

Dilluns, 10 de març de 2014

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

*RESOLUCIÓ d'11 de desembre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Metaldyne International Spain, SL, per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08001232011994)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Metaldyne International Spain, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 23 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 treball de l'empresa Metaldyne International Spain, SL, per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08001232011994) 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 LA EMPRESA METALDYNE INTERNATIONAL SPAIN, SL, PARA LOS AÑOS 2013-2015

Disposiciones Generales

Artículo 1

Ámbito Personal y funcional

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todo el personal de la empresa Metaldyne International Spain, SL cualquiera que sea el lugar de prestación de servicios y en la función que realice, con las excepciones que cita el artículo 1 tres del Estatuto de los trabajadores, o aquellos que por cualquier razón apareciesen excluidos de la aplicación de las Normas contenidas en el texto del vigente convenio del metal de la provincia de Barcelona, vigente durante la duración del presente.

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectaran a todo el personal empleado en la empresa y el centro de trabajo situado en C/ Miquel Servet, 22-24 de Gavà.

Artículo 2

Vigencia, Rescisión y Revisión

El presente Convenio Colectivo entra en vigor el día 1 de enero del año 2013 y su duración será de tres años, finalizará el 31 de diciembre de 2015, pudiéndose prorrogar por tácita reconducción, si no mediare denuncia del mismo.

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio, deberá presentarse ante la Autoridad Laboral competente, con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de vencimiento de este Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, y será efectuado por cualquiera de sus partes.

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

Dilluns, 10 de març de 2014

---

### Artículo 3 Incrementos Salariales

El incremento salarial para los años 2013-2014-2015 es de un 1% para cada año, afectando a los siguientes conceptos salariales:

- Salario Base.
- Garantía Ad-Personam.
- Paga de Productividad.
- Incentivo Variable (Prima de Producción).
- Nocturnidad.
- Trabajo en Sábados y Festivos.
- Horas Extras.
- Paga Premio Servicios Prestados.
- Premio Reducción de Absentismo.

En el mes de enero de 2014 se realizará un pago único, no consolidable, de 300 EUR a cada trabajador.

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

### Artículo 4 Absorción

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

### Artículo 5 Vinculación a la totalidad

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

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

### Artículo 6 Derecho supletorio

En todo lo que no este expresamente pactado en el presente Convenio, regirá con carácter supletorio el Convenio Colectivo del Siderometal de la Provincia de Barcelona, vigente en cada momento.

### Artículo 7 Garantía "Ad-personam"

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

### Artículo 8 Clasificación Profesional y creación de nuevos subgrupos con el fin de contribuir a crear nuevo empleo

a) La estructura de encuadramiento profesional del Convenio Colectivo de la Empresa Metaldyne International Spain, SL, basada en Grupos Profesionales, consta de 7 grupos, que se dividen a su vez en lo que denominamos subgrupos

Dilluns, 10 de març de 2014

"A", "B", "C" y "D", los cuales se dividen funcionalmente en Técnicos, Empleados y Operarios, por lo tanto cada trabajador y trabajadora, estará adscrito a un Grupo profesional a la vez subgrupo y a una determinada división funcional, teniendo asignado cada uno de ellos su salario base establecido, según consta y rige en Anexos 0, 1 y 2.

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

b) Se crearán dos nuevos subgrupos profesionales "C" y "D" con el objetivo de facilitar el desarrollo progresivo de las aptitudes de las nuevas incorporaciones a través de un período de formación y adaptación a la compañía. Durante los 5 primeros años de contratación, la retribución del subgrupo profesional será del 80% del salario base del subgrupo profesional "A" y "B" respectivamente. El año sexto en adelante el trabajador pasará a formar parte del subgrupo "A" o "B", en función se valore su puesto de trabajo y a percibir, por tanto, el 100% de la retribución correspondiente a su grupo profesional.

Esta nueva categoría sólo entrará en vigor en caso de que el grupo Metaldyne asigne proyectos a la planta de Barcelona que supongan la creación de nuevos puestos de trabajo. Se entenderán como nuevos proyectos aquellos que impliquen la contratación de 3 personas o más respecto de la plantilla actual. Hasta ese momento esta cláusula quedará en suspenso.

Durante la vigencia de este acuerdo, hasta la consecución de los nuevos proyectos, la empresa se compromete a no efectuar ninguna extinción contractual al amparo de los artículos 51 y 53 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, comprometiéndose a utilizar antes, todas las medidas de flexibilidad laboral en vigor (ERE de suspensión) con las condiciones actuales. De precisar amortizar algún puesto de trabajo, por las indicadas causas, dicha medida sólo podrá llevarse a cabo con acuerdo de la representación de los trabajadores, siendo nulo de pleno derecho en caso contrario.

Una vez activada la cláusula 80%, la empresa se compromete a no utilizar esta medida como mecanismo para cambiar la retribución de los contratos actuales por contratos de menor coste, acordando que para el supuesto de proceder a extinciones de contratos por causas económicas u organizativas al amparo de lo dispuesto en los art. 41 d, 51 y 53 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, tendrán prioridad las extinciones de los contratos suscritos con los trabajadores de los grupos "C" y "D". Se respetará la plantilla actual de 79 personas a fecha de firma de este convenio frente a las contrataciones pertenecientes a los nuevos subgrupos profesionales de incorporación a Metaldyne".

Los contratos de trabajo realizados con empresas de trabajo temporal, no computarán para los cinco años de contratación indicados en el punto 1. Estos contratos de puesta a disposición, serán los primeros en extinguirse.

### Artículo 9

#### Condiciones económicas

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se considerarán como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo, durante su jornada laboral correspondiente y son las que expresamente figuran en el Anexo 1, con especificación del Salario Base, vigente para el año 2013.

### Artículo 10

#### Gratificaciones extraordinarias

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

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

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

El importe de dichas pagas comprende los conceptos, Salario Base del anexo 1 y el de Ad-personam.

### Artículo 11

#### Horas extraordinarias

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

Dilluns, 10 de març de 2014

### Artículo 12 Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas para todo el personal, comprenderán treinta días naturales y serán fijadas de común acuerdo con el Comité de Empresa en atención a las necesidades productivas y organizativas de la empresa, debiendo ésta dar a conocer la fecha o fechas de su disfrute, con al menos tres meses de antelación. La Dirección de la empresa se compromete, en la medida de lo posible, a que el trabajador disfrute un máximo de 2 años el mismo turno de vacaciones.

### Artículo 13 Jornada Laboral

La Jornada Laboral para los años 2013, 2014 y 2015 queda establecida como sigue, quedando anulados todos los acuerdos anteriores en lo que a jornada laboral se refieren.

Turno	Horas efectivas	Horas presencia
Partido	1.750	1.750
Mañana/tarde	1.743,75	1.800
Rotativo M/N/T	1.743,75	1.800

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

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

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

Para poder llegar al cómputo anual pactado de 1750 horas efectivas año, para el año 2013 para el personal del turno partido se establecen los siguientes horarios:

180 días al año de 8.00 a 13.00 y de 14.00 a 17.22 = 1.480 horas.  
45 Viernes al año de 8.00 a 14.00 = 270 horas.

Total horas efectivas año = 1.750.00 horas.

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

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

Horas de entrada = de 08.00 a 09.00 horas.  
Horario de comida = de 13.00 a 14.00 horas.  
Tiempo de comida = 1 hora.  
Horas presencia obligatoria = de 09.00 a 13.00 y de 14.00 a 17.22 horas.  
Horas de presencia diaria = un mínimo de 7.22 horas, con excepción de los viernes que el mínimo será de 6 horas.

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

Dilluns, 10 de març de 2014

---

### OTROS ACUERDOS

#### Artículo 14 Revisión salarial

Para los 2013-2014-2015 no se aplicará revisión salarial por desviaciones del IPC.

#### Artículo 15 Ayuda escolar

En concepto de ayuda escolar se abonará en el año 2013 la cantidad de 152.08 EUR brutos anuales y por una sola vez, por cada hijo cuya edad este comprendida entre los 0 y los 18 años (ambos inclusive).

Para los años 2014 y 2015, la ayuda escolar tendrá el mismo incremento que los conceptos mencionados en el Artículo 3, estas cantidades serán pagaderas por una sola vez junto con la nomina del mes de agosto de cada año y con fecha de devengo a 31 de julio de cada año.

#### Artículo 16 Fondo social

Para el año 2013 queda establecido el importe de 4.054,54 como presupuesto total anual y pagadero por una sola vez al año, considerando una plantilla de 80 empleados a fecha 19 de julio de 2013 a razón de 50,68 EUR. Se establece la cantidad mínima de 3.326,40 EUR anuales.

Para los años 2014 y 2015, este fondo tendrá el mismo incremento que los conceptos mencionados en el Artículo 3.

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

#### Artículo 17 Sistema de Incentivos

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

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

#### Artículo 18 Prima de producción

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

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

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

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

Durante un periodo temporal definido y hasta la determinación del nuevo sistema de cálculo de rendimiento así como de cálculo de prima, se continuará aplicando la prima y el cálculo de rendimiento definidos en el convenio anterior Ver Anexo 4.

#### Artículo 19 Paga trimestral de productividad

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

Dilluns, 10 de març de 2014

El pago de esta paga de productividad se abonara al mes vencido al finalizar cada trimestre, de acuerdo a las horas efectivas individuales realizadas.

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

El valor máximo de la prima total en su cómputo anual, suma de cada uno de los cuatro trimestres es de 600 EUR. Valor equivalente a la consecución del cien por cien de los objetivos propuestos, que son los siguientes:

INDICADOR	OBJETIVO	EUR POR CUMPLIMIENTO
SEGURIDAD Y SALUD	<= 1 accidente	150
SEGURIDAD Y SALUD	igual a 2 accidentes	75
SCRAP	< 0,9%	150
EFICIENCIA (OEE): 2013	>= 78%	150
2014	>= 82%	150
2015*	>= 85%	150
RESULTADO OPERATIVO (= EBITDA)	>= BUDGET	150
Total	-	600

Para el año 2015 en función del OEE conseguido en los años anteriores, será revisado el objetivo, pudiéndose bajar al 84% si se considera necesario.

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

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

Esta prima sustituye a la vigente en el anterior convenio.

### Artículo 20

#### Prendas de trabajo

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

- Prenda de Verano, durante el mes de febrero.
- Prenda de Invierno, durante el mes de septiembre.

Al personal de oficinas de producción tanto técnico como administrativo, se les facilitará dos chaquetillas por una sola vez cada tres años.

Así mismo se entregará a todo el personal de taller, un par de botas de seguridad en el momento que se precisen, siendo el número de pares máximo que se entregarán, de tres cada dos años.

### Artículo 21

#### Uso y conservación del vestuario

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

### Artículo 22

#### Uso y conservación de elementos de protección

Los trabajadores que tengan asignados en su puesto de trabajo elementos de protección deberán obligatoriamente utilizarlos y cuidar de su buen uso y conservación.

Dilluns, 10 de març de 2014

---

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

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

### Artículo 23

Baja por enfermedad común, accidente de trabajo y enfermedad profesional

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común, la Empresa complementará la diferencia hasta alcanzar el 100% del salario real en todos los conceptos de salario base, pluses y garantía ad-personam, en los tres primeros periodos de incapacidad anuales.

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

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

### Artículo 24

Comité de seguridad y salud

Se establece un Comité de seguridad y salud, este Comité estará compuesto, dado el actual censo de trabajadores de la empresa, por 3 delegados de prevención, designados por y entre los Representantes de los trabajadores en el Comité de Empresa y 2 en representación de la empresa.

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

### Artículo 25

Plus de nocturnidad

Dada la utilización del turno de noche, se establece que, para todo el personal que realice su turno de trabajo dentro del horario de las diez de la noche a las seis de la mañana, perciban un plus de nocturnidad que para el año 2013 queda establecido en 2,14 EUR por hora efectiva de trabajo.

Para los años 2014 y 2015, este Plus tendrá el mismo incremento que los conceptos mencionados en el Artículo 3.

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

### Artículo 26

Código de conducta laboral

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

### Artículo 27

Asamblea

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

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

Dilluns, 10 de març de 2014

## Artículo 28

### Premio reducción de absentismo

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

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

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

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

% Absentismo individual	Absentismo días	Cantidad anual individual
>3,51	8	-
3,01 a 3,50	7	145,19
2,51 a 3,00	6	164,12
2,01 a 2,50	5	183,06
1,51 a 2,00	4	194,17
1,01 a 1,50	3	227,25
0,01 a 1,00	0-2	315,58
0	0	420,79

## Artículo 29

### Seguro voluntario colectivo

Si a consecuencia de un accidente laboral se produce una situación de invalidez en el grado de Gran Invalidez, o de incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajos, la Empresa abonará al trabajador la cantidad de 28.364 EUR, o de 22.694 EUR, respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniese la muerte del trabajador accidentado, sus beneficiarios o, de no haberse asignado, la viuda o derecho habientes percibirán la cantidad de 25.026 EUR, también a tanto alzado y por una sola vez.

Para cada uno de los años 2014 y 2015, las prestaciones derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, se incrementaran en el 1% anual.

## Artículo 30

### Permisos retribuidos

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

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

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

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

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

c) Durante tres días laborables en los casos de nacimiento de hijo. Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los trabajadores en lo relativo a la suspensión del contrato por paternidad.



Dilluns, 10 de març de 2014

- d) Tres días laborables en caso de adopción y acogimiento.
- e) Dos días naturales en el supuesto de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo, hijos políticos (yerno y nuera) padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de hospitalización y mientras esta dure el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes del hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de días laborables de permiso.
- f) Durante 2 días naturales en caso de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- g) Durante 3 días naturales en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos (yerno y nuera), padres o padres políticos del trabajador.
- h) Cuando el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de 5 días naturales.
- Cuando en una misma empresa existan varios trabajadores del parentesco establecido en el párrafo anterior, este derecho, podrá ser ejercitado por sólo uno de ellos.
- i) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

### Artículo 31

#### Visitas al médico

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

### Artículo 32

#### Comisión Paritaria

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la creación de una comisión paritaria que será la facultada para interpretar, aplicar y vigilar el cumplimiento de los pactos en él contenidos.

Asimismo será competente para el supuesto de que se someta la discrepancia existente en caso de desacuerdo tras concluir el período de consultas al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, así como de las materias que le atribuye el artículo 85.3.e) del citado texto estatutario.

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

Será preceptiva su intervención, previa a cualquier otra vía, en el caso de discrepancias entre las partes negociadoras del presente convenio sobre la interpretación o aplicación del mismo.

Se reunirá siempre a requerimiento de cualquiera de las partes en un plazo de una semana. Las partes podrán estar asesoradas en las sesiones por personas externas a la empresa que tendrán voz pero no voto. De las reuniones se levantará acta.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros que la forman y deberán adoptarse, en su caso, en el plazo de los siete días siguientes a la fecha de la primera reunión que motiva el procedimiento.

Dilluns, 10 de març de 2014

---

En el caso de que el acuerdo, en materia de interpretación o aplicación del convenio colectivo, no sea posible, la parte interesada podrá acudir a la Jurisdicción Social, si bien previamente deberá dirigirse, dentro de los siete días siguientes al pronunciamiento de la comisión paritaria sobre la falta de acuerdo en su seno, a los procedimientos establecidos por el Tribunal Laboral de Cataluña.

En el caso de inaplicación del convenio colectivo, de no alcanzarse un acuerdo, ambas partes se someterán al procedimiento de mediación establecido en el Tribunal Laboral de Cataluña que deberá solicitarse por cualquiera de ellas en los siete días siguientes a la fecha en la que se comunica la falta de acuerdo por parte de la comisión paritaria. De no ser posible ésta, concluyendo sin acuerdo, las partes se someterán a un arbitraje vinculante previa petición por cualquiera de las partes ante el citado organismo.

El domicilio de la comisión paritaria se fija en c. Miquel Servet 22-24, Gava, Barcelona.

### Artículo 33

#### Horas sindicales

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

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

Acordada esta acumulación por Central Sindical, deberá ser comunicada por escrito a la Dirección de la Empresa para su puesta en práctica.

### Artículo 34

#### Comité para la mejora continua

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

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

En el supuesto caso de que las reuniones de este comité, se efectuaran fuera de la jornada laboral estas serán a cargo de la empresa. Como mínimo se efectuará una reunión mensual.

### Artículo 35

#### Trabajo en sábados y festivos

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

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

Este personal percibirá en compensación por el desplazamiento y por cada jornada real que trabaje la cantidad de 72,16 EUR brutos.

Lo anterior será de obligado cumplimiento, para el Personal que haya realizado el número máximo de Horas Extraordinarias anuales.

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

Dilluns, 10 de març de 2014

---

### Artículo 36

#### Excedencia voluntaria/Gran invalidez

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

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

### Artículo 37

#### Paga de servicios prestados

Se incluye artículo 38 del convenio del 2004-2005-2006 en el que se recogía paga de Servicios prestado que sustituye a la antigua paga de jubilación recogida en convenios anteriores. Esta es una paga única al año y pagadera en el mes de marzo, en concepto de "Servicios Prestados" para todo el personal que figure de alta en la Empresa con anterioridad al 31 de mayo de 2004.

Para cálculo de dicha paga se tendrá en cuenta la cantidad de 88,00 EUR por cada año de servicio en la compañía hasta el 31 de mayo de 2004 y los años que le restan para alcanzar la edad de 60 años, edad en que automáticamente prescribirá el derecho a percibir ésta paga.

Ejemplo:

Años de servicio a 31 de mayo del 2004: 10.

Edad del trabajador a 31 de mayo del 2004: 45.

Número de años hasta alcanzar los 60: 15.

Paga anual:  $(10 \text{ años } 88 \text{ EUR año})/15 = 58,67 \text{ EUR}$ .

Esta paga sustituye la antigua paga de jubilación recogida en convenios anteriores.

### Artículo 38

#### Retribución en especie

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

### ANEXO 0

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Acuerdo, serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Los Grupos Profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

#### TÉCNICOS

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

#### EMPLEADOS

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

Dilluns, 10 de març de 2014

## OPERARIOS

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

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

### A. Conocimientos

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

### B. Iniciativa

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

### C. Autonomía

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

### D. Responsabilidad

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

### E. Mando

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

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

### F. Complejidad

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

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

FACTORES Y SUBFACTORES	Para puestos de trabajo directos	Para puestos de trabajo indirectos
CONOCIMIENTOS	Formación básica Conocimiento de idiomas Aprendizaje	Formación básica Conocimiento de idiomas Experiencia
INICIATIVA	Iniciativa Autonomía	Iniciativa Autonomía
AUTONOMÍA	Iniciativa Autonomía	Iniciativa Autonomía
RESPONSABILIDAD	Sobre equipo de trabajo Sobre manipulación de materiales Sobre seguridad de otros	Sobre datos confidenciales Sobre errores Sobre contactos con otros
MANDO	Mando	Mando
COMPLEJIDAD	Dificultad del trabajo Condiciones de trabajo	Dificultad del trabajo Condiciones de trabajo

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de març de 2014

Equivalencia puntos calificación/grupos-subgrupos profesionales:

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

Los subgrupos profesionales "C" y "D" con el objetivo de crear nuevo empleo y facilitar el desarrollo progresivo de las aptitudes de las nuevas incorporaciones a través de un período de formación y adaptación a la compañía, no estarán acogidos al sistema de puntuación regulado en este anexo.

### ANEXO 1

#### TABLA SALARIAL 2013

Subgrupo profesional	Subgrupo profesional	EUR
GP 1B TEC	Economista	3.435,42
GP 1A TEC	Ingeniero	3.093,08
GP 1 C TEC	ingeniero	2.474,47
GP 1D TEC	Economista	2.748,34
GP 2B TEC	Ingeniero Técnico	2.958,47
GP 2A TEC	Ingeniero Técnico	2.824,00
GP 2C TEC	Ingeniero Técnico	2.259,20
GP 2D TEC	Ingeniero Técnico	2.366,78
GP 3B EMP	Administración de Empresa	2.819,87
GP 3A EMP	Supervisor	2.420,57
GP 3C EMP	Supervisor	1.936,45
GP 3D EMP	Administración de Empresa	2.255,90
GP 4B EMP	Técnico Organización de 1ª	2.404,78
GP 4A EMP	Oficial administrativo	1.855,44
GP 4C EMP	Oficial administrativo	1.484,35
GP 4D EMP	Técnico Organización de 1ª	1.923,82
GP 5B EMP	Oficial 1ª Administrativo	1.653,91
GP 5A OPE	Oficial 2ª	1.558,24
GP 5C OPE	Oficial 2ª	1.246,59
GP 5D EMP	Oficial 1ª Administrativo	1.323,12
GP 6B OPE	Oficial 3ª	1.504,73
GP 6A OPE	Especialista	1.464,57
GP 6C OPE	Especialista	1.171,66
GP 6D OPE	Oficial 3ª	1.203,78
GP 7B	Peones	1.391,36
GP 7A	Menores de 18 a	1.290,37
GP 7C	Menores de 18 a	1.113,08
GP 7D	Menores de 18 a	1.113,08

Dilluns, 10 de març de 2014

ANEXO 2  
HORAS EXTRAORDINARIAS

GRUPO PROF.	SUBGRUPO	División funcional	División normal (EUR/hora)	Sábado mañana (EUR/hora)	Sábado tarde (EUR/hora)	Nocturnas y festivas (EUR/hora)
1	B		18,51	20,29	22,27	24,20
1	A	TÉCNICOS	18,51	20,29	22,27	24,20
1	C	TÉCNICOS	18,51	20,29	22,27	24,20
1	D		18,51	20,29	22,27	24,20
2	B	TÉCNICOS	18,51	20,29	22,27	24,20
2	A	EMPLEADOS	18,51	20,29	22,27	24,20
2	C	TÉCNICOS	18,51	20,29	22,27	24,20
2	D	EMPLEADOS	18,51	20,29	22,27	24,20
3		TÉCNICOS	18,51	20,29	22,27	24,20
3	B	EMPLEADOS	18,51	20,29	22,27	24,20
3	A	OPERARIOS	18,51	20,29	22,27	24,20
3	C	TÉCNICOS	18,51	20,29	22,27	24,20
3	D	EMPLEADOS	18,51	20,29	22,27	24,20
3		OPERARIOS	18,51	20,29	22,27	24,20
4	B	EMPLEADOS	18,51	20,29	22,27	24,20
4	D	OPERARIOS	18,51	20,29	22,27	23,21
4	A	EMPLEADOS	17,75	19,40	21,35	23,21
4	C	OPERARIOS	17,75	19,40	21,35	22,54
5	B	EMPLEADOS	16,99	18,51	20,48	22,54
5	D	OPERARIOS	16,99	18,51	20,47	21,17
5	A	EMPLEADOS	15,97	17,31	19,35	21,17
5	C	OPERARIOS	15,97	17,31	19,35	20,67
6	B/D	OPERARIOS	15,83	17,02	19,01	20,67
6	A/C	OPERARIOS	14,45	15,60	17,61	19,07

ANEXO 3

Artículo 17

Sistema de incentivos

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

SISTEMA DE VALORACIÓN DE TRABAJOS Y CALCULO DE RENDIMIENTOS

17.1 Definiciones

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

CICLO ÓPTIMO Co.- Es la cantidad de trabajo concedido para obtener una unidad de producción, trabajando a actividad optima (80). Incluye los coeficientes suplementarios.

CICLO PAGADO Cp.- Se aplica solamente en trabajos limitados por la o las maquinas.

Se obtiene añadiendo al tiempo maquina (TM) y al tiempo que corresponde a la cantidad de trabajo realizado externamente al tiempo (MP); una cuarta parte del tiempo correspondiente al trabajo realizado por el operario dentro del tiempo maquina.

$$Cp = MP + TM + \frac{1}{4} MM$$

Siendo:

MP Cantidad de trabajo realizado externamente al tiempo maquina para efectuar una unidad de producción.

MM Cantidad de trabajo realizada dentro del tiempo maquina por unidad de producción.

TM Tiempo maquina o tiempo tecnológico para realizar una unidad de producción.

Dilluns, 10 de març de 2014

**PRODUCCIÓN NORMAL O EXIGIBLE:** Es la cantidad de unidades realizadas empleando para fabricar cada una de ellas el ciclo normal.

**PRODUCCIÓN OPTIMA:** Es la cantidad de unidades obtenidas empleando el ciclo óptimo.

**CALCULO DEL RENDIMIENTO:** Es la relación entre la suma de los tiempos concedidos normales para todas las producciones y la suma de tiempos empleados en fabricarlas.

$$R_n = \text{Rendimiento normal} = [\sum (C_n) / \sum (T_e)] \times 60 \quad (1)$$

Se considera como Rendimiento Normal (exigible) el valor 60 y como Rendimiento Optimo el valor (80).

**RENDIMIENTO PAGADO:** Se calcula solamente en los casos de trabajo limitado y es la relación entre la suma de los ciclos pagados y la suma de los tiempos empleados en fabricarlas. Se aplica solamente en los que el  $R_n$  es superior a 60.

$$R_p = \text{Rendimiento pagado} = [\sum (C_p) / \sum (T_e)] \times 60 \quad (2)$$

17.2 Trabajos a control, fuera de control y paros.

**TRABAJOS A CONTROL.-** Son todos aquellos a los que se les ha asignado un tiempo concedido.

El rendimiento se calcula mediante las formulas (1) y (2).

**TRABAJOS FUERA DE CONTROL:** Son aquellos que no tienen asignado un tiempo concedido por diversas causas tales como: Falta de Cronometraje, Tareas Auxiliares, Limpieza, Pruebas, Preparaciones, Mantenimiento, Reprocesos, etc.

Para él calculo de rendimiento se distinguen dos casos.

a) Operaciones a control y fuera de control dentro del mismo periodo.

El rendimiento para los trabajos a control se calcula mediante las formulas (1) y (2).

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

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

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

$$R_{\text{dto. (Fuera de control)}} = R_{\text{dto. (a control)}} (1-K) + 60 K$$

b) Todas las operaciones del periodo están fuera de control.

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

**PAROS:**

No se calcula rendimiento alguno.

17.3 Aplicación y revisión de tiempos

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

Dilluns, 10 de març de 2014

Son causa de revisión de los tiempos:

- El cambio de método en cualquier fase del trabajo por pequeño que este sea.
- Manifiesto error de cálculo.
- Cambios en él numero de personas que forman un equipo de trabajo.
- Alcanzar de forma persistente un rendimiento superior al 80.

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

#### ANEXO 4

##### Artículo 18

##### Prima de producción

Los valores económicos que se aplicaran de acuerdo con el Rendimiento calculado según el artículo 17, son los siguientes:

Rdto.	EUR
60	0
61	0,035
62	0,081
63	0,122
64	0,162
65	0,205
66	0,267
67	0,309
68	0,355
69	0,403
70	0,446
71	0,531
72	0,583
73	0,628
74	0,678
75	0,725
76	0,776
77	0,820
78	0,873
79	0,919
80	0,966

Las primas alcanzadas se devengarán por semana y se pagaran mensualmente.

Barcelona, 11 de desembre de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès