

Dilluns, 27 de gener de 2014

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 27 de setembre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo Componentes Vilanova, SL, per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08016593012009)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo Componentes Vilanova, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 2 de setembre de 2013, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de l'empresa Grupo Componentes Vilanova, SL, per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08016593012009) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA GRUPO COMPONENTES VILANOVA, SL, PARA LOS AÑOS 2013-2015

CAPÍTULO I.

ÁMBITO-VIGENCIA Y DURACIÓN.

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

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

Artículo 2. Ámbito personal.

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

Artículo 3. Ámbito temporal.

La vigencia del presente convenio colectivo será desde el 01/01/2013 hasta el 31/12/2015.

Artículo 4. Denuncia y revisión.

4.1. Las partes acordaron la ultractividad del anterior convenio para la negociación del presente convenio 2013-2015. Una vez entra en vigor este último con fecha de efectos 1/1/2013, queda derogado el anterior convenio en su integridad, siendo de aplicación la actual normativa establecida en virtud de la Ley 3/2012 de 6 de julio.

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

Dilluns, 27 de gener de 2014

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

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

Artículo 5. Prelación de normas.

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

### CAPÍTULO II. COMPENSACIÓN, GARANTÍA PERSONAL Y ABSORCIÓN.

Artículo 6. Absorción y compensación.

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

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

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

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

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 8. Garantía personal.

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

### CAPÍTULO III. COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 9. Comisión paritaria.

1. Se constituye la Comisión Paritaria de este Convenio que estará integrada por seis vocales de cada representación. Los vocales que se designan son:

Por la Empresa:

Ander Arenaza.  
Juan Luis Etxaniz.  
Edmundo Fernandez.  
Lluís Hurtado.  
José Carlos López.  
David Granel.

Dilluns, 27 de gener de 2014

Por los trabajadores:

Francisco León Ureña.  
Francisco J. Manzano Corredor.  
Francisco J. Alvarez Zufia.  
Daniel Pérez Luque.  
Francisco Mostazo Girón.  
Juan Fco. Garbajosa Torrecilla.

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

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

- a) La interpretación auténtica del Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos de forma expresa a su consideración por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- c) Intervenir en los Conflictos colectivos en la forma y con los límites que determina la Ley.
- d) La Comisión conocerá de los conflictos que puedan suscitarse en aplicación de lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, (descuelgue de algunas de las condiciones pactadas en el presente convenio).
- e) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- f) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

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

4. Proceso de resolución de los conflictos planteados a la Comisión Paritaria.

El proceso mediante el cual la Comisión Paritaria resolverá los conflictos que le sean planteados, en atención a las funciones que tienen encomendadas según lo recogido en este artículo, será el siguiente:

- (i) Resolverá en un plazo máximo de 7 días hábiles desde que le fuera planeada la discrepancia.
- (ii) En caso de no llegarse a un acuerdo, las partes recurrirán al proceso establecido en el acuerdo interprofesional autonómico que sea de aplicación a ese específico conflicto, según lo establecido en la normativa de aplicación y en el artículo 82.3 del ET (descuelgue de alguna de las condiciones recogidas en dicho artículo).

5. El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones social, administrativa y contenciosa previstas en las disposiciones legales.

6. Ambas representaciones podrán ser asistidas en las reuniones de la Comisión Paritaria por los asesores que designen.

#### CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO.

##### SECCIÓN 1ª. FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN.

Artículo 10. Norma general.

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

Dilluns, 27 de gener de 2014

---

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

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

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

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

### 10.2 Facultades de la Dirección.

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

a) Fijar la calificación del trabajo, una vez oídos los representantes de los trabajadores, según alguno de los sistemas internacionales admitidos. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo, las comisiones de valoración se compondrán de la representación empresarial y de la plantilla.

b) Exigir los rendimientos habituales en cada puesto de trabajo de la Empresa.

c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos habituales, de acuerdo con las necesidades o las características generales o específicas de la Empresa, o de cualquiera de sus secciones.

d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del personal.

e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.

f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.

g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la Empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 32 del presente Convenio.

h) Modificar los métodos y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.

i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo y rendimiento a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

j) Mantener los sistemas de trabajo aún cuando el personal no estuviera de acuerdo con los mismos. En caso de discrepancia en cuestión de medición del trabajo en la cantidad de tiempo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo a cualquier otro, la Comisión paritaria con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo oídos los representantes de los trabajadores.

Si a pesar de dicha intervención, persistiera la falta de entendimiento, se someterá al arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

k) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

l) En caso de que la Empresa quiera implantar, modificar o sustituir los sistemas de Organización del Trabajo, será oída previamente la Comisión Paritaria a efectos de emitir dictamen.

Dilluns, 27 de gener de 2014

---

### 10.3. Obligaciones de la Empresa.

Son obligaciones de la Empresa:

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

### SECCIÓN 2ª.

#### SISTEMAS Y MÉTODOS DE TRABAJO.

##### Artículo 11. Norma general.

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

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

##### Artículo 12. Momentos.

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

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

12.2 La Empresa prestará atención específica en esta labor, a las exigencias de la formación profesional de su personal, en orden al perfeccionamiento de los mismos.

##### Artículo 13. Racionalización.

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

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

##### Artículo 14. Simplificación.

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo se llevará a cabo por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades y las posibilidades que para efectuarlo permitan los avances técnicos y la iniciativa del personal.

##### Artículo 15. Análisis de rendimientos.

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

Dilluns, 27 de gener de 2014

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

Artículo 16. Normalización de tareas.

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

Artículo 17. Plantillas.

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

1. Se acuerda que la flexibilidad de la plantilla sea de hasta un 15%. Estos porcentajes se computarán anualmente desglosándose de la siguiente manera: 10% de contratos temporales y 5% de contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Dichos porcentajes se establecerán en función de la plantilla fija al inicio del año.

2. De los contratos realizados dentro de esta flexibilidad pactada, un mínimo del 60% pasarán a ser indefinidos después de la segunda contratación. El redactado de la contratación temporal se reflejará en un acta interna.

3. La Empresa se acoge en todo su contenido a lo establecido en el Art.32, apartado d) del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona de 2007-2012, respetando no obstante lo dispuesto en la legislación laboral vigente (RD 10/2010 y posteriores modificaciones que puedan surgir).

4. La contratación laboral se realizará de acuerdo con la legislación vigente, procurando tender, en lo posible, a la contratación a jornada estable.

Artículo 18. Valoración de puestos / Clasificación Profesional.

Los puestos de trabajo existentes en cada momento en la empresa deberán estar valorados en su totalidad. En el caso de desacuerdo se acudirá a la mediación de Tribunal Laboral de Cataluña sin sometimiento. En caso de no sometimiento se podrá acudir al Juzgado de lo Social en conflicto colectivo. La valoración de puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta el manual del Tribunal Laboral de Cataluña.

Ambas partes suscriben la necesidad de acordar el sistema de clasificación profesional del personal por medio de grupos profesionales, en aras del cumplimiento de la normativa vigente en esta materia.

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

Ambas partes se comprometen a finalizar las tareas de valoración de puestos y clasificación profesional por medio de grupos profesionales, estableciendo una tabla de asimilación de Grupos, niveles y puestos de trabajo durante el presente año 2013, que se anexará formando parte del presente convenio.

Artículo 19. Adaptación a los puestos de trabajo.

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

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

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

Formación adecuada.

Experiencia necesaria.

Acomodación al puesto de trabajo.

Interés suficiente.

Dilluns, 27 de gener de 2014

Calidad del material utilizado.  
Cambios en los factores de medio ambiente.  
Eficacia de las herramientas.  
Incapacidad física o psíquica para realizar este trabajo.

Artículo 20. Rendimiento habitual.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada empleado/a en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales y en un período de tiempo significativo. El rendimiento habitual será el rendimiento medio obtenido en cada unidad de negocio durante el año 2001.

Cuando se produzca una modificación o puesta en marcha de nuevos proyectos se comunicará al Comité de Organización del Trabajo.

SECCIÓN 3ª.

JORNADA - HORARIOS - FIESTAS - VACACIONES - PERMISOS - EXCEDENCIAS.

Artículo 21. Jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo, pudiéndose realizar de lunes a domingo, excepto para el personal subrogado de IMSA el 9/4/96 que será de lunes a viernes, con respeto al descanso semanal mínimo, según contrato de trabajo, será para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, de 1.734 horas de trabajo efectivo.

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

La regulación de las condiciones establecidas en este Convenio en materia de jornada, tendrá prioridad aplicativa respecto de las regulaciones que pudieran establecer convenios de ámbito superior al mismo.

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

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

Artículo 22. Horarios.

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

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

Turno 1 (mañana) de 06 a 14 h. 5'.

Turno 2 (tarde) de 14 a 22 h. 5'.

Turno 3 (noche) de 22 a 06 h. 5'.

Todos ellos de producción y mantenimiento.

Turno 4 de 22 a 06 h. 5'. De mantenimiento y de domingo a jueves.

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

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

El horario será en régimen de jornada partida, con 8 horas diarias de presencia efectiva. El horario general será de 08.00 a 13.00 y de 15.00 a 18.00 horas. Se establece una flexibilidad de 1 hora en la entrada, que podrá ser de 08.00 a 09.00 horas, y que deberá ser compensada en la salida, que podrá ser de 18.00 a 19.00 horas, al objeto de cumplir con la jornada diaria de 8 horas. La pausa para la comida también es flexible, de forma que tendrá una duración máxima de 2 horas, (13.00 a 15.00 horas) y una duración mínima de 1 hora, (dentro del indicado intervalo de 13.00 h a 15.00 h) para todos los casos, tanto si la comida se realiza en las dependencias de la empresa como fuera de ella.

Dilluns, 27 de gener de 2014

---

Cumpliendo el límite establecido en cuanto a duración diaria de la jornada (8 horas), y los límites en las entradas (de 08.00 a 09.00), computándose 1 hora mínima de pausa para la comida (hasta un máximo de 2 horas), las salidas se podrán producir desde las 17.00 hasta las 19.00 horas.

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

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

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

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

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

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

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

### Artículo 23. Fiestas.

Las fiestas serán las que se determinan en el Calendario Oficial de la Generalidad de Cataluña.

### Artículo 24. Vacaciones.

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

2. La regulación de las condiciones establecidas en este Convenio en materia de vacaciones, tendrá prioridad aplicativa respecto de las regulaciones que pudieran establecer convenios de ámbito superior al mismo.

3. Disfrute posterior de vacaciones en caso de Maternidad.

En el caso de coincidir las vacaciones de verano con la baja de la maternidad, éstas se podrán disfrutar posteriormente a la baja.

4. Disfrute posterior de vacaciones en caso de IT debido a accidente de trabajo.

Si se produce una situación de baja por accidente de trabajo que coincida con el periodo de vacaciones, se acordará un nuevo señalamiento de vacaciones para las fechas coincidentes.

5. Coincidencia de vacaciones en caso de IT por enfermedad común:

Si se produce una situación de baja por enfermedad común que coincida con el periodo de vacaciones, se acordará un nuevo señalamiento de vacaciones para las fechas coincidentes.

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



Dilluns, 27 de gener de 2014

### Artículo 25. Permisos.

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

a) Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán quince días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho; para acreditar la constitución de la pareja de hecho, a efectos del presente párrafo, el/la trabajador/a que se constituya en pareja de hecho a partir de la entrada en vigor del presente convenio, deberá reunir los requisitos establecidos en la Ley 10/1998, de 15 de julio, de uniones estables de pareja (DOGC, 23 de julio de 1998); esta licencia sólo se podrá conceder una vez cada cinco años; salvo en el caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, en cuyo caso este plazo se reducirá a tres años.

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

b) Durante dos días en los casos de nacimiento de hijo, ampliables en 2 días naturales más en caso de parto abdominal o cesárea (siendo éste un permiso exclusivo para el padre). Dos días laborables en caso de adopción y acogimiento.

Tres días en el supuesto de accidente o enfermedad graves u hospitalización de cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. A estos efectos, se partirá de accidente o enfermedad graves cuando ello suponga el ingreso en centro sanitario, salvo distinta calificación médica.

Durante dos días en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

Durante tres días en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos, padres o padres políticos del personal.

Cuando el personal necesite hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días.

c) Corresponderán 2 días laborables de permiso retribuido en los casos de intervención por Cirugía mayor ambulatoria (UCMA), efectuada en Unidad de Cirugía sin Ingreso (UCSI), de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que precisen reposo domiciliario con justificación facultativa y de 1 día cuando no se acredite el reposo.

d) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.

e) 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 período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

2. La regulación de las condiciones establecidas en este Convenio en materia de permisos, tendrá prioridad aplicativa respecto de las regulaciones que pudieran establecer convenios de ámbito superior al mismo; respetando en cualquier caso lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

3. Permisos por compañeros/as no cónyuges: Todo el personal de la Empresa que convivan en régimen marital, sin estar legalmente casados, podrán solicitar los permisos establecidos para el cónyuge legal y familiares, siempre que reúnan las siguientes condiciones:

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

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

4. Con independencia de los permisos expresados en el número uno de este artículo, el personal tendrá derecho al disfrute de hasta UN DIA anual de permiso retribuido para atender asuntos propios, en las siguientes condiciones:

Dilluns, 27 de gener de 2014

- a) Este derecho se aplicará en anualidades coincidentes con la vigencia del Convenio y su disfrute será para cada anualidad, hasta el 31 de diciembre.
- b) El permiso deberá solicitarse con una antelación de 5 días naturales, salvo en los casos en que la naturaleza del asunto a atender no permita comunicarlo con dicha antelación, en cuyo supuesto, deberá detallarse la causa que lo motiva. Para antes o después de los períodos vacacionales establecidos, deberán solicitarse con tres semanas de antelación al inicio de los mismos.
- c) El permiso se solicitará por medio de los volantes correspondientes, que se extenderán por duplicado, entregándose una copia al solicitante.
- d) La Empresa sólo podrá denegar la concesión del permiso en la fecha solicitada, cuando coincida para dicho día la petición de los permisos de más del 10 por 100 de los trabajadores de una misma Sección y Turno.
- e) El personal que en el período de vigencia del Convenio no hubieren precisado acogerse a este permiso, no acreditarán derecho a su compensación en metálico ni a su acumulación a sucesivos períodos de una anualidad, salvo que las partes acuerden su posterior disfrute.
- f) El personal de nueva contratación, dispondrá de la parte proporcional que le corresponda.
- g) Será de aplicación el mismo procedimiento de solicitud y concesión establecido en el presente apartado, para los días de exceso de jornada que se establezcan en el calendario laboral.

5. Permiso por maternidad: Se establecen dos semanas de permiso a cargo de la empresa posteriores a las dieciséis semanas establecidas de maternidad. En el caso que durante la vigencia del convenio se aumentasen el número de semanas concedidas, estas no sumarán a las ya establecidas en este convenio.

6. Visitas al médico: en el caso de que el personal requiera asistencia a consulta médica, se estará a lo establecido en el Art. 59 "Visitas al médico" del convenio colectivo siderometalúrgico de la provincia de Barcelona. Las visitas médicas a facultativos privados se limitan a 16 horas al año, de las cuales hasta 12 podrán ser utilizadas para acompañar a familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

7. Visitas de urgencias de familiares de 1 grado: Cuando se de el supuesto de visita de urgencias de un familiar de empleado/a de primer grado, y siempre que se de la circunstancia de que el/la empleado/a esté dentro de su banda horaria trabajando en el centro de trabajo, y sea avisado requiriendo ausentarse del trabajo por éste motivo, el tiempo invertido tendrá el mismo tratamiento que las horas para acompañar a familiares al médico definidas en el apartado anterior, y por lo tanto, se podrán incluir dentro del límite de las 12 horas de acompañamiento de familiares.

Artículo 26. Excedencias.

1. El régimen de solicitud y concesión de Excedencias será el que establece el Estatuto de los Trabajadores.
2. Como excepción a lo dispuesto en el número 5 del artículo 46 de dicho Estatuto, el personal excedente tendrá derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo al término de la excedencia, en los siguientes supuestos:
  - 2.1. Cuando la excedencia haya sido concedida por la causa regulada en el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que la duración de la misma haya sido de un máximo de tres años.
  - 2.2. En las excedencias voluntarias concedidas por la Empresa, por razón de cursar el/la trabajador/a estudios superiores o profesionales, en centros oficiales de enseñanza.
  - 2.3. En las excedencias forzosas concedidas a empleados /as designados para la ocupación de cargos públicos, prevista en el número 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores y en las excedencias que se concedan a trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito local, comarcal, provincial, o nacional.
3. Para poder reintegrarse al trabajo en forma automática al término de las excedencias que se enumeran en el apartado anterior, será requisito necesario que el personal lo solicite por escrito a la Empresa en los siguientes plazos:

Dentro de los 30 días naturales anteriores al vencimiento de las excedencias en los supuestos regulados en los apartados 2.1. y 2.2.

Dilluns, 27 de gener de 2014

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

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

Artículo 27. Trabajos en sábados, domingos y festivos.

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

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

3. Cuando se trabaje a petición de la empresa un sábado, domingo o festivo oficial a cambio de un día laborable de lunes a viernes, el/la empleado/a percibirá un plus consistente en la suma del 55 % del precio de su hora normal más 2,12 EUR por hora si el día trabajado es sábado, y de 6,15 EUR si el día trabajado en domingo o festivo. Estos valores absolutos (de 2,12 y 6,15 EUR) serán revisados anualmente con el incremento que con carácter general se pacte en convenio.

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

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

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

Artículo 28. Trabajos en Horas extraordinarias.

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

28.2 Los precios mínimos de las horas extras por niveles son:

Nivel I: 23,16 EUR./Hora extra.

Nivel II: 22,00 EUR./Hora extra.

Nivel III: 21,00 EUR./Hora extra.

Nivel IV: 20,28 EUR./Hora extra.

Nivel V: 15,59 EUR./Hora extra.

Nivel VI: 15,31 EUR./Hora extra.

Artículo 29. Mesa de contratación.

Se crea una mesa de contratación compuesta por hasta ocho miembros, cuatro en representación de la Empresa, y cuatro por la representación de la Plantilla. Dicha Mesa deberá conocer de las necesidades de personal de la Empresa, así como participar en las modalidades de la contratación y de las prejubilaciones de la misma.

Las reuniones que se celebrarán trimestralmente tendrán por objeto el seguimiento de la política de contratación y promoción de la empresa, así como de la evolución de la plantilla.

Dilluns, 27 de gener de 2014

---

Cuando se produzca una modificación en las formas de contratación que aplica la empresa se comunicará con anterioridad a la mesa de contratación.

Se designan a los Sres. Francisco León, Francisco J. Manzano, Francisco Mostazo y José A. Ortiz en representación del Comité de Empresa y a los Sres. Ander Arenaza, Edmundo Fernandez, José Carlos López y Lluís Hurtado en representación de la Empresa. Dichos nombramientos podrán ser revocados a propuesta de los nombrantes.

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

Artículo 30. Períodos de prueba.

1. Todo ingreso en la Empresa se realizará a título de prueba, cuya duración será la siguiente:

Peones, especialistas y subalternos: dos semanas.

Profesionales siderometalúrgicos de oficio y administrativos: un mes.

Técnicos no titulados: dos meses.

Técnicos titulados: seis meses.

2. Sólo se entenderá que el/la empleado/a está sujeto a período de prueba, si así consta expresamente por escrito en el Contrato de Trabajo.

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

4. El/la trabajador/a percibirá durante este período, la remuneración correspondiente a la categoría o puesto de trabajo en que haya prestado sus servicios.

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

Artículo 31. Ascensos.

La Dirección pondrá en conocimiento de la Mesa de Contratación los criterios adoptados en cada ascenso que se produzca, excepto en los casos que se ocupen puestos que impliquen mando. Se acuerda la creación de una comisión para promociones internas.

Artículo 32. Cambios de puesto.

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

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

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

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

d) Necesidades justificadas de organización: La movilidad interna del personal será total. El procedimiento a seguir será: 1). Atención a voluntarios/as y 2). Agotada la opción de voluntarios/as, las propuestas de cambios serán tratadas en la Comisión de Organización del Trabajo antes de su implementación.

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

Dilluns, 27 de gener de 2014

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

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

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

Artículo 33. Ceses.

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

- a) Obreros: Quince días.
- b) Subalternos: Quince días.
- c) Administrativos: Un mes.
- d) Jefes o titulados administrativos: Dos meses.
- e) Técnicos no titulados: Dos meses.
- f) Técnicos titulados: Dos meses.

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

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

El resto de ello lo será en el momento habitual de pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del/la trabajador/a a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso a la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

### CAPÍTULO V. CONDICIONES ECONÓMICAS.

#### SECCIÓN 1ª. NATURALEZA Y CUANTÍA DE LOS INCREMENTOS RETRIBUTIVOS DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO.

Artículo 34. Condiciones económicas.

1. Incrementos salariales. Se mantienen las tablas salariales, anexos y demás conceptos salariales en sus mismos importes, sin aplicar incremento alguno para los años 2013 y 2014.

Se aplicará un incremento del 1% en las tablas salariales, anexos y demás conceptos salariales, para el año 2015.

No aplica cláusula de revisión salarial para ningún año de vigencia del Convenio Colectivo.

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

3. Plan de Viabilidad. Se acuerda para el ámbito temporal de aplicación del presente convenio, los importes de las indemnizaciones de las salidas de personal que se deban producir, durante la vigencia del presente convenio, por razones productivas y organizativas de seguir la actual dinámica de descenso de trabajo, para adecuar la plantilla de la empresa al nivel real de la cartera tras la finalización del ERE de suspensión temporal de contratos el pasado 31/05/2013. Los acuerdos económicos y las condiciones de extinción de contratos vienen reflejados en el ANEXO IV del presente Convenio Colectivo.

Dilluns, 27 de gener de 2014

### SECCIÓN 2ª. SALARIO.

#### Artículo 35. Salario.

Será para cada categoría, el que se indica en la columna correspondiente de las tablas salariales.

#### Artículo 36. Antigüedad.

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

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

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

### SECCIÓN 3ª. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

#### Artículo 37. Plus de tóxicos, penosos y peligrosos.

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

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

Se acuerda la recuperación del 5% anual de la permanencia para el presente convenio, que es de afectación para aquellas personas que como consecuencia de las valoraciones de puestos realizadas en el año 2007 vieron mermado éste concepto en un 55%.

#### Artículo 38. Plus de trabajos nocturnos.

El precio por hora del plus nocturno se fija en los siguientes valores:

2013 y 2014: 2,79 EUR brutos por hora.

2015: 2,82 EUR brutos por hora.

#### Artículo 39. Complemento por turnos especiales.

El personal destinado a turnos especiales (el 4 turno del artículo 22 del presente Convenio), percibirá un complemento de la cuantía que para cada categoría se señala en las tablas salariales, por cada hora trabajada en domingo o festivo.

### SECCIÓN 4ª. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES.

#### Artículo 41. Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

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

2. Las gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales, salvo para el tema de incidencias que la de Julio corresponde al período de diciembre a mayo y la de Navidad al de junio a noviembre.

Dilluns, 27 de gener de 2014

3. Ambas gratificaciones se abonarán durante los 7 primeros días de los meses de julio y diciembre respectivamente. El personal del cuarto turno que disfrute las vacaciones en el momento de pago de las pagas extras, podrá pedir un anticipo de dicha paga previamente a irse de vacaciones.

## SECCIÓN 5ª. PAGA DE BENEFICIOS.

### Artículo 42. Paga de Beneficios.

Se establece una paga variable anual no consolidable en función de los resultados de cada Compañía. Ver tabla adjunta. En ella hay un mínimo lineal garantizado a partir del 2% de EBT OPERATIVO (Beneficios antes de impuestos). A partir del 4,5% de EBT OPERATIVO, el importe de la paga pasará a ser proporcional y se aplicarán los porcentajes indicados en la tabla siguiente, sobre el importe de las tablas salariales del Nivel de cada empleado/a. Por tanto esta misma tabla se aplicará de forma individualizada a cada una de las empresas de este convenio.

Ebt operativo (%)	Paga extr. no consol. S/salario en tablas (%)	Cuantificación de la paga variable
<0	0,00	-
0,00	0,50	-
0,51	1,00	-
1,01	1,50	-
1,51	2,00	-
2,01	2,50	0,13 (30 EUR/P. año)
2,51	3,00	0,13 (30 EUR/P. año)
3,01	3,50	0,13 (30 EUR/P. año)
3,51	4,00	0,13 (30 EUR/P. año)
4,01	4,50	0,25 (60 EUR/P. año)
4,51	5,00	0,50 Proporcional
5,01	5,50	0,75 Proporcional
5,51	6,00	1,00 Proporcional
6,01	6,50	1,00 Proporcional
6,51	7,00	1,00 Proporcional
>	7,00	1,00 Proporcional

## SECCIÓN 6ª. INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS.

### Artículo 43. Dietas.

1. Cuando por necesidades de empresa, el personal haya de salir de viaje percibirá, aparte del importe de éste, la dieta mínima de 41,56 EUR diarios, en concepto de dieta completa, y la de 18,48 EUR por media dieta. El km. realizado en coche propio se abonará a razón de 0,32 EUR el km.

2. Las dietas que se pactan en el presente Convenio corresponden a los gastos normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería y, en consecuencia, tienen un carácter compensatorio y no salarial, a modo de indemnización y suplidos de conformidad con la legislación vigente.

### Artículo 44. Prendas de Trabajo.

Se entregarán dentro del primer trimestre de cada año dos equipos completos de trabajo, consistentes en chaqueta y pantalón, camiseta de manga larga y de manga corta, y en su caso bata.

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

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

Dilluns, 27 de gener de 2014

### SECCIÓ 7ª.

#### PERCEPCIONES DE CARÁCTER ASISTENCIAL Y DE ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA.

Artículo 45. Subsidio en favor de empleados/as con hijos disminuidos físicos o psíquicos.

1. La Empresa subvencionará al personal con hijos disminuidos físicos o psíquicos, con el abono de un subsidio económico de 175 EUR brutos al mes por hijo.
2. Para tener derecho a este subsidio, será requisito necesario y suficiente, que el personal aporte la valoración de la disminución física o psíquica de su hijo.

Artículo 46. Complemento de la Pensión de Viudedad.

1. La Empresa ofrece complementar las pensiones de Viudedad y Orfandad que el Régimen General de Seguridad Social asigne a las viudas o viudos de la plantilla de la Empresa, causante de dichas pensiones, cuando dichas viudas o viudos tengan hijos de menos de 18 años y no realicen trabajos por cuenta propia o ajena. La edad de los 18 años se elevará hasta los 23 años en el supuesto de que el hijo curse estudios universitarios previa aportación del impreso de matrícula.
2. El complemento que se ofrece será de la cantidad necesaria para que, unido a las pensiones de Viudedad y de Orfandad que en cada momento perciban de la Seguridad Social, las viudas alcancen unas percepciones anuales equivalentes al 100 por 100 del importe neto de los siguientes conceptos retributivos que correspondían a la categoría y calificación del causante, en el momento del fallecimiento.

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

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

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

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

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

4. Si la Empresa ofreciera a la viuda o viudo un puesto de trabajo en la Empresa adecuado a la capacidad de ésta y dicho puesto fuera aceptado por la viuda o viudo, dejará de tener derecho al complemento que se conviene en este artículo.

Artículo 47. Complemento IT.

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

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



Dilluns, 27 de gener de 2014

---

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

Artículo 48. Complemento de pagas extras en caso de IT.

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

Artículo 49. Complemento para el supuesto de Invalidez Permanente en grado de Total.

Para el supuesto de invalidez permanente en grado de total, causando el/la empleado/a baja definitiva de la empresa, se abonará la cantidad de 24.000 EUR brutos para personas menores de 50 años y de 12.000 EUR brutos para las personas mayores de 50 años. El derecho al cobro de dichas cantidades se producirá cuando exista resolución firme, bien sea administrativa o judicial, en la que se declare al/la trabajador/a inválido/a permanente en grado de Total.

La mesa de contratación estudiará los casos de posible adecuación a un puesto de trabajo acorde con su invalidez al personal que se encuentre en dicha situación.

Artículo 50. Premio a los 25 años de antigüedad.

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

Artículo 51. Cesta de Navidad.

Se entregará un lote antes de las vacaciones de Navidad.

Artículo 52. Fondo Social.

Se establece un fondo social para entender los posibles casos de necesidad del personal u otros asuntos sociales. La aportación al fondo será de 6.000 EUR por cada año de vigencia del presente convenio.

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

Artículo 53. Canon de Negociación.

1. Se establece un canon de negociación para el comité de empresa que aportará la empresa, por importe de 6.000 EUR por cada año de vigencia del presente convenio.

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

SECCIÓN 8ª.

PAGO DE LA NOMINA.

Artículo 54. Pago de la nómina.

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

2. El personal tendrá derecho a solicitar anticipos salariales a cuenta de su liquidación mensual, que se abonarán los días 20 y 30 de cada mes, o el anterior laborable en caso de ser festivo y que no podrá superar el 90 por 100 de lo devengado.

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

Dilluns, 27 de gener de 2014

## SECCIÓN 9ª. DESCUENTOS.

### Artículo 55. Deducciones.

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

## CAPÍTULO VI. BILINGÜISMO.

### Artículo 56. Notas y Comunicados en Bilingüe.

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

## CAPÍTULO VII. CÓDIGO DE CONDUCTA.

### Artículo 57. Norma General.

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

## CAPÍTULO VIII. DERECHOS SINDICALES DE LAS EMPRESAS.

### Artículo 58. Derechos sindicales de los/las trabajadores/as.

#### 1.1 Derechos sindicales de los/las trabajadores/as.

##### 1.1.1 El personal afiliado a un sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

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

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

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

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

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

Dilluns, 27 de gener de 2014

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

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

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

1.2.1 Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

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

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

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

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

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

De 250 a 750 trabajadores: uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: tres.

De 5.001 en adelante: cuatro.

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

1.2.4 Se asignan a los Delegados de las secciones sindicales las siguientes funciones:

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

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

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

d) Ser informados sobre la movilidad del personal.

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

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

1.3 De los Comités de Empresa y de los Delegados de personal:

Se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores y muy especialmente a lo previsto en su artículo 64, que literalmente dice así:

Dilluns, 27 de gener de 2014

---

1.1 Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

1.2 Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3 Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la Empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4 Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificaciones del estatus jurídico de la Empresa, suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5 Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6 Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7 Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8 Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

1.9 Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10 Colaborar con la Dirección de la Empresa, para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

1.11 Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

1.4 Facultades complementarias.

Además, se establece expresamente lo siguiente:

a) En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el artículo 62.2 y en el artículo 64.1.8a) del Estatuto de los trabajadores, así como en el artículo 56.4 de la Orden de 28 de diciembre de 1966, sobre régimen general de la Seguridad Social.

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

Dilluns, 27 de gener de 2014

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

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

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

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

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

Artículo 59. Comisión Mixta de Sistemas y Organización de trabajo.

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

- a) Las normas de funcionamiento interno de la misma serán similares a las recogidas en la Comisión Paritaria.
- b) Los acuerdos a que llegue dicha Comisión serán vinculantes para las partes.
- c) Las funciones de dicha Comisión serán:

1ª. Las Resoluciones de las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema de trabajo.

2ª. El estudio y decisión de cambio de sistema de incentivos, a propuesta de las partes.

2. La Comisión estará integrada por tres miembros de cada representación. Los Sres. Edmundo Fernandez, José Carlos López y Lluís Hurtado en representación de la Empresa, y los Sres. Francisco Manzano Corredor, Manuel Alcaide Cruz, David Franquesa Manzanares y Juan F. Garbajosa Torrecilla en representación del Comité de Empresa.

### CAPÍTULO IX.

#### COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

Artículo 60. Comité de Seguridad y Salud.

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

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

Artículo 61. Ley de Igualdad.

La Dirección de la empresa impulsará la implementación del Plan de Igualdad de Grupo Componentes Vilanova, SL, que ya se ha confeccionado y entregado a la Representación de los Trabajadores.

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

Dilluns, 27 de gener de 2014

### ANEXO I.

#### REGLAMENTO INTERNO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD DE GRUPO COMPONENTES VILANOVA S.L.

##### Artículo 1. Ámbito de Aplicación.

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

##### Artículo 2. Composición del comité de Seguridad y Salud.

###### 1. Vocales con voz y voto.

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

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

###### 2. Vocales con voz y sin voto.

a) Delegados Sindicales.

Esté apartado será aplicado cuando los delegados sindicales no pertenezca al comité de seguridad y salud.

b) Los responsables técnicos de la prevención en la empresa GRUPO COMPONENTES VILANOVA, SL que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el apartado 1a) o 1b).

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

d) Los técnicos de prevención ajenos a la empresa GRUPO COMPONENTES VILANOVA, SL y los asesores que aporten cada una de las partes cuando lo crea necesario.

###### 3. Vocales con voz y sin voto.

a) Un secretario elegido libremente por los vocales con voz y voto de entre la plantilla de la Empresa.

##### Artículo 3. Requisitos de elegibilidad de los Vocales del Comité de Seguridad y Salud.

Serán requisitos para ser elegidos vocales, con voz y voto, representantes en el comité de Seguridad y Salud:

a) Pertenecer a la plantilla de la empresa.

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

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

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

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

Dilluns, 27 de gener de 2014

---

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

### Artículo 5. Presidente del Comité de Seguridad y Salud.

1. El cargo de Presidente recaerá en un representante empresarial con una duración de 1 año.
2. En caso de renuncia del presidente del Comité de Seguridad y Salud automáticamente pasaría a desempeñar las funciones propias del cargo el vicepresidente mientras no sea designado el nuevo presidente.
3. Las funciones específicas del presidente serán:
  - a) Convocar las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
  - b) Declarar legalmente constituidas las sesiones.
  - c) Dirigir los debates de las reuniones en el seno del Comité de Seguridad y Salud.
  - d) Será el que represente, junto con los demás miembros, al Comité ante las instituciones correspondientes, y que convocará, a la Empresa cuando se le solicite por el resto de miembros del Comité, y firmará todos aquellos escritos y circulares que publique este Comité referentes a la Seguridad y Prevención.

Dilluns, 27 de gener de 2014

---

### Artículo 6. Vicepresidente.

El cargo de Vicepresidente recaerá en un representante de la parte Social.

Sustituirá en sus funciones al presidente en ausencia temporal del primero, y así mismo lo suplirá en caso de renuncia del presidente, hasta que la parte empresarial designe un nuevo presidente.

### Artículo 7. Secretario.

Será elegido libremente por los vocales con voz y voto, entre los trabajadores en plantilla de la Empresa, con los conocimientos suficientes para desempeñar correctamente su cargo.

Funciones específicas del secretario.

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

### Artículo 8. Reuniones del Comité.

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

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

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

### Artículo 9. Asistencia, Delegación y Suplencias.

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

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

Los componentes del Comité de Seguridad y Salud, podrán delegar su asistencia en las reuniones en otro miembro del mismo con derecho a voto, mediante carta dirigida al Secretario de dicho Comité. Asimismo se comunicará al Secretario, antes de cada reunión, la suplencia de los miembros del Comité con voz y sin voto que por ausencia de los titulares se produzcan.

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

### Artículo 10. Adopción de Acuerdos.

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

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los miembros presentes o legalmente representados, a tenor de las normas precedentes.



Dilluns, 27 de gener de 2014

---

El cumplimiento de los acuerdos que se recojan en las actas serán instados a la Dirección de la Empresa GRUPO COMPONENTES VILANOVA, SL dándose cuenta del cumplimiento de los mismos en las reuniones ordinarias siguientes por el Presidente o en su caso por los vocales comisionados al efecto.

### Artículo 11. Actas de Reuniones.

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

### Artículo 12. Procedimiento de Actuación e Inspección.

Sin perjuicio de las competencias y responsabilidad de la legislación vigente atribuye a la Dirección de la Empresa GRUPO COMPONENTES VILANOVA, SL, se establece las siguientes normas:

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

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

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

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

c) En el supuesto de observar un peligro inminente, el técnico de Seguridad más cualificado, oídos los miembros que han realizado la inspección, propondrán la decisión oportuna sobre el mismo terreno al Director de la empresa GRUPO COMPONENTES VILANOVA, SL.

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

### Artículo 13. Dedicación al cargo.

Las horas empleadas por los miembros del comité de Seguridad y Salud en reuniones del mismo o en actuaciones para las que hubieran sido expresamente designados, serán consideradas como de trabajo, siendo computable este régimen con cualquier otro que les corresponda en su caso, por su condición de representantes sindicales.

Artículo 14. Todas aquellas circunstancias que no estén contempladas en el presente reglamento, se acogerán a la Legislación Vigente en cada caso.

Artículo 15. El presente reglamento quedará abierto a las modificaciones o incorporaciones que en su día se acuerden.

### ANEXO II.

SECCIONES DE QUE CONSTA LA EMPRESA GRUPO COMPONENTES VILANOVA A EFECTOS DEL ARTÍCULO 32.

Fundición Inyectada Powertrain.  
Moldes y Utillajes.  
Fundición Inyectada Direcciones.  
Centros de Mecanizado / Semelle.

Dilluns, 27 de gener de 2014

---

Refinería.  
Almacén y Expediciones.

ANEXO III.

COEFICIENTE DE PROFESIONALIDAD POR TIPO DE TRABAJO.

Colectivo profesional que percibe el coeficiente de profesionalidad:

- Taller de moldes y utillajes.

Escala profesionales de oficio Oficial 3ª a Oficial 1ª Especial.

En Fundición: Coeficiente 140.

En máquinas (taller): Coeficiente 120.

Nota aclaratoria:

(1) El personal integrado en Grupo Componentes Vilanova, SL, proveniente de Talleres Matrimold, SL, fruto de la fusión realizada entre ambas empresas con efectos de fecha 01/06/2010, ya tiene integrada esta compensación en su salario.

(2) Cuando el personal de Utillajes (Construcción de Moldes) pase a realizar tareas propias del Taller de Moldes, percibirán el coeficiente establecido en el apartado anterior).

- Fundiciones Inyectadas.

Escala profesionales de oficio Oficial 3ª a Oficial 1ª Especial y Especialistas mecánicos de Fundición: Coeficiente 140.

- Centros de mecanizado.

Escala profesionales de oficio Oficial 3ª a Oficial 1ª Especial y preparadores de máquina: Coeficiente 120.

ANEXO IV.

PLAN DE VIABILIDAD.

Ambas representaciones suscriben la necesidad de adecuar la plantilla al descenso real de las ventas que ha sufrido la empresa, constatándose que los nuevos proyectos, no han aportado absolutamente venta alguna que ayudara a la recuperación.

Teniendo en cuenta los muy bajos resultados obtenidos y no disponiendo de ninguna expectativa de mejora basándonos en las previsiones que nos transmiten nuestros clientes, y finalizando el ERE de suspensión temporal de contratos el pasado 31/05/2013, se entiende que nos encontramos ante un excedente de personal que no dispone de ocupación efectiva de forma estructural y definitiva.

A la fecha de la suscripción del presente convenio, la necesidad de amortización de puestos de trabajo está cifrada en un total de 42 contratos durante el presente año 2013, (en los que están incluidos aquellos que ya se han producido en abril y julio) siendo su afectación gradual en atención a la evolución de las concretas necesidades productivas de la empresa a lo largo de ese ejercicio. A la hora de decidir a los afectados por las amortizaciones de puestos, se optará de forma más significativa por personal MOD, ya que es donde más claramente incide el descenso de la demanda, si bien, también está afectado en su proporción personal de MOI. Si se suscitaran nuevas necesidades futuras de ajuste de empleo para adecuarnos a la cartera, dentro del ámbito de la vigencia temporal del presente acuerdo, la Dirección deberá informar a la RLT y aplicar los compromisos adquiridos que se detallan en el presente acuerdo. Se estima para el 2014 que entrarán en rampa de descenso de forma gradual los siguientes proyectos: PQ24, UA's y Semelle, que implicarían un exceso de MO del orden de 10 contratos; si no se dan ventas sustitutivas que los compensen.

En relación al criterio de designación, una vez agotada la vía de la voluntariedad mediante oferta que fue publicada a tal efecto, ambas representaciones han considerado de forma prioritaria que el personal afectado sea el colectivo cuya carrera profesional esté más próxima a su finalización porque tendrá un mejor tránsito hacia su jubilación en términos económicos (mayores de 58 años), garantizando de esta forma que las extinciones no afecten a las personas menores de la citada edad por causas objetivas, siendo ésta, la medida menos traumática posible desde un punto de vista social,

Dilluns, 27 de gener de 2014

ya que el colectivo que no cumpla este perfil, en caso de pérdida de empleo y ante el negativo escenario productivo y económico generalizado, serían los trabajadores más perjudicados con serios problemas para reubicarse en el mercado laboral.

El ajuste de personal que se adoptará, implicará de forma necesaria que se produzcan circunstancias de movilidad funcional y de turnos, para adecuarse organizativamente y lograr el equilibrio de dotaciones y coberturas de funciones que quedarán afectadas tras las extinciones.

Las indemnizaciones por las extinciones de contratos quedarán establecidas según la tabla adjunta, aplicables en procesos de despido colectivo o individual en atención a los umbrales de afectados:

Años de edad	Importe (EUR)
De 58,0 a 58,5	74.500
De 58,5 a 59,0	69.000
De 59,0 a 59,5	57.500
De 59,5 a 60,0	45.000

Mayor de 60 años: La indemnización legal que corresponda (20 d/a tope 1 año).

Nota:

La presente tabla de importes indemnizatorios se corresponde con las indemnizaciones abonadas en las primeras extinciones realizadas el pasado 8 de abril de 2013, con la salvedad de que se han ajustado los importes por intervalos semestrales de edad, y se ha tomado la referencia de aquellos valores más representativos del conjunto de empleados/das.

ANEXO V.

TABLAS SALARIALES 2013-2014.

TABLAS DE PERMANENCIA EN PUESTO DE TRABAJO.

Se clasifica en los siguientes grupos:

1. Permanencia en Fundición Inyectada de Aluminio.

El personal que no haya saltado de nivel ni tenga el 55% incorporado al GAP, el valor hora será de: 1.19 EUR por hora.

2. En Máquinas, según la tabla siguiente:

Fundidores: 0,79 EUR por hora.

Horneros: 0,79 EUR por hora.

Carretilleros: 0,79 EUR por hora.

COMPENSACIÓN CAMBIO SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.

Cuando se trabaje a petición de la empresa un sábado, domingo o festivo a cambio de un día laborable de lunes a viernes, el trabajador percibirá un plus consistente en la suma del 55 % del precio de su hora normal más 2,12 EUR por hora si el día trabajado es sábado, y de 6.15 EUR si el día trabajado en domingo o festivo.

A efectos de la compensación económica de Domingo o festivo oficial, tendrá dicha consideración los turnos del sábado por la noche (turno de 22 a 6 horas del domingo) y los turnos de mañana y tarde del Domingo o festivo oficial (turnos de 6 a 14 horas y de 14 a 22 horas).

TURNOS ESPECÍFICOS DE PREPARACIÓN (Turno Arranque).

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

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 27 de gener de 2014

TABLAS DE PROFESIONALIDAD POR TIPO DE TRABAJO EN LAS SECCIONES DONDE PERCIBAN EL COEFICIENTE DE PROFESIONALIDAD.

Categoría efectiva	EUR hora efectiva. Coeficiente 120	EUR hora efectiva. Coeficiente 140
050 Oficial 2ª P.I.	0,1082	-
010 Especialista	0,0972	-
130 Oficial 1ª Esp.	0,1322	0,2647
110 Oficial 1ª A	0,1322	0,2647
100 Oficial 1ª B	0,1322	0,2647
300 Oficial 2ª	0,1082	0,2046
030 Oficial 3ª	0,0972	0,2046

SUBSIDIO EN FAVOR DE EMPLEADOS/AS CON HIJOS DISMINUIDOS.

Subsidio económico de carácter mensual de la cuantía de 175 EUR brutos por hijo.

DIETAS.

Se fija el importe de la dieta completa en 41,56 EUR y la media dieta en 18,48 EUR.

PRECIO KILÓMETRO.

Se fija el importe del kilómetro en 0,32 EUR.

TABLA DEL CONCEPTO "OTROS" PARA EL PERSONAL DE MANT. DE MOLDES Y MAQUINAS (precio / hora efectivamente trabajada).

Categorías	Ajustadores, Mecánicos y Elect.	Operarios de máquinas (tornos, fresa, etc.)
300 Oficial 2	0,8596	0,3439
030 Oficial 3	0,8596	0,3439
100 Oficial 1ª B	0,8596	0,3439
104 Oficial 1ª B Jefe Eq.	0,8596	0,3439
110 Oficial 1ª A	0,8739	0,3439

TABLA DEL CONCEPTO "OTROS" PARA ENCARGADOS DE FUNDICIÓN Y MANTENIMIENTO DE MOLDES.

401 Encargado H-2: 0,6624.

404 Encargado J: 0,6624.

410 Contra maestre K: 0,4109.

420 Jefe Taller M: 0,7686.

421 Jefe Taller R: 0,8455.

ANTIGÜEDAD, PLUS DE VINCULACIÓN.

Antigüedad	EUR por mes
A partir del 5 vencido y 10	40,29
10 año vencido y 15	82,92
15 año vencido y 20	123,18
20 año vencido y 25	165,83
25 año vencido y 30	206,11
30 año vencido y 35	248,75
35 año vencido y 40	289,00
Más de 40 años	331,70

NUEVAS INCORPORACIONES:

PERSONAL DIRECTO NIVEL VI.

Durante los meses segundo y tercero de su incorporación, más los días del que causa alta tendrá un salario anual de 21.840,21 EUR, lo que equivale a 1.560,02 EUR al mes y 9,90 EUR a la hora.

Dilluns, 27 de gener de 2014

---

PERSONAL TITULADO NIVELES I Y II, FP's Y MÓDULOS PROFESIONALES:

CON CONTRATO EN PRÁCTICAS.

Primer año 70% de su nivel.

Segundo año 85% de su nivel.

SIN CONTRATO EN PRÁCTICAS.

Primer año 80% de su nivel.

Segundo año 100% de su nivel.

PRECIO HORA EXTRA.

Personal directo: Precio de su categoría más 3,04 EUR de Incentivo.

Personal indirecto: Precio de su categoría más 1,78 EUR de Incentivo.

TABLA SALARIAL 2013-2014.

<u>Nivel profesional</u>	<u>Salario bruto/año (EUR)</u>
NIVEL I	35.546,59
NIVEL II	34.199,13
NIVEL III	32.519,29
NIVEL IV	30.498,09
NIVEL V	28.476,90
NIVEL VI	26.410,79

Barcelona, 27 de setembre de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès