

Dilluns, 20 de juny de 2011

**ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA****Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

*RESOLUCIÓ de 24 de maig de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Metaldyne International Spain, SL per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0801232)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Metaldyne International Spain, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 1 d'abril de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Metaldyne International Spain, SL per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0801232) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA METALDYNE INTERNATIONAL SPAIN, SL PARA LOS AÑOS 2010-2012

Disposiciones generales:

**Artículo 1**

Ámbito personal y funcional

El presente Convenio colectivo es de aplicación a todo el personal de la empresa Metaldyne International Spain, SL, cualesquiera que sean el lugar de prestación de servicios y la función que realice, con las excepciones que cita el artículo 1.3 del Estatuto de los trabajadores o aquellos que por cualquier razón apareciesen excluidos de la aplicación de las normas contenidas en el texto del vigente Convenio del metal de la provincia de Barcelona, vigente durante la duración del presente.

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en la empresa y los centros de trabajo sitos en c/Miquel Servet, 22-24 de Gavà.

**Artículo 2**

Vigencia, rescisión y revisión

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2010 y su duración será de 3 años, finalizará el 31 de diciembre de 2012, pudiéndose prorrogar por tácita reconducción, si no mediare denuncia del mismo.

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse ante la autoridad laboral competente, con una antelación mínima de 3 meses respecto a la fecha de vencimiento de este Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, y será efectuada por cualquiera de las partes.

Si las conversaciones o estudios para la revisión del Convenio se prorrogasen por un plazo que excediera al de la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado hasta finalizar la negociación.

Dilluns, 20 de juny de 2011

---

### Artículo 3

#### Incrementos salariales

El incremento salarial para el año 2010 es de un 2,6%, resultante de aplicar el acuerdo suscrito en el marco del ERO 364/2009, de 4 de marzo, en el cual se acordaba un incremento salarial de 1,2%, con fecha de efectos de 1 de enero de 2010, aplicándole además el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado (1%) incrementado en un 0,4%, afectando a los siguientes conceptos salariales:

- Salario base
- Garantía "ad personam"
- Paga de productividad
- Incentivo variable (prima de producción)
- Nocturnidad
- Trabajo en sábados y festivos
- Horas extras
- Paga premio servicios prestados
- Premio reducción de absentismo

Para el año 2011, se incrementarán los anteriores conceptos en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los presupuestos generales del Estado para dicho año, más 0,40%, previa inclusión de la posible revisión salarial.

Para el año 2012, se incrementarán los anteriores conceptos en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los presupuestos generales del Estado para dicho año, más 0,40%, previa inclusión de la posible revisión salarial.

La totalidad de las estipulaciones del presente Convenio, estimadas en conjunto y en cómputo anual, sustituyen, comprenden y compensan las condiciones y retribuciones que actualmente rigen en la empresa, cualquiera que sea su denominación, incluidas primas, pluses voluntarios, pagas extraordinarias, etc., y aún cuando su implantación derive de convenios colectivos, contratos individuales, usos, costumbres u otras causas.

### Artículo 4

#### Absorción

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados aquellos en su totalidad, superasen el nivel total del Convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

### Artículo 5

#### Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas que sustituyen a cualesquiera anteriores se rigen por los principios de unidad e indivisibilidad. Por ello, si la autoridad laboral competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del Convenio o por disposición, cualquiera que fuese su naturaleza, se modificara durante la vigencia alguno de sus pactos, éste tendría que ser considerado en su totalidad por las partes.

Asimismo si durante la vigencia del presente Convenio los productores solicitaran la adhesión a otro de mayor ámbito de aplicación, éste se quedará en suspenso en su totalidad a partir del siguiente mes en que haya adoptado el acuerdo, pasando las relaciones laborales a regirse por las cláusulas y estipulaciones del nuevo Convenio colectivo.

### Artículo 6

#### Derecho supletorio

En todo lo que no esté expresamente pactado en el presente Convenio, regirá con carácter supletorio el Convenio colectivo del siderometal de la provincia de Barcelona, vigente en cada momento.

Dilluns, 20 de juny de 2011

---

### Artículo 7 Garantía "ad personam"

Se respetarán las situaciones personales que, consideradas en conjunto, sean desde el punto de vista de la percepción anual (es decir sumando todos los conceptos retributivos) más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam."

### Artículo 8 Clasificación profesional

La estructura de encuadramiento profesional del Convenio colectivo de la empresa Metaldyne International Spain, SL, basada en grupos profesionales, consta de 7 grupos, que se dividen a su vez en lo que denominamos subgrupo B y subgrupo A, los cuales se dividen funcionalmente en técnicos, empleados y operarios, por lo tanto cada trabajador/a, estará adscrito a un grupo profesional a la vez subgrupo y a una determinada división funcional, teniendo asignado cada uno de ellos su salario base establecido, según consta y rige en anexos 0, 1 y 2.

La previsión de los grupos profesionales como consecuencia de la aplicación del Convenio no supondrá para la empresa la obligación de tenerlos todos.

### Artículo 9 Condiciones económicas

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se considerarán como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo, durante su jornada laboral correspondiente, y son las que expresamente figuran en el anexo 1, con especificación del salario base, vigente para el año 2010.

### Artículo 10 Gratificaciones extraordinarias

A todos los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio, se les abonarán las gratificaciones de vacaciones y Navidad, a razón de 30 días cada una de ellas pagaderas el 30 de junio y el 22 de diciembre.

La paga de junio se devenga del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente y la paga de Navidad del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Si cualquiera de ambos días fuese festivo, se abonará el día laborable inmediatamente anterior.

El importe de dichas pagas comprende los conceptos, salario base del anexo 1 y el de "ad personam."

### Artículo 11 Horas extraordinarias

De común acuerdo y por pacto expreso en atención a la totalidad de las estipulaciones del presente Convenio, las horas extraordinarias se abonarán con arreglo a la tabla de valores que se indican en el anexo 2.

### Artículo 12 Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas para todo el personal comprenderán 30 días naturales y serán fijadas de común acuerdo con el Comité de Empresa en atención a las necesidades productivas y organizativas de la empresa, debiendo ésta dar a conocer la fecha o fechas de su disfrute, con al menos 3 meses de antelación.

### Artículo 13 Jornada laboral

La jornada laboral para los años 2010, 2011 y 2012 queda establecida como sigue, quedando anulados todos los acuerdos anteriores en lo que a jornada laboral se refiere.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 20 de juny de 2011

HE: horas efectivas; HP: horas de presencia.

	HE	HP
Turno partido	1.750,00	1.750
Turno de mañana/tarde	1.743,75	1.800
Turno rotativo de mañana/tarde/noche	1.743,75	1.800

Esta jornada laboral se distribuirá en 225 días laborables para fijar la jornada diaria; el tiempo dedicado al bocadillo será de 15 minutos diarios en lo que se refiere a los turnos continuados.

Expresamente queda convenido que cualquier reducción de jornada dispuesta durante la vigencia de los presentes acuerdos por disposición legal, tan sólo tendrá eficacia práctica, si la dicha reducción lo es en cuanto a las horas efectivas de trabajo, sin la inclusión en tal concepto o definición de descanso o interrupción de clase alguna, aunque ésta, por aplicación de disposición legal o convencional, tuviera la condición de integrante de la jornada.

Es decir, dado que la jornada de Metaldyne International Spain, SL, se basa en horas efectivas de trabajo, horas de producción reales, y éstas están, en valores anuales, por debajo de las equivalentes a la jornada legal de 40 horas semanales, se considera que, aunque en el futuro se declarase por disposición legal que el tiempo de bocadillo es trabajo efectivo, es decir integrante de la jornada de producción, esto no sería causa de reducción de jornada en Metaldyne International Spain, SL, si la jornada legal después de deducirle el tiempo de bocadillo fuese mayor que la pactada en este Convenio.

Para poder llegar al cómputo anual pactado de 1.750 horas efectivas año, para el año 2011 para el personal del turno partido se establecen los siguientes horarios:

180 días al año de 8.00 a 13.00 y de 14.00 a 17.22 = 1.480,00 horas.

45 viernes al año de 8.00 a 14.00 = 270,00 horas.

Total horas efectivas año = 1.750,00 horas.

La reducción de jornada de los viernes deberá siempre estar condicionada a garantizar el servicio requerido.

El horario flexible para técnicos y administrativos y demás personal indirecto no vinculado directamente a la producción queda establecido de la siguiente manera:

Horas de entrada: de 8 a 9 horas.

Horario de comida: de 13 a 14 horas.

Tiempo mínimo de comida: 1 hora.

Horas de presencia obligatoria: de 9 a 13 horas y de 14 a 17.22 horas.

Horas de presencia diaria: un mínimo de 7,22 horas, con excepción de los viernes que el mínimo será de 6 horas.

Semanalmente se realizará, de acuerdo con el horario oficial establecido, un cómputo de horas; esto quiere decir que a lo largo de la semana se deberán haber realizado el total de horas previstas a la semana.

### Artículo 14

#### Revisión salarial

Si el IPC real para cada uno de los años 2010, 2011 y 2012 y al finalizar el año, o sea 31 de diciembre, resultase superior al previsto por el Gobierno en los presupuestos generales del Estado, más 0,30 puntos, para cada uno de los años, la diferencia resultante será tenida en cuenta para incrementar automáticamente los conceptos relacionados en el artículo 3, y a partir de la nómina del mes de enero del año siguiente, sin aplicación de retroactividad.

Ejemplo:

IPC previsto para el año 2007: 2,00%.

IPC real a 31 de diciembre de 2007: 2,40%.

Revisión a nómina de enero de 2008: 0,10%.

Dilluns, 20 de juny de 2011

---

Otros acuerdos:

### Artículo 15 Ayuda escolar

En concepto de ayuda escolar se abonará en el año 2010 la cantidad de 144,55 euros brutos anuales y por una sola vez, por cada hijo cuya edad esté comprendida entre los 0 y los 18 años (ambos inclusive).

Para los años 2011 y 2012, la ayuda escolar tendrá el mismo incremento que los conceptos mencionados en el artículo 3, estas cantidades serán pagaderas por una sola vez junto con la nómina del mes de agosto de cada año y con fecha de devengo a 31 de julio de cada año.

### Artículo 16 Fondo social

Para el año 2010 queda establecido el importe de 3.326,40 euros como presupuesto total anual y pagadero por una sola vez al año, considerando una plantilla de 69 empleados a fecha 1 de julio de 2010 a razón de 48,18 euros. Se establece la cantidad mínima de 3.326,40 euros anuales.

Para los años 2011 y 2012, este fondo tendrá el mismo incremento que los conceptos mencionados en el artículo 3.

La gestión del presupuesto será entera responsabilidad del Comité de Empresa, quedando condicionado a que el Comité de Empresa presente cada año un plan de asignación de este presupuesto, con expresión de los principios y valores que tiene previsto fomentar y desarrollar, así por ejemplo, formación, cultural, social, etc.

### Artículo 17 Sistema de incentivos

Hasta la definición de nuevo sistema de incentivos, el sistema de incentivos de aplicación a la empresa al personal directo de la misma, viene determinado por el actual sistema de valoración de trabajo y cálculo de rendimientos según anexo 3.

Queda pendiente de determinar el nuevo sistema de cálculo de rendimiento así como de cálculo de prima, que tendrá como objetivo incentivar a los trabajadores y motivarlos para lograr aumentar el rendimiento.

### Artículo 18 Prima de producción

La aplicación de la prima de producción se extenderá a los trabajadores del área de mantenimiento y carretilleros.

El objetivo y finalidad de la prima será la consecución de mejoras respecto a eficiencia (OEE) actual de cada una de las líneas.

Se incluirá una cláusula de revisión de la idoneidad de la prima tras un año de su entrada en vigor.

El acuerdo convenio actual queda supeditado a la aprobación de esta prima de producción por ambas partes.

Durante un periodo temporal definido y hasta la determinación del nuevo sistema de cálculo de rendimiento así como de cálculo de prima, se continuará aplicando la prima y el cálculo de rendimiento definidos en el Convenio anterior (ver anexo 4).

### Artículo 19 Paga trimestral de productividad

Se establece en concepto de prima de productividad trimestral, una paga única a todo el personal de acuerdo a la consecución de los objetivos de productividad general alcanzados.

El pago de esta paga de productividad se abonará al mes vencido al finalizar cada trimestre, de acuerdo a las horas efectivas individuales realizadas, según los objetivos establecidos para cada trimestre o anualmente.

Dilluns, 20 de juny de 2011

---

Estas pagas se abonaran trimestralmente en las nóminas de los meses de abril, julio, octubre y enero, correspondiendo al primer, segundo, tercer y cuarto trimestre respectivamente.

Los conceptos base de dicha paga se compararan con el objetivo, estableciéndose el importe de la paga en función del tanto por ciento del logro conseguido.

Los conceptos base que se consideran en esta prima son:

Concepto A: entregas a tiempo a cliente medidas en tanto por ciento de cumplimentación de los pedidos en tiempo y cantidad, siempre según los criterios que los clientes pudieran establecer.

Concepto B: rechazos de calidad, medidos en partes por millón encontrados en cliente y rechazos internos por defecto de calidad medidos en parte por millón. De acuerdo con los criterios generalmente aceptados actualmente.

Concepto C: disponibilidad de la maquinaria en horas según los conceptos que se incluyen actualmente en la hoja de seguimiento estadístico de control.

Los tres conceptos A, B y C se ponderaran según la siguiente fórmula obteniéndose la prima total pagada de acuerdo a la consecución de los objetivos:

$100\%$  de la prima total =  $40\%$  de A +  $40\%$  de B +  $20\%$  de C.

El valor máximo de la prima total en su cómputo anual, suma de cada uno de los 4 trimestres es de 377,97 euros. Valor equivalente a la consecución del 100% de los objetivos propuestos.

La Dirección fijará los objetivos que anualmente o trimestralmente deberán alcanzarse. Se fijará también la escala progresiva como tanto por ciento del grado conseguido en los resultados reales frente a los objetivos propuestos.

Las modificaciones de la escala progresiva trimestral serán acordadas conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa.

### Artículo 20

#### Prendas de trabajo

Se fijan las fechas de entrega de las prendas de trabajo que actualmente se entregan al personal de taller:

- Prenda de verano: durante el mes de febrero.
- Prenda de invierno: durante el mes de septiembre.

Al personal de oficinas de producción tanto técnico como administrativo, se le facilitará 2 chaquetillas por una sola vez cada 3 años.

Así mismo se entregará a todo el personal de taller un par de botas de seguridad en el momento que las precise, siendo el número de pares máximo que se entregarán de 3 cada 2 años.

### Artículo 21

#### Uso y conservación del vestuario

Todo el personal deberá, obligatoriamente, utilizar la ropa de trabajo que le haya sido asignada, cuidando el buen uso y conservación de la misma. Las prendas referidas deberán llevarse debidamente abrochadas y ceñidas para conseguir la seguridad, la uniformidad y la estética en el trabajo que motivan su empleo, no pudiendo ser utilizadas fuera de las horas de trabajo.

### Artículo 22

#### Uso y conservación de elementos de protección

Los productores cuyo puesto de trabajo tenga asignados elementos de protección deberán obligatoriamente utilizarlos y cuidar de su buen uso y conservación.

Si un productor no utilizara el elemento de protección asignado o introdujera modificaciones en el mismo, con perjuicio en ambos casos de su propia seguridad, se aplicará la sanción correspondiente.

Dilluns, 20 de juny de 2011

---

Los mandos cuidarán de la observancia de estas normas y darán cuenta a sus superiores de cualquier irregularidad, incurriendo, en su caso, en las responsabilidades que hubiera por su posible negligencia.

### Artículo 23

#### Baja por enfermedad común, accidente de trabajo y enfermedad profesional

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común, la empresa complementará la diferencia hasta alcanzar el 100% del salario real todos los conceptos (salario base, pluses y garantía "ad personam"), en los 3 primeros períodos de incapacidad anuales.

A partir de la cuarta baja, la empresa complementará la diferencia hasta alcanzar el 100% del salario real en todos los conceptos de salario base, pluses y garantía ad personam, siempre que el trabajador haya estado en situación de incapacidad temporal en menos de 4 ocasiones en los 2 últimos años anteriores.

En los supuestos de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, en todo caso la empresa complementará la diferencia hasta alcanzar el 100% del salario real en todos los conceptos de salario base, pluses y garantía ad personam. Estas bajas computarán y serán tenidas en cuenta a efectos del complemento de la incapacidad temporal para enfermedad común.

### Artículo 24

#### Comité de Seguridad y Salud

Se establece un Comité de Seguridad y Salud. Este Comité estará compuesto, dado el actual censo de trabajadores de la empresa, por 3 delegados de prevención, designados por y entre los representantes de los trabajadores en el Comité de Empresa y 2 en representación de la empresa.

Dicho Comité tendrá las competencias, cometidos y facultades que le reconoce y atribuye la Ley y mantendrá una reunión informativa ordinaria con la Dirección de la empresa al menos 1 vez al trimestre.

### Artículo 25

#### Plus de nocturnidad

Dada la utilización del turno de noche, se establece que, para todo el personal que realice su turno de trabajo dentro del horario de las 10 de la noche a las 6 de la mañana, perciban un plus de nocturnidad que para el año 2010 queda establecido en 2,04 euros por hora efectiva de trabajo.

Para los años 2011 y 2012, este plus tendrá el mismo incremento que los conceptos mencionados en el artículo 3.

En la paga correspondiente al período de vacaciones, se tendrá en cuenta este plus, pagándose el promedio de los 3 últimos meses.

### Artículo 26

#### Código de conducta laboral

En materia general de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Código de conducta laboral para la industria del metal, publicado en el BOE de fecha 2 de mayo de 2001, en el Estatuto de los trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

### Artículo 27

#### Asamblea

Con independencia de lo reglamentado en el Estatuto de los trabajadores, se autoriza el utilizar los locales de la empresa durante un máximo de 2 horas y consumidas en un máximo de 2 asambleas; este período de tiempo será retribuido en el caso de su utilización.

En el supuesto caso de convocatoria de asamblea, ésta se realizaría en un período de tiempo que abarcase 2 turnos de trabajo. El resto de condicionantes de este tipo de asambleas serán los marcados por el Estatuto de los trabajadores.

Dilluns, 20 de juny de 2011

### Artículo 28

#### Premio de reducción de absentismo

Durante los meses de enero la empresa abonará a todo el personal una cantidad y por una sola vez y en concepto de premio de asiduidad, cuya cuantía y percepción dependerán del absentismo absoluto individual que se haya obtenido al final del año cumplido.

Este premio de asiduidad se establece con el fin de intentar reducir el elevado índice de absentismo.

Para la determinación del absentismo se fija el criterio de que absentismo es cualquier falta de presencia activa en el puesto de trabajo, sea o no justificado, legal e ilegal, o amparado por cualquier disposición, con la única salvedad pactada de aquellas horas de fallecimiento de hijos, cónyuge y padres o hermanos por afinidad o consanguinidad, nacimiento de hijos, boda del interesado, baja por maternidad y además aquellas horas sindicales que cumplan los requisitos reglamentarios según el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

La forma de este premio de asiduidad es de tipo individual, o sea que en los meses de enero se cobrará la cantidad reflejada en la tabla según el % de absentismo alcanzado, de acuerdo con la siguiente tabla:

AI: porcentaje de absentismo individual; AD: absentismo días; CAI: cantidad anual individual.

AI	AD	CAI
> 3,51	8	0
3,01 a 3,50	7	138,02
2,51 a 3,00	6	156,01
2,01 a 2,50	5	174,02
1,51 a 2,00	4	184,58
1,01 a 1,50	3	216,03
0,01 a 1,00	0-2	300
0	0	400

### Artículo 29

#### Seguro voluntario colectivo

Si a consecuencia de un accidente laboral se produce una situación de invalidez, en el grado de gran invalidez, o de incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 26.963 euros o de 21.573 euros respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniese la muerte del trabajador accidentado, sus beneficiarios o, de no haberse asignado, la viuda o derecho habientes percibirán la cantidad de 23.790 euros, también a tanto alzado y por una sola vez.

Para cada uno de los años 2010 y 2011, las prestaciones derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos generales del Estado para dicho año, más 0,40 puntos, previa inclusión de la posible revisión salarial.

### Artículo 30

#### Permisos retribuidos

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 10/1998, de 15 de julio, de unión estables de pareja (DOGC 23 de julio de 1998) se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se exponen:

a) Por un tiempo de 20 días naturales en caso de matrimonio.

Esta licencia sólo se podrá conceder 1 vez cada 5 años; salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, en cuyo caso este plazo se reducirá a 3 años.

b) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.



Dilluns, 20 de juny de 2011

---

c) Durante 3 días laborables en los casos de nacimiento de hijo.

d) 3 días laborables en caso de adopción y acogimiento.

e) 2 días naturales en el supuesto de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo, hijos políticos (yerno y nuera) padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de hospitalización y mientras ésta dure el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes del hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de días laborables de permiso.

f) Durante 2 días naturales en caso de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

g) Durante 3 días naturales en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos (yerno y nuera), padres o padres políticos del trabajador.

h) Cuando el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de 5 días naturales.

Cuando en una misma empresa existan varios trabajadores del parentesco establecido en el párrafo anterior, este derecho podrá ser ejercitado por sólo uno de ellos.

i) Durante 1 día por traslado de su domicilio habitual.

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

Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y a la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los trabajadores.

### Artículo 31

#### Visitas al médico

En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del Servicio Catalán de la Salud, si el horario de consulta coincide con el de trabajo, el facultativo de medicina general prescribe al inicio del tratamiento esta consulta y el trabajador presenta previamente a la Dirección de empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los casos de asistencia a una consulta de medicina general, pública o privada, hasta 16 horas al año, de las que hasta 8 horas anuales podrán ser utilizadas para acompañar a los hijos menores de 12 años.

### Artículo 32

#### Comisión Paritaria

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como organismo de interpretación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria se compondrá de 6 miembros, 3 en representación de los trabajadores y 3 en representación de la empresa, los cuales hayan intervenido en la Comisión Deliberadora.

### Artículo 33

#### Horas sindicales

Los miembros del Comité de Empresa de una misma central sindical podrán acordar la acumulación mensual de las horas sindicales (bolsa de horas).

El cómputo total de horas de esta bolsa será consumida por alguno/s de sus componentes, según necesidades el momento, sin rebasar el máximo total legal.

Acordada la acumulación por central sindical, deberá ser comunicada por escrito a la Dirección de la empresa para su puesta en práctica.

Dilluns, 20 de juny de 2011

---

### Artículo 34

#### Comité de Mejora Continua

Se creará un Comité para gestionar los proyectos de mejora. La finalidad de este Comité será motivar la mejora de la productividad, la implicación de todo el personal y facilitar el trabajo en equipo.

Este Comité estará formado por 5 miembros: 2 designados por la Dirección, 2 por el Comité de Empresa y 1 miembro del mismo. Su misión será coordinar el funcionamiento de los grupos de mejora, que serán quienes realmente desarrollarán en detalle los proyectos. Estos grupos se formarán con personal voluntario y presentarán al Comité de Mejora Continua (CMC) unas propuestas de trabajo. El CMC, una vez revisadas las propuestas y analizada la viabilidad económica y estratégica de las mismas, procederá a aprobarlas (o no) para su puesta en marcha, efectuando un seguimiento del estado de avance de los proyectos.

En el supuesto de que las reuniones de este Comité se efectuaran fuera de la jornada laboral, éstas serán a cargo de la empresa. Como mínimo se efectuará 1 reunión mensual.

### Artículo 35

#### Trabajo en sábados y festivos

Las jornadas que se realicen en sábados o festivos se compensarán con tiempos equivalentes de descanso retribuido en otros días laborables dentro de los 6 meses siguientes a su realización, pudiendo disfrutarse dentro de la semana inmediatamente posterior, caso de mutuo acuerdo con la Dirección de la empresa.

Igualmente el tiempo de descanso por compensación podrá ser, a voluntad del empleado, acumulable (para su disfrute de forma continuada), hasta un máximo de 5 días dentro del trimestre natural siguiente, debiendo para tal supuesto preavisar a la Dirección de la empresa con 1 mes de antelación, concretando los días solicitados.

Este personal percibirá en compensación por el desplazamiento y por cada jornada real que trabaje la cantidad de 68,59 euros brutos.

Lo anterior será de obligado cumplimiento para el personal que haya realizado el número máximo anual de horas extraordinarias.

Si, por necesidades de producción, no se realizase toda la jornada de trabajo en el mismo día, el descanso retribuido así como la compensación del desplazamiento serán proporcionales al tiempo de trabajo efectivo realizado.

### Artículo 36

#### Excedencia voluntaria/gran invalidez

El trabajador que tenga a su cargo un padre, madre, esposo, esposa, hijos, abuelos, nietos y hermanos que hayan sido declarados oficialmente en situación de gran invalidez, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva de puesto de trabajo. La duración de la excedencia no será inferior a 1 año, ni superior a 5. La reincorporación, en su caso, deberá solicitarse a la empresa por escrito con 1 mes de antelación.

En el supuesto de que haya 2 o más trabajadores de la familia prestando sus servicios en la empresa, sólo uno de ellos podrá acogerse a este beneficio.

### Artículo 37

#### Retribución en especie

La empresa ofrece a todos los trabajadores la posibilidad de solicitar que le sea abonado parte de su salario en retribución en especie correspondiente a tickets restaurante o tickets guardería.

### Anexo 0

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este acuerdo, serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Los grupos profesionales se clasifican en 3 divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

Dilluns, 20 de juny de 2011

---

### Técnicos:

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

### Empleados:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

### Operarios:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, son los siguientes:

#### a) Conocimientos:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

#### b) Iniciativa:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

#### c) Autonomía:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

#### d) Responsabilidad:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

#### e) Mando:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- El grado de supervisión y ordenación de tareas.
- La capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

#### f) Complejidad:

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto en encomendado.

Para cada puesto de trabajo se valoran los siguientes factores y sub-factores:

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 20 de juny de 2011

Para puestos de trabajo directos	Para puestos de trabajo indirectos
Conocimientos	
Formación básica	Formación básica
Conocimiento de idiomas	Conocimiento de idiomas
Aprendizaje	Experiencia
Iniciativa	
Iniciativa	Iniciativa
Autonomía	
Autonomía	Autonomía
Responsabilidad	
Sobre equipo de trabajo	Sobre datos confidenciales
Sobre manipulación de materiales/Procesos de trabajo	Sobre errores
Sobre seguridad de otros	Sobre contacto con otros
Mando	
Mando	Mando
Complejidad	
Dificultad del trabajo	Dificultad del trabajo
Condiciones de trabajo	Condiciones de trabajo

GP: grupo profesional; SP: subgrupo profesional; P: puntuación.

GP	SP	P
7	7A	100 - 124
7	7B	125 - 148
6	6A	149 - 176
6	6B	177 - 204
5	5A	205 - 232
5	5B	233 - 260
4	4A	261 - 288
4	4B	289 - 316
3	3A	317 - 344
3	3B	345 - 372
2	2A	373 - 400
2	2B	401 - 428
1	1A	429 - 456
1	1B	457 - 500

Anexo 1  
Tabla salarial 2010

(Aplicable con efecto de 1 de enero del año 2010)

GP: grupo profesional; DF: división funcional; SBB: salario base euros/mes, subgrupo B; SBA: salario base euros/mes, subgrupo A.

GP	DF	SBB	SBA
1	Técnicos	3.265,72	2.940,28
2	Técnicos	2.812,32	2.684,50
2	Empleados	2.812,32	2.684,50
3	Técnicos	2.680,56	2.300,99
3	Operarios	2.680,56	2.300,99
3	Empleados	2.680,56	2.300,99
4	Operarios	2.285,99	1.763,79
4	Empleados	2.285,99	1.763,79
5	Operarios	1.572,20	1.481,27
5	Empleados	1.572,20	1.481,27
6	Operarios	1.430,39	1.392,23
7	Operarios	1.322,61	1.226,91

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 20 de juny de 2011

### Anexo 2

#### Horas extraordinarias

GP: grupo profesional; S: subgrupo; DF: división funcional; N: normal (euros/hora); SM: sábado mañana (euros/hora); ST: sábado tarde (euros/hora); NF: nocturnas y festivas (euros/hora).

GP	S	DF	N	SM	ST	NF
1	B	Técnicos	17,60	19,29	21,18	23,00
	A	Técnicos	17,60	19,29	21,18	23,00
2	B	Técnicos	17,60	19,29	21,18	23,00
	B	Empleados	17,60	19,29	21,18	23,00
	A	Técnicos	17,60	19,29	21,18	23,00
	A	Empleados	17,60	19,29	21,18	23,00
3	B	Técnicos	17,60	19,29	21,18	23,00
	B	Empleados	17,60	19,29	21,18	23,00
	B	Operarios	17,60	19,29	21,18	23,00
	A	Técnicos	17,60	19,29	21,18	23,00
	A	Empleados	17,60	19,29	21,18	23,00
	A	Operarios	17,60	19,29	21,18	23,00
4	B	Empleados	17,60	19,29	21,18	23,00
	B	Operarios	17,60	19,29	21,18	23,00
	A	Empleados	16,87	18,44	20,31	22,074
	A	Operarios	16,87	18,44	20,31	22,074
5	B	Empleados	16,15	17,60	19,46	21,42
	B	Operarios	16,15	17,60	19,46	21,42
	A	Empleados	15,18	16,46	18,40	20,12
	A	Operarios	15,18	16,46	18,40	20,12
6	B	Operarios	15,05	16,18	18,07	19,65
	A	Operarios	13,73	14,83	16,75	18,13

### Anexo 3

#### Sistema de incentivos

El sistema de incentivos de aplicación a la empresa al personal directo de la misma, anula y sustituye a cualquier otro existente con anterioridad, rigiéndose en base y por lo siguiente:

Sistema de valoración de trabajos y cálculo de rendimientos:

Definiciones:

Ciclo normal (Cn): es la cantidad de trabajo concedida para obtener una unidad de producción (pieza, conjunto, etc.) trabajando a actividad normal (60). Contiene los coeficientes suplementarios (posición, esfuerzo, necesidades personales, etc.).

Ciclo óptimo (Co): es la cantidad de trabajo concedido para obtener una unidad de producción, trabajando a actividad óptima (80). Incluye los coeficientes suplementarios.

Ciclo pagado (Cp): se aplica solamente en trabajos limitados por la o las máquinas. Se obtiene añadiendo al tiempo máquina (TM) y al tiempo que corresponde a la cantidad de trabajo realizado externamente al tiempo (MP); una cuarta parte del tiempo correspondiente al trabajo realizado por el operario dentro del tiempo máquina.

$$Cp = MP + TM + 1/4MM.$$

- MP: cantidad de trabajo realizado externamente al tiempo máquina para efectuar una unidad de producción.
- MM: cantidad de trabajo realizada dentro del tiempo máquina por unidad de producción.
- TM: tiempo máquina o tiempo tecnológico para realizar una unidad de producción.

Producción normal o exigible: es la cantidad de unidades realizadas empleando para fabricar cada una de ellas el ciclo normal.

Dilluns, 20 de juny de 2011

Producció òptima: es la quantitat de unitats obtingudes emprant el cicle òptim.

Càlcul del rendiment: es la relació entre la suma de els temps concedits normals per a totes les produccions i la suma de temps emprats en fabricar-les.

$$\frac{\sum(C_n)}{\sum(T_e)} \\ R_n = \text{rendiment normal} = \frac{\sum(C_n)}{\sum(T_e)} \times 60 \quad (1)$$

Se considera com a rendiment normal (exigible) el valor 60 i com a rendiment òptim, el valor 80.

Rendiment pagat: se calcula solament en els casos de treball limitat i es la relació entre la suma de els cicles pagats i la suma de els temps emprats en fabricar-les. Se aplica solament en els que el  $R_n$  es superior a 60.

$$\frac{\sum(C_p)}{\sum(T_e)} \\ R_p = \text{rendiment pagat} = \frac{\sum(C_p)}{\sum(T_e)} \times 60 \quad (2)$$

Trabajos a control, fuera de control y paros:

Trabajos a control: son todos aquellos a los que se les ha asignado un tiempo concedido.

El rendimiento se calcula mediante las fórmulas 1 y 2.

Trabajos fuera de control: son aquellos que no tienen asignado un tiempo concedido por diversas causas tales como: falta de cronometraje, tareas auxiliares, limpieza, pruebas, preparaciones, mantenimiento, reprocesos, etc.

Para el cálculo de rendimiento se distinguen dos casos:

a) Operaciones a control y fuera de control dentro del mismo período:

El rendimiento para los trabajos a control se calcula mediante las fórmulas 1 y 2.

El rendimiento para los trabajos fuera de control depende del rendimiento obtenido a control y de la duración de los trabajos no controlados. Se realiza mediante la siguiente fórmula:

Rendimiento obtenido en trabajos fuera de control es igual al rendimiento obtenido en trabajos a control multiplicado por el factor  $(1-K)$  más 60 multiplicado por  $K$ .

Siendo  $K$  la relación entre horas fuera de control al total de horas presencia.

$\text{Rendimiento (fuera de control)} = \text{rendimiento (a control)} (1-K) + 60 K$ .

b) Todas las operaciones del período están fuera de control:

Se aplica exclusivamente para aquellas personas que emplean todas sus horas en operaciones no controladas y que no obtienen rendimiento a control alguno. Se aplicará el rendimiento que se determine en cada caso.

Paros: No se calcula rendimiento alguno.

Aplicación y revisión de tiempos:

Aplicación de tiempos concedidos. La fijación de los métodos y los tiempos en cualquier operación corresponde a la Dirección de la empresa quien la ejercitará a través del Departamento de Ingeniería de Producción previa comunicación a las personas interesadas.

Son causa de revisión de los tiempos:

- El cambio de método en cualquier fase del trabajo por pequeño que este sea.
- Manifiesto error de cálculo.
- Cambios en el número de personas que forman un equipo de trabajo.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 20 de juny de 2011

- Alcanzar de forma persistente un rendimiento superior al 80.

La disconformidad sobre la aplicación del tiempo concedido no evitara su aplicación si bien se podrá solicitar el informe de un técnico en métodos y tiempos de libre elección.

Anexo 4

Prima de producción

Los valores económicos que se aplicarán de acuerdo con el rendimiento calculado según el anexo 3, son los siguientes:

R: rendimiento obtenido; E: euros por hora.

R	E
60	0,000
61	0,034
62	0,077
63	0,117
64	0,156
65	0,196
66	0,254
67	0,295
68	0,339
69	0,384
70	0,426
71	0,507
72	0,555
73	0,599
74	0,646
75	0,691
76	0,739
77	0,782
78	0,831
79	0,876
80	0,921

Las primas alcanzadas se devengarán por semanas y se pagarán mensualmente.

Barcelona, 24 de maig de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès