

Dijous, 16 de març de 2017

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 23 de desembre de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de Grupo Componentes Vilanova, SL, per als anys 2016- 2019 (codi de conveni núm. 08016593012009)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball subscrit pels representants de Grupo Componentes Vilanova, SL, i pels dels seus treballadors el dia 9 de setembre de 2016 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de Grupo Componentes Vilanova, SL, per als anys 2016-2019 (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 de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE GRUPO COMPONENTES VILANOVA, SL, PARA LOS AÑOS 2016-2019

Capítulo I – AMBITO, VIGENCIA Y DURACION

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 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019.

Artículo 4. Denuncia y revisión.

4.1. Las partes acordaron la ultractividad del anterior convenio para la negociación del presente Convenio 2016-2019. Una vez entra en vigor este último con fecha de efectos 1 de enero de 2016, 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.

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.

Dijous, 16 de març de 2017

---

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 en materia de jornada.

### 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 - COMISION 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  
LLuís Hurtado  
Juan Alberto Madina  
David Granel

Por los trabajadores:

Francisco J. Manzano Corredor  
Daniel Pérez Luque

Dijous, 16 de març de 2017

Fco. Garbajosa Torrecilla  
Manuel Alcaide Cruz  
Dolors Llevadías Triguero

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

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

a) La interpretación auténtica del Convenio.

b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos de forma expresa a su consideración por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.

c) Intervenir en los Conflictos Colectivos en la forma y con los límites que determina la Ley.

d) La comisión conocerá de los conflictos que puedan suscitarse en aplicación de lo supuesto en el Artículo 82.3 ET, (descuelgue de alguna de las condiciones pactadas en el presente convenio), resolviendo en un plazo máximo de 7 días desde que fuera planteada la discrepancia. En caso de no llegarse a un acuerdo las partes recurrirán al proceso establecido en el acuerdo interprofesional autonómico que sea de aplicación en este específico conflicto, según lo establecido en el Artículo 82.3 del ET y demás normativa que sea de aplicación.

e) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

f) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

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

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

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

### CAPÍTULO IV - ORGANIZACION Y CONDICIONES DE TRABAJO

Sección 1ª. Facultades y obligaciones de la dirección

Artículo 10. Norma general

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

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

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

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

La representación legal de 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.

Dijous, 16 de març de 2017

---

### 10.2. Facultades de la Direcció

Son facultades de la Direcció 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.

### 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 Direcció 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.

Dijous, 16 de març de 2017

## 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. Este proceso buscará el máximo consenso posible, por lo tanto, las propuestas aportadas por la Representación de los Trabajadores serán consideradas y evaluadas.

### 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.

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 conocedora del trabajo en el puesto que ocupa. Todo ello sin perjuicio de lo que se dispone en los Artículos siguientes.

### Artículo 16. Normalización de tareas.

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

Dijous, 16 de març de 2017

---

### 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. Cuando un empleado/a de ETT acumule 1 año de antigüedad en la empresa, pasará a contrato eventual de plantilla si las circunstancias que justifican la temporalidad persisten; y si se cumple un año de antigüedad en este nuevo contrato eventual de duración determinada, pasará entonces a contratarse a aquel empleado de forma indefinida en el caso de que continúe la relación laboral. En cualquier caso, para pasar a contratación indefinida deberá darse como mínimo 2 años de contratación temporal consecutivos según se ha expuesto, y que el informe de valoración sea positivo.

2. Los contratos de interinidad y los contratos formativos, no estarán sujetos a los límites establecidos en el punto 1 del presente Artículo; y seguirán su propia normativa.

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.

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

5. La empresa favorecerá la incorporación de personal de oficio (MOI) mediante la utilización de los contratos formativos.

### Artículo 18. Valoración de puestos / Clasificación Profesional

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

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

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

### Artículo 19. Adaptación a los puestos de trabajo.

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

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

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

Formación adecuada.

Experiencia necesaria.

Acomodación al puesto de trabajo.

Interés suficiente.

Calidad del material utilizado.

Dijous, 16 de març de 2017

---

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 será para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, de 1.734 horas de trabajo efectivo, pudiéndose realizar de lunes a domingo con el cumplimiento de los tiempos de descanso semanales legal y convencionalmente establecidos. No obstante, la jornada será de lunes a viernes para el personal subrogado de IMSA el 9/4/96, y para aquel otro personal que así lo tenga expresamente establecido por escrito en su contrato de trabajo.

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

4. Turno (Anexo VI)

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

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

El horario será en régimen de jornada partida, con 8 horas diarias de presencia efectiva. El horario general será de 08.00 a 13.00 y de 15.00 a 18.00 horas. Se establece una flexibilidad de 1 hora en la entrada, que podrá ser de 08.00 a

Dijous, 16 de març de 2017

---

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

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

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

Si en el turno 3. (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 la finalización de la jornada.

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

### Artículo 23. Fiestas.

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

### Artículo 24. Vacaciones.

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. Disfrute posterior de vacaciones en caso de Maternidad, Paternidad: En el caso de coincidir las vacaciones con una situación de descanso por maternidad o paternidad, éstas se podrán disfrutar posteriormente a la finalización del descanso en los términos previstos en el Artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores RD legislativo 2/2015, al igual que el resto de situaciones que en dicho precepto se contemplan.

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

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

### Artículo 25. Permisos.

1. El/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:



Dijous, 16 de març de 2017

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 Llei 25/2010, del Llibre Segon del Codi Civil de Catalunya (art. 234.1, parella estable); 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.

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

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.

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

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.

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 día anual de permiso retribuido para atender asuntos propios, en las siguientes condiciones:

a) Este derecho se aplicará en anualidades coincidentes con la vigencia del Convenio y su disfrute será para cada anualidad, hasta el 31 de diciembre.

b) El permiso deberá solicitarse con una antelación mínima de 5 días naturales, salvo en los casos en que la naturaleza del asunto a atender no permita comunicarlo con dicha antelación, en cuyo supuesto, deberá detallarse la causa que lo

Dijous, 16 de març de 2017

motiva. Para antes o después de los períodos vacacionales establecidos, deberán solicitarse con tres semanas de antelación al inicio de los mismos. Se podrán solicitar los días dentro de un plazo máximo de 3 meses.

c) El permiso se solicitará por medio de los volantes correspondientes, que se extenderán por duplicado, entregándose una copia al solicitante. El mando deberá dar respuesta en un plazo máximo de 5 días.

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 adicionales de permiso a cargo de la empresa, que se disfrutarán una vez finalizado el descanso por maternidad establecido con carácter general por la seguridad social.

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 dé el supuesto de visita de urgencias de un familiar de empleado/a de primer grado, y siempre que se dé 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.

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.

Dijous, 16 de març de 2017

---

### 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 2,16 EUR por hora si el día trabajado es sábado, y de 6,27 EUR si el día trabajado en domingo o festivo. Estos valores absolutos (de 2,16 y 6,27 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 6 h 5') y los turnos de mañana y tarde del domingo o festivo oficial (turnos de 6 a 14 h 5'y de 14 a 22 h 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 GRUPOS son:

Grupo 1: 23,63 EUR/Hora extra

Grupo 2: 22,44

Grupo 3: 21,42

Grupo 4: 20,69

Grupo 5: 15,90 EUR/Hora extra

Grupo 6: 15,62

Grupo 7: 10,54

### Artículo 29. Comisión de Organización del Trabajo (Mesa de Contratación)

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

Dijous, 16 de març de 2017

---

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

Grupos profesionales 6 y 7: Quince días.

Grupos profesionales 4 y 5: Un mes.

Grupo profesional 3: Dos meses.

Grupos profesionales 1 y 2: Seis meses.

2. 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.

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

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

### Artículo 31. Ascensos.

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

### Artículo 32. Cambios de puesto.

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

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

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

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

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

1. Atención a voluntarios/as y

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

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

Dijous, 16 de març de 2017

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

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

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

Artículo 33. Ceses.

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

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

b) Grupo profesional 4: Un mes.

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO V - CONDICIONES ECONOMICAS

Sección 1ª. Naturaleza y cuantía de los incrementos retributivos durante la vigencia del convenio.

Artículo 34. Condiciones económicas

1. Incrementos salariales: Se aplicará un incremento del 1% en las tablas salariales, anexos y demás conceptos salariales, para cada uno de los años de vigencia del presente convenio (2016, 2017, 2018 y 2019).

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

Sección 2ª. Salario

Artículo 35. Salario.

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

2. Salario de Convenio Nuevo Ingreso: Retribuye la contratación inicial bajo cualquier modalidad, con el fin de contemplar la adaptación al puesto, consistente en la adecuación paulatina de los conocimientos y habilidades de los empleados /as a los requerimientos establecidos, facilitando para ello formación teórica y práctica recibida en el propio puesto de trabajo. Una vez consolidada la adaptación, en los periodos establecidos a tal efecto, pasará a percibirse el

Dijous, 16 de març de 2017

salario de convenio. A los efectos de la adaptación al puesto, serán acumulables los periodos de contratación que se produzcan (con sus distintas modalidades de contratación), en los últimos 12 meses. El Salario de Nuevo Ingreso y los periodos de adaptación para cada Grupo Profesional, viene establecido en la tabla Anexo V.

La presente regulación, por la que el salario de las nuevas incorporaciones se adapta gradualmente al establecido en las tablas salariales, no solo es de carácter temporal y está justificada por el periodo de adaptación y formación exigido organizativa y productivamente, sino que también va unida al compromiso de incrementar el empleo indefinido en la empresa. Con ello, la empresa garantiza un nivel de empleo indefinido equivalente a 232 contratos durante el ámbito temporal del presente convenio colectivo, viéndose beneficiado por esta medida en la empresa, el colectivo de nuevo ingreso. En esa misma línea, la Empresa adapta y limita las vías de contratación a través de las empresas de trabajo temporal en la forma establecida en el Art. 17.1 del presente convenio colectivo.

### 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 del plus nocturno asciende a 2,85 EUR brutos por hora efectivamente trabajada en horario de 22:00 a 06:00 horas.

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

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

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

### Sección 4ª. Complementos de vencimiento periódico superior al mes

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

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

Dijous, 16 de març de 2017

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

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

Sección 5ª. Paga de beneficios

Artículo 42. Pagas / Primas Variables por Objetivos

1.- Paga de Beneficios

Se establece una paga variable anual no consolidable en función de los resultados de la empresa. 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 Grupo Profesional.

EBT operativo (%) Tramos		Paga variable anual no consolidable s/salario Conv. Grupo Profesional en tablas (%)	Cuantificación de la paga variable EUR B/año
<0	0,00	0,00	
0,00	0,50	0,00	
0,51	1,00	0,00	
1,01	1,50	0,00	
1,51	2,00	0,00	
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

2. Prima Variable por Objetivos

Se establece una prima de importe variable con 2 objetivos repartidos a partes iguales en cuanto a su percepción salarial, consistente en un 0,25% del salario de convenio como máximo por cada objetivo obtenido. El primer año que se obtenga ésta Paga Variable, sea cual sea su importe, éste se consolidará en las tablas salariales para cada Grupo Profesional. Para el resto de los años, los importes obtenidos NO serán consolidables.

Con carácter general y para devengar la prima, los resultados obtenidos de los indicadores puestos en objetivo, deben mejorar el dato inicial de partida. En caso de obtenerse, será acreedor el personal en plantilla que esté dado de alta al mes siguiente del cierre del periodo anual computado. Aquellos que no hayan completado el ejercicio completo, tan solo percibirán la parte proporcional.

Las tablas con sus respectivos importes máximos vienen expresadas en el anexo V del presente texto del convenio colectivo.

2.1 Objetivo defectivo

Se establece una paga variable anual de carácter no consolidable en función de la consecución de los objetivos que se establecen en la tabla adjunta. Para calcular el importe de la paga variable, se aplicará el porcentaje (%) obtenido que se indica en la tabla sobre el Salario de Convenio de cada Grupo Profesional (que consta en las tablas salariales del anexo V del presente convenio), de hasta un máximo del 0,25%.

Para el primer año de aplicación (2016) se fija un objetivo de mejora del 2,5%, para obtener el % máximo de incremento que es de aplicación sobre el salario de convenio de cada grupo profesional. Para años sucesivos, el objetivo de mejora

Dijous, 16 de març de 2017

será del 2,5% sobre el dato final del indicador del año anterior (Defectivo Interno). Para devengar la prima, y en cualquier caso, el defectivo debe mejorar el dato inicial de partida del 2015.

En todos los casos, se establecen 3 intervalos de aplicación que ponderan el % de incremento en función de su resultado al 25%, 50% o 100%, según el caso. El defectivo interno a fin de cada año será certificado por la firma de auditoría.

Indicador defectivo interno 2015: 22,3 %

Objetivo 2016 / Mejora 2,5 %: 0,56%

Dato final objetivo: 21,7 %

AÑO 2016	DEFECTIVO INTERNO	DEFECTIVO INTERNO	DEFECTIVO INTERNO	DEFECTIVO INTERNO	OBJETIVO
Primer Intervalo 25%	Inferior	22,3%	Hasta	22,0%	0,06%
Segundo Intervalo 50%	Inferior	22,0%	Hasta	21,7%	0,13%
Tercer Intervalo 100%	Inferior	21,7%	-	-	0,25%

Objetivo 2017 / Mejora 2,5% S/ Dato final 2016.

Objetivo 2018 / Mejora 2,5% S/ Dato final 2017.

Objetivo 2019 / Mejora 2,5% S/ Dato final 2018.

Sección 6ª

### INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

#### Artículo 43. Dietas

1. Si por necesidades de trabajo el personal ha de realizar un viaje, la empresa le soportará los gastos del propio viaje más los normales de estancia y manutención.
2. Si por razones de actividad laboral, el personal necesita realizar un desplazamiento y usa su vehículo particular, el kilometraje realizado se abonará a razón de 0,33 EUR/Km.

#### 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.

### Sección 7. Percepciones de carácter asistencial y de acción social de la empresa

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

1. La Empresa subvencionará al personal con hijos con discapacidad física o psíquica, con el abono de un subsidio económico de 200 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 discapacidad física o psíquica de su hijo.



Dijous, 16 de març de 2017

---

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 al grupo profesional y calificación del causante, en el momento del fallecimiento.

- Salario.

- Plus de Antigüedad.

- Gratificaciones de julio y Navidad.

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

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

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

Artículo 47 Complemento IT

1.1. Enfermedad Común: Se complementarán las prestaciones de la seguridad social en el supuesto de baja por enfermedad común, cuando se produzca una hospitalización. El complemento será para garantizar el 100% del salario bruto para los siguientes conceptos: Salario, antigüedad, garantía Ad-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.

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.

Dijous, 16 de març de 2017

---

### Art. 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 55 años y de 12.000 EUR brutos para las personas mayores de 55 años. El derecho al cobro de dichas cantidades se producirá cuando exista resolución firme, bien sea administrativa o judicial, en la que se declare al/la trabajador/a inválido/a permanente en grado de Total.

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

### Artículo 50. Premio a los 25 años de antigüedad

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

### Artículo 51. Cesta de Navidad

Se entregará un lote antes de las vacaciones de Navidad.

### Artículo 52. Fondo Social

Se establece un fondo social para entender los posibles casos de necesidad del personal u otros asuntos sociales. La aportación al fondo será de //5.000// 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 nómina

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

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

### Sección 9ª. Descuentos

#### Artículo 55. Deducciones.

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

## 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 n. 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.

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.

Dijous, 16 de març de 2017

---

c) A la utilització de un local adequat en el que puguin desenvolupar les seves activitats, en la Empresa o centres de treball amb més de 250 treballadors.

1.2.2 Les seccions sindicals estaran representades per delegats sindicals elegits per i entre els afiliats/as en la Empresa o centre de treball, els quals gaudiran de idèntiques garanties que les establertes legalment per als membres dels Comitès de Empresa.

1.2.3 El nombre de delegats sindicals per cada secció sindical dels sindicats que hagin obtingut el 10% dels vots en les eleccions al Comitè de Empresa, es determinarà segons la següent escala:

De 250 a 750 treballadors: un.

De 751 a 2.000 treballadors: dos.

De 2.001 a 5.000 treballadors: tres.

De 5.001 en adelante: quatre.

Les seccions sindicals dels sindicats que no hagin obtingut el 10% dels vots, estaran representades per un sol delegat sindical.

1.2.4 Se assignen als Delegats de les seccions sindicals les següents funcions:

a) Representar i defensar els interessos del sindicat a qui representa i als afiliats del mateix en la Empresa.

b) Assistir a les reunions dels Comitès de Empresa, Comitès de Seguretat i Higiene del treball, comitès paritaris d'interpretació o altres òrgans interns, amb veu però sense vot.

c) Tindre accés a la mateixa informació i documentació que la Empresa ponga a disposició del Comitè de Empresa, estant obligats els Delegats sindicals, a guardar sigil professional en aquelles matèries en les quals legalment proceda.

d) Ser informats sobre la mobilitat del personal.

e) Ser oïds per la Empresa, prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin als treballadors en general i als afiliats a su sindicat en particular i especialment en els despidos i sancions d'aquests últims.

f) Ser informats en matèria de reestructuracions de plantilla, regulacions d'empleo, trasllat de treballadors quan revista caràcter col·lectiu, així com la implantació o revisió de sistemes d'organització de treball.

1.3. De els Comitès de Empresa i de els Delegats de personal:

Se estarà a lo dispost en el títol II del Estatut de els Treballadors i muy especialment a lo previst en su Artículo 64, a cuyo tenor literal se remite este convenio.

1.4 Facultades complementarias.

Además, se establece expresamente lo siguiente:

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

Acordada la acumulación, prèviament a su puesta en pràctica, deberà ser comunicada per escrit a la Direcció de la Empresa. Si la Empresa ya tuviera pactada dicha acumulación, se respetarán los términos de la misma.

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

Dijous, 16 de març de 2017

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

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

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

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

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. Alberto Madina, Lluís Hurtado y Miquel García en representación de la Empresa, y los Sres. Manuel Alcaide, Francisco Ruiz y Juan Francisco Garbajosa 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, actuando 1 de secretario. La composición del Comité, su estructura y funciones se recogen en su reglamento interno cuyo texto se incluye en el Anexo I a este Convenio.

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

Artículo 61. Ley de Igualdad.

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

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

### Anexo I. REGLAMENTO INTERNO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD DE GRUPO COMPONENTES VILANOVA, SL

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

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

Dijous, 16 de març de 2017

### 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.

#### 1) Vocales con voz y sin voto

a) Delegados Sindicales.

Este apartado será aplicado cuando los delegados sindicales no pertenezcan al comité de seguridad y salud.

b) Los responsables técnicos de la prevención en la empresa GRUPO COMPONENTES VILANOVA, S.L. 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, S.L. y los asesores que aporten cada una de las partes cuando lo crea necesario.

#### 1) 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:

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.

Dijous, 16 de març de 2017

---

- d) Conocer directamente la situación en cuanto a Seguridad e Higiene en la empresa, mediante visitas a los distintos puestos y lugares de trabajo.
- e) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, sean de relevancia para el cumplimiento de sus funciones.
- f) Conocer e informar antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la Seguridad e Higiene de las condiciones de trabajo, acerca de los nuevos métodos de trabajo y las modificaciones en locales e instalaciones.
- g) Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ocurridas en la empresa, al objeto de valorar sus causas y circunstancias, proponer las medidas necesarias para evitar su repetición.
- h) Vigilar y controlar la observancia obligada de las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene, informando a la Empresa de las deficiencias existentes para que proceda a su corrección.
- i) Recibir de los 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 pasará 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.

### 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.

Dijous, 16 de març de 2017

---

### 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.

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



Dijous, 16 de març de 2017

---

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.

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

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

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

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

Refinería

Almacén y expediciones

Dijous, 16 de març de 2017

## Anexo III. COEFICIENTE DE PROFESIONALIDAD POR TIPO DE TRABAJO

### Coeficiente de Profesionalidad

Percibe este concepto salarial el personal de Oficio que desempeña los puestos de Oficial / Operario / Líder en tareas propias de Utillajes y de Mantenimiento de Máquinas.

GRUPOS	EUR Brutos Hora
Grupo 4 y Personal Ex oficial 1ª	0,27
Grupo 5 y 6	0,21

## ANEXO IV. GRUPOS PROFESIONALES

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

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

Para el personal en plantilla a la fecha de efectos del presente acuerdo, es de aplicación una garantía personal para equiparar el (anterior) nivel salarial con el (actual) grupo profesional, para aquellos casos en los que el nivel salarial que acreditan es superior al grupo profesional que efectivamente vienen desempeñando.

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

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

### Aplicación:

(1) La nueva clasificación profesional vendrá reflejada en Hoja de Salarios, identificando el Grupo Profesional que acredita cada empleado/a, en sustitución de la antigua categoría profesional.

(2) Si fruto de ésta clasificación profesional se hubiera de clasificar a un empleado/a con un grupo de nivel superior, aplicará la compensación y absorción si acredita un salario global superior al establecido en el nuevo grupo.

(3) Para la posición de Fundidor/a en su primera incorporación, estará clasificado en Grupo 6 durante los 12 primeros meses.

(4) El aprendiz/a de Oficio (Grupo 6) debe acreditar formación reglada en su incorporación.

### TABLA DE CONVERSIÓN

Grupos	División funcional Técnicos/cas	División funcional Operarios/as (Producción)	División funcional Empleados/as
1	Dirección Áreas Funciones		
2	Jefe/a Proyectos Utillajes	Jefe/a Sección (Fundición, Refinería) Jefe/a Mantenimiento Jefe/a Utillajes	
3	Gestión Subcont. Utillajes / Refin. Resp. Ing. Herramientas Mekan. Calidad Cliente Calidad Interna Ing. Producto-Proyecto Ing. Utillajes Ing. Industrialización Coordinador/a Metrología		Resp. Admón. Personal Resp. Logística / Cliente

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 16 de març de 2017

Grupos	División funcional Técnicos/cas	División funcional Operarios/as (Producción)	División funcional Empleados/as
4	Resp. Técnico/a en PRL / MA Responsable Mantenimiento Resp. Construcción Utillajes	Encargado/a / Líder Producción Jefe/a Equipo Refinería Mando Turno M. Moldes Electricista-Electrónico Preparador/a Oficial Ajuste, Máquina, CAM	Delineante Técnico/a Tridimensional Encargado/a Almacén Técnico/a Calidad Técnico/a Admón. Compras/Aprov. Técnico/a Producción Técnico/a Procesos Técnico/a Utillajes / Gest. Doc.
5		Mecánico/a Carretillero/a Material Operario/a Calidad RX Operario/a Ajuste, Máquina, CAM Fundidor/a Operario/a Cambio Moldes Operario/a Metrología Operador/a Horno Rotativo	Oficial Administrativo/a Almacenero/a
6		Carretillero/a Producción Operario/a Mecanizado Hornero/a Aprendiz/a de Oficio	Carretillero/a Almacén Auxiliar Administrativo/a Recepción
7		Peón	

### ANEXO V. TABLAS SALARIALES 2016

#### 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: 1.21 EUR por hora

2. En Máquinas, según la tabla siguiente:

Fundidores/as	0,93 EUR por hora
Horneros/as	0,93 EUR por hora
Carretilleros/as	0,93 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 2,16 EUR por hora si el día trabajado es sábado, y de 6,27 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.

- Subsidio en favor de empleados/as con hijos disminuidos

Subsidio económico de carácter mensual de la cuantía de 200 EUR brutos por hijo.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 16 de març de 2017

- Precio kilómetro

Se fija el importe del kilómetro en 0,33 EUR.

- Plus nocturno

El precio del plus nocturno asciende a //2,85// EUR brutos por hora efectivamente trabajada en horario de 22.00 a 06.00 horas.

- Horas extras

Los precios mínimos de las horas extras por Grupos son:

Grupo 1: 23,63 EUR/Hora extra  
Grupo 2: 22,44  
Grupo 3: 21,42  
Grupo 4: 20,69  
Grupo 5: 15,90  
Grupo 6: 15,62  
Grupo 7: 10,54

- Concepto otros

Percibe este concepto salarial el personal de Oficio que desempeña los puestos de Oficial / Operario / Líder en tareas propias de Utillajes y de Mantenimiento de Máquinas.

GRUPOS	EUR Brutos Hora	
Grupo 4, 5 y 6	0,89	Operaciones en Fundición
Grupo 4, 5 y 6	0,35	Operaciones en Taller Utillajes

Antigüedad, plus de vinculación	EUR por mes
A partir del 5 vencido y 10	41,10
10 año vencido y 15	84,59
15 año vencido y 20	125,65
20 año vencido y 25	169,16
25 año vencido y 30	210,25
30 año vencido y 35	253,75
35 año vencido y 40	294,81
más de 40 años	338,37

- Nuevas incorporaciones

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

Con contrato en prácticas

Primer año 70% de su nivel

Segundo año 85% de su nivel

Tabla salarial 2016

GRUPO PROFESIONAL	Salario Convenio EUR Bruto Año	Salario Convenio EUR Bruto Mes/P.E.	Salario Nuevo Ingreso	
			Duración período adaptación Meses	Salario adaptación EUR Bruto Mes/P.E.
1	36.261,08	2.590,08	12	1.968,46
2	34.886,53	2.491,90	12	1.893,84
3	33.172,92	2.369,49	9	1.800,82
4	31.111,10	2.222,22	9	1.688,89
5	29.049,29	2.074,95	6	1.576,96

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 16 de març de 2017

GRUPO PROFESIONAL	Salario Nuevo Ingreso				
	Salario Convenio EUR Bruto Año	Salario Convenio EUR Bruto Mes/P.E.	Duración período adaptación Meses	Salario adaptación EUR Bruto Mes/P.E.	
6	26.941,65	1.924,40	6	1.462,55	
7	23.800,00	1.700,00	3	1.292,00	

Variable por objetivos	0,25%	0,25%		
Defectivo Interno		25%	50%	100%
Grupos Profesionales	Salario Convenio 2016	Primer Intervalo (Importe EUR)	Segundo Intervalo (Importe EUR)	Tercer Intervalo (Importe EUR)
Grupo 1	36.261,08	23	45	91
Grupo 2	34.886,53	22	44	87
Grupo 3	33.172,92	21	41	83
Grupo 4	31.111,10	19	39	78
Grupo 5	29.049,29	18	36	73
Grupo 6	26.941,65	17	34	67
Grupo 7	23.800,00	15	30	60

#### 4. Turno / procedimiento y condiciones

Grupo Componentes Vilanova, SL.

Fecha Emisión: 19/04/16.

Fecha Acuerdo TLC 23/05/2016.

Antecedentes:

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

Procedimiento:

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

Calendario Laboral:

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

El sistema de trabajo en 4º turno consiste en:

- Establecer 4 grupos (calendarios diferenciados)
- Como regla general se establecen secuencias de trabajo de 6 días consecutivos y 1 de descanso semanal, durante 3 semanas consecutivas, y la 4ª semana íntegra de descanso.
- Normalmente serán laborales los días de lunes a sábados y de descanso los domingos.
- El paro semanal comprenderá la noche del sábado y la mañana y tarde del domingo.
- Cada mes aplica rotación horaria, (mañana, noche y tarde).
- La jornada en cómputo año es la establecida en convenio colectivo de empresa.
- Para la elaboración del calendario, las secuencias citadas podrán alterarse excepcionalmente para conseguir un mejor cuadro / ajuste de jornada para todos los grupos.

Dijous, 16 de març de 2017

- La diferencia de días pendientes respecto de la jornada anual pactada, se compensará trabajando durante las semanas blancas y tendrán la compensación del plus festivo. Se podrán reducir estos días pendientes canjeándolos contra días de convenio y días a cambio pendientes de disfrute. Todas las compensaciones de días se realizarán mediante acuerdo entre las partes, no obstante es de obligado cumplimiento la recuperación de los días pendientes.

Contraprestación:

Por cada sábado, domingo, o festivo oficial efectivamente trabajado, se percibirá el importe de 94,75 EUR brutos (Valor 2015). Este precio será revisado con el incremento general que aplique en el salario de convenio de cada año.

Procedimiento de asignación de recursos:

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

Criterios:

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

Comunicaciones:

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

Excepciones en la aplicación:

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

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

Protocolo de finalización del 4º turno:

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

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

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

Dijous, 16 de març de 2017

---

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

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

Barcelona, 23 de desembre de 2016

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès