisme i la necessitat de reduir-lo donada la seva negativa incidència en la productivitat.

S'acorda considerar absentisme a tots els efectes d'aquest Conveni la incapacitat temporal (derivada de malaltia comuna, accident no laboral, accident de treball i malaltia professional), la falta no justificada i el retard.

4. Procediment de no aplicació de les condicions de treball previstes en el present conveni.

Quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre la Direcció de l'empresa i els representants dels treballadors, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 del Text refós de l'Estatut dels treballadors, a inaplicar al centre de treball de Martorell les condicions de treball previstes en aquest conveni col·lectiu, que afecten les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i la distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos tals com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si es produeix durant dos trimestres consecutius.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció i causes productives quan es produeixin canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives a què al·ludeix el paràgraf segon, i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables al centre de treball que l'empresa té a Martorell i la durada, que no podrà prologar més enllà del moment en què sigui

aplicable un nou conveni en aquest centre de treball. Així mateix, l'acord ha de ser notificat a la Comissió Paritària del present conveni col·lectiu.

En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del conveni que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància fos plantejada. Quan aquesta no s'arribés a un acord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució de les discrepàncies a la Comissió Consultiva de Convenis col·lectius de la comunitat autònoma de Catalunya.

La decisió d'aquest òrgan, que podrà ser adoptada en el seu si o per un àrbitre designat a aquest efecte pel mateix, s'ha de dictar en un termini no superior a vint dies a comptar de la data de la submissió del conflicte davant l'òrgan. Aquesta decisió tindrà l'eficàcia dels acords assolits en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i sobre la base dels motius establerts en l'article 91 del Text refós de l'Estatut dels treballadors.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 1
TAULA DE RETRIBUCIONS SALARIALS 2021 (EUR)

GP: grup professional; C: categories; SB: salari base; PC: plus de conveni; CP: complement personal (mínim); A: assistència; PH: prima horària.

Personal Base Mensual

Grup P- Categoria	SB	PC	CP	A
7 Enginyer/a llicenciat/a Tècnic/a	782,76	612,14	386,82	87,18
6 Perit/a Enginyer/a Tècnic/a Cap Organització 1 ^a	672,56	604,87	377,12	87,18
5 Tècnic/a Organització 1a/Oficial Administratiu/va 1a/Cap Organització 2a/Encarregat/da Delineant Projectista	562,83	608,08	367,45	87,18
4 Tècnic/a Organització 2a/Oficial Administratiu/va 2 ^a	446,42	613,14	357,80	87,18
3 Auxiliar Administratiu/va Analista Laboratori	419,07	539,38	348,11	87,18

Personal Base Diària

Grup P- Categoria	SB	PC	CP	A	PH
4 Oficial 1a OA/Oficial 2a OA/Professional Industria 1a	14,72	19,14	13,80	87,18	0,79
3 Oficial 3a OA/Professional Industria 2a/Oficial 1a AC	13,82	18,85	13,08	87,18	0,79
2 Ajudant especialista/Oficial 2a AC	13,58	15,74	11,65	87,18	0,79

ANNEX 2
TARIFA D'HORES EXTRES 2021

GP: grup professional; C: categoria; VHE: valor hores.

Personal Base Mensual

Grup P- Categoria	VHE
7 Enginyer/a Llicenciat/da Tècnic/a	23,92
6 Perit/a Enginyer/a Tècnic/a Cap Organització 1a	23,11
5 Tècnic/a Organització 1a/Oficial Administratiu/va 1a/Cap Organització 2a/Encarregat/da Delineant Projectista	20,75
4 Tècnic/a Organització 2a/Oficial Administratiu/va 2a	18,27
3 Auxiliar Administratiu/va Analista Laboratori	16,73

Personal Base Diària

Grup P- Categoria	VHE
4 Oficial 1a OA/Oficial 2a OA/Professional Industria 1a	17,19
3 Oficial 3a OA/Professional Industria 2a/Oficial 1a AC	16,55

2 Ajudant especialista/Oficial 2a AC 16,55

ANNEX 3
TAULA DE RETRIBUCIONS SALARIALS 2022 (EUROS)

GP: grup professional; C: categories; SB: salari base; PC: plus de conveni; CP: complement personal (mínim); A: assistència; PH: prima horària.

Personal Base Mensual

Grup P- C	SB	PC	CP	A
7 Enginyer/a Llicenciat/da Tècnic/a	833,64	651,93	411,96	92,85
6 Perit/a Enginyer/a Tècnic/a Cap Organització 1a	716,28	644,19	401,63	92,85
5 Tècnic/a Organització 1a/Oficial Administratiu/va 1a/Cap Organització 2a/Encarregat/da Delineant Projectista	599,41	647,61	391,33	92,85
4 Tècnic/a Organització 2a/Oficial Administratiu/va 2 ^a	475,44	652,99	381,06	92,85
3 Auxiliar Administratiu/a Analista Laboratori	446,31	574,44	370,74	92,85

Personal Base Diària

Grup P- Categoria	SB	PC	CP	A	PH
4 Oficial 1a OA/Oficial 2a OA/Professional Industria 1a	15,67	20,38	14,69	92,85	0,84
3 Oficial 3a OA/Professional Industria 2a/Oficial 1a AC	14,71	20,07	13,93	92,85	0,84
2 Ajudant especialista/Oficial 2a AC	14,47	16,76	12,40	92,85	0,84

ANNEX 4
TARIFA D'HORES EXTRES 2022

GP: grup professional; C: categoria; VHE: valor hores.

Personal Base Mensual

Grup P - Categoria	VHE
7 Enginyer/a Llicenciat/da Tècnic/a	25,47
6 Perit/a Enginyer/a Tècnic/a Cap Organització 1a	24,61
5 Tècnic/a Organització 1a/Oficial Administratiu/va 1a/Cap Organització 2a/Encarregat/da Delineant Projectista	22,10
4 Tècnic/a Organització 2a/Oficial Administratiu/va 2a	19,46
3 Auxiliar Administratiu/va Analista Laboratori	17,82

Personal Base Diària

Grupo P- Categoria	VHE
4 Oficial 1a OA/Oficial 2a OA/Professional Industria 1a	18,31
3 Oficial 3a OA/Professional Industria 2a/Oficial 1a AC	17,63
2 Ajudant especialista/Oficial 2a AC	17,63

Barcelona, 21 de juliol de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada