

Dijous, 7 de setembre de 2017

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

*RESOLUCIÓ de 26 de maig de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Metaldyne International Spain, SL, per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08001232011994)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Metaldyne International Spain, SL subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 14 de juliol 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, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; 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, 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 l'empresa Metaldyne International Spain, SL, per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08001232011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament 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*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA METALDYNE INTERNATIONAL SPAIN, SL, PARA LOS AÑOS 2016-2019.

Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

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

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

Artículo 2. Vigencia, rescisión y revisión.

El presente convenio colectivo entra en vigor el día 1 de enero del año 2016 y su duración será de 4 años, por lo que finalizará el 31 de diciembre de 2019, pudiéndose prorrogar por tácita reconducción, si no mediare denuncia del mismo.

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del convenio deberá presentarse ante la Autoridad Laboral competente, con una antelación mínima de 3 meses respecto a la fecha de vencimiento de este convenio o de cualquiera de sus prórrogas, y será efectuado por cualquiera de sus partes.

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

Artículo 3. Incrementos salariales.

Durante los años 2016, 2017, 2018, 2019 se mantendrán vigentes las tablas salariales del año 2015.

Dijous, 7 de setembre de 2017

---

La empresa farà un pagament únic anual no consolidable en les taules salarials a cada un dels treballadors afectats pel conveni en els següents importes i dates de pagament:

Setembre 2016: 400 EUR bruts.

Enero 2017: 900 EUR bruts.

Julio 2018: 1.000 EUR bruts.

Julio 2019: 1.000 EUR bruts.

Artículo 4. Absorción.

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

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

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

Artículo 6. Derecho supletorio.

En todo lo que no esté expresamente pactado en el presente convenio, regirá con carácter supletorio el convenio colectivo de la Industria del Metal de la Provincia de Barcelona, vigente en cada momento.

Artículo 7. Garantía "Ad-personam".

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

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

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

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

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

Dijous, 7 de setembre de 2017

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

Los contratos de trabajo realizados con empresas de trabajo temporal, no computarán para los 5 años de contratación indicados en el punto 1. Estos contratos de puesta a disposición, serán los primeros en extinguirse.

### Artículo 9. Condiciones económicas.

Las retribuciones que se pactan en este convenio se considerarán como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo, durante su jornada laboral correspondiente y son las que expresamente figuran en el anexo 1, con especificación del salario base, vigente para el año 2016.

### Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

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

### Artículo 11. Horas extraordinarias.

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

### Artículo 12. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas para todo el personal, comprenderán 30 días naturales y serán fijadas de común acuerdo con el Comité de Empresa en atención a las necesidades productivas y organizativas de la empresa, debiendo ésta dar a conocer la fecha o fechas de su disfrute, con al menos 3 meses de antelación. La Dirección de la empresa se compromete, en la medida de lo posible, a que el trabajador disfrute un máximo de 2 años el mismo turno de vacaciones.

### Artículo 13. Jornada Laboral.

La jornada laboral para los años 2016, 2017, 2018 y 2019 queda establecida como sigue, quedando anulados todos los acuerdos anteriores en lo que a jornada laboral se refieren.

TURNO	HORAS EFECTIVAS	HORAS PRESENCIA
Turno Partido	1.750	1.750
Turno Mañana/Tarde	1.743,75	1.743,75
Turno Rotativo M/N/T	1.800	1.800

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

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

Dijous, 7 de setembre de 2017

---

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

Para poder llegar al cómputo anual pactado de 1.750 horas efectivas año, para el año 2016 para el personal del turno partido se establecen los siguientes horarios:

176 días al año de 08.00 a 13.00 y de 14.00 a 17.27 = 1.456 horas.

49 viernes al año de 08.00 a 14.00 = 294 horas.

Total horas efectivas año = 1.750,00 horas.

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

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

Horas de entrada = De 08.00 a 09.00 horas.

Horario de comida = De 13.00 a 14.00 horas.

Tiempo de comida = 1 hora.

Horas presencia obligatoria = De 09.00 a 13.00 y de 14.00 a 17.22 horas.

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

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

### OTROS ACUERDOS.

#### Artículo 14. Revisión salarial.

Para los 2016, 2017, 2018, 2019 no se aplicará revisión salarial por desviaciones del IPC.

#### Artículo 15. Ayuda escolar.

En concepto de ayuda escolar se abonará en los años 2016 a 2019 la cantidad de 155,14 EUR brutos anuales y por una sola vez, por cada hijo cuya edad este comprendida entre los 0 y los 18 años (ambos inclusive).

Estas cantidades serán pagaderas por una sola vez junto con la nómina del mes de agosto de cada año y con fecha de devengo a 31 de julio de cada año.

#### Artículo 16. Fondo Social.

Para el año 2016 queda establecido el importe de 4.760 como presupuesto total anual y pagaderos por una sola vez al año, considerando una plantilla de 93 empleados a fecha 31 de diciembre de 2015 a razón de 51,70 EUR. Se establece la cantidad mínima de 3.326,40 EUR anuales.

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

Dijous, 7 de setembre de 2017

### Artículo 17. Sistema de incentivos.

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

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

### Artículo 18. Prima de producción.

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

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

Se incluirá una cláusula de revisión de la idoneidad de la prima tras 1 año de su entrada en vigor.

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

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

### Artículo 19. Paga trimestral de productividad.

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

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

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

El valor máximo de la Prima total en su cómputo anual, suma de cada uno de los 4 trimestres es de 612,06 EUR. Valor equivalente a la consecución del 100% de los objetivos propuestos, que son los siguientes:

INDICADOR	OBJETIVO	EUR POR CUMPLIMIENTO
Seguridad y salud	<= 1 accidente	153,015
	igual a 2 accidentes	76,50
Scrap	< 0,9%	153,015
Eficiencia (OEE):	>= 85%	153,015
Resultado operativo (= EBITDA)	>= BUDGET	153,015
Total	-	612,06

El indicador del OEE podrá ser revisado pudiéndose bajar al 84% si se considera necesario.

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

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

Esta prima sustituye a la vigente en el convenio 2010-12.

Dijous, 7 de setembre de 2017

---

### Artículo 20. Prendas de trabajo.

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

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

Al personal de Oficinas de producción tanto técnico como administrativo, se le facilitará 2 chaquetillas por 1 sola vez cada 3 años.

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

### Artículo 21. Uso y conservación del vestuario.

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

### Artículo 22. Uso y conservación de elementos de protección.

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

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

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

### Artículo 23. Baja por enfermedad común, accidente de trabajo y enfermedad profesional.

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

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

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

### Artículo 24. Comité de Seguridad y Salud.

Se establece un Comité de Seguridad y Salud, este comité estará compuesto, dado el actual censo de trabajadores de la empresa, por 3 Delegados de prevención, designados por y entre los Representantes de los trabajadores en el Comité de empresa y 2 en representación de la empresa.

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

### Artículo 25. Plus de nocturnidad.

Dada la utilización del turno de noche, se establece que, para todo el personal que realice su turno de trabajo dentro del horario de las 22.00 de la noche a las 06.00 horas de la mañana, perciban un Plus de nocturnidad que para el año 2016 y siguientes de vigencia queda establecido en 2,183 EUR por hora efectiva de trabajo.

Dijous, 7 de setembre de 2017

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

Artículo 26. Código de conducta laboral.

En materia general de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el régimen disciplinario contenido en la Resolución de 22 de abril de 2013, relativa a los Acuerdos de modificación del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

Artículo 27. Asamblea.

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

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

Artículo 28. Premio reducción de absentismo.

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

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

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

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

% Absentismo Individual	Absentismo Días	Cantidad Anual Individual
>3,51	8	0
3,01 a 3,50	7	148,11
2,51 a 3,00	6	167,42
2,01 a 2,50	5	186,74
1,51 a 2,00	4	198,07
1,01 a 1,50	3	231,82
0,01 a 1,00	0-2	321,92
0	0	429,25

Artículo 29. Seguro voluntario colectivo.

Si a consecuencia de un accidente laboral se produce una situación de invalidez en el grado de gran invalidez, o de incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajos, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 28.934,11 EUR, o de 23.150,14 EUR, respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniese la muerte del trabajador accidentado, sus beneficiarios o, de no haberse asignado, la viuda o derecho habientes percibirán la cantidad de 25.529,02 EUR, también a tanto alzado y por una sola vez.

Artículo 30. Permisos retribuidos.

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

Dijous, 7 de setembre de 2017

---

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

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

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

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

c) Durante 3 días laborables en los casos de nacimiento de hijo. Se estará a lo dispuesto en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a la suspensión del contrato por paternidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Artículo 31. Visitas al médico.

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

### Artículo 32. Comisión Paritaria.

Se crea la Comisión paritaria del convenio como organismo de interpretación y vigilancia de su cumplimiento.

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

Respecto a sus competencias y procedimiento se estará a lo dispuesto en los artículos 10 y 11 del convenio colectivo de la industria del metal de la provincia de Barcelona.



Dijous, 7 de setembre de 2017

---

### Artículo 33. Horas Sindicales.

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

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

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

### Artículo 34. Comité para la mejora continua.

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

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

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

### Artículo 35. Trabajo en sábados y festivos.

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

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

Este personal percibirá en compensación por el desplazamiento y por cada jornada real que trabaje la cantidad de 73,61 EUR brutos.

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

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

### Artículo 36. Excedencia voluntaria/gran invalidez.

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

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

### Artículo 37. Paga de servicios prestados.

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

Dijous, 7 de setembre de 2017

---

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

Ejemplo:

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

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

Número de años hasta alcanzar los 60: 15.

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

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

Artículo 38. Retribución en especie.

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

*Continua en la página siguiente*

Dijous, 7 de setembre de 2017

---

### ANEXO 0.

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

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

#### TÉCNICOS:

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

#### EMPLEADOS:

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

#### OPERARIOS:

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

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

#### A) Conocimientos.

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

#### B) Iniciativa.

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

#### C) Autonomía.

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

#### D) Responsabilidad.

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

#### E) Mando.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

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

Dijous, 7 de setembre de 2017

F) Complejidad.

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

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

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

EQUIVALENCIA PUNTOS CALIFICACIÓN/GRUPOS - SUBGRUPOS PROFESIONALES:

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

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

Dijous, 7 de setembre de 2017

ANEXO 1.

TABLA SALARIAL.

Subgrupo profesional	Subgrupo profesional	2016
GP 1B TEC	Economista	3.504,47
GP 1A TEC	Ingeniero	3.155,25
GP 1C TEC	ingeniero	2.524,21
GP 1D TEC	Economista	2.803,58
GP 2B TEC	Ingeniero Técnico	3.017,94
GP 2A TEC	Ingeniero Técnico	2.880,76
GP 2C TEC	Ingeniero Técnico	2.304,61
GP 2D TEC	Ingeniero Técnico	2.414,35
GP 3B EMP	Administración de empresa	2.876,55
GP 3A EMP	Supervisor	2.469,22
GP 3C EMP	Supervisor	1.975,37
GP 3D EMP	Administración de empresa	2.301,24
GP 4B EMP	Técnico Organización de 1ª	2.453,12
GP 4A EMP	Técnico Organización de 1ª	1.962,49
GP 4C EMP	Oficial administrativo	1.514,19
GP 4D EMP	Oficial administrativo	1.892,73
GP 5B EMP	Oficial 1ª Administrativo	1.687,15
GP 5A OPE	Oficial 2ª	1.589,56
GP 5C OPE	Oficial 2ª	1.271,65
GP 5D EMP	Oficial 1ª Administrativo	1.349,71
GP 6B OPE	Oficial 3ª	1.534,98
GP 6A OPE	Especialista	1.494,01
GP 6C OPE	Especialista	1.195,21
GP 6D OPE	Oficial 3ª	1.227,98
GP 7B	Peones	1.419,33
GP 7A	Menores de 18 a	1.316,31
GP 7C	Menores de 18 a	1.135,45
GP 7D	Peones	1.135,45

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 7 de setembre de 2017

### ANEXO 2.

#### HORAS EXTRAORDINARIAS.

Grupo profesional	Subgrupo	División funcional	Normal (EUR/hora)	Sábado mañana (EUR/hora)	Sábado tarde (EUR/hora)	Nocturnas y festivas (EUR/hora)
1	B		18,8821	20,6978	22,7176	24,6864
	A	Técnicos	18,8821	20,6978	22,7176	24,6864
	C	Técnicos	18,8821	20,6978	22,7176	24,6864
	D		18,8821	20,6978	22,7176	24,6864
2	B	Técnicos	18,8821	20,6978	22,7176	24,6864
	A	Empleados	18,8821	20,6978	22,7176	24,6864
	C	Técnicos	18,8821	20,6978	22,7176	24,6864
	D	Empleados	18,8821	20,6978	22,7176	24,6864
3		Técnicos	18,8821	20,6978	22,7176	24,6864
	B	Empleados	18,8821	20,6978	22,7176	24,6864
	A	Operarios	18,8821	20,6978	22,7176	24,6864
	C	Técnicos	18,8821	20,6978	22,7176	24,6864
	D	Empleados	18,8821	20,6978	22,7176	24,6864
		Operarios	18,8821	20,6978	22,7176	24,6864
4	B	Empleados	18,8821	20,6978	22,7176	24,6864
	D	Operarios	18,8821	20,6978	22,7176	24,6864
	A	Empleados	18,1068	19,7899	21,7791	23,6765
	C	Operarios	18,1068	19,7899	21,7791	23,6765
5	B	Empleados	17,3315	18,8821	20,8916	22,9931
	D	Operarios	17,3315	18,8821	20,8916	22,9931
	A	Empleados	16,2910	17,6579	19,7389	21,5955
	C	Operarios	16,2910	17,6579	19,7389	21,5955
6	B/D	Operarios	16,1482	17,3621	19,3921	21,0855
	A/C	Operarios	14,7404	15,9136	17,9640	19,4533

ANEXO 3.

Artículo 17. Sistema de incentivos.

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

SISTEMA DE VALORACIÓN DE TRABAJOS Y CÁLCULO DE RENDIMIENTOS.

17.1 Definiciones.

Ciclo normal Cn:

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

Ciclo óptimo Co:

Es la cantidad de trabajo concedido para obtener una unidad de producción, trabajando a actividad óptima (80). Incluye los coeficientes suplementarios.

Ciclo pagado Cp:

Se aplica solamente en trabajos limitados por la o las maquinas.

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

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

Siendo:

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

Producción normal o exigible:

Es la cantidad de unidades realizadas empleando para fabricar cada una de ellas el ciclo normal.

Producción optima:

Es la cantidad de unidades obtenidas empleando el ciclo óptimo.

Cálculo del rendimiento:

Es la relación entre la suma de los tiempos concedidos normales para todas las producciones y la suma de tiempos empleados en fabricarlas.

$$Rn = \text{Rendimiento normal} = \left[ \frac{\sum (Cn)}{\sum (Te)} \right] \times 60 \quad (1)$$

Se considera como Rendimiento normal (exigible) el valor 60 y como Rendimiento óptimo el valor 80.

Rendimiento pagado:

Se calcula solamente en los casos de trabajo limitado y es la relación entre la suma de los ciclos pagados y la suma de los tiempos empleados en fabricarlas. Se aplica solamente en los que el Rn es superior a 60.

Dijous, 7 de setembre de 2017

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

17.2 Trabajos a control, fuera de control y paros.

Trabajos a control:

Son todos aquellos a los que se les ha asignado un tiempo concedido.

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

Trabajos fuera de control:

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

Para él cálculo de rendimiento se distinguen 2 casos:

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

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

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

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

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

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

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

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

Paros:

No se calcula rendimiento alguno.

17.3 Aplicación y revisión de tiempos.

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

Son causa de revisión de los tiempos:

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

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



Dijous, 7 de setembre de 2017

---

### ANEXO 4.

#### Artículo 18. Prima de Producción.

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

Rdto.	EUR
60	0
61	0,035
62	0,083
63	0,124
64	0,166
65	0,209
66	0,273
67	0,315
68	0,363
69	0,411
70	0,455
71	0,541
72	0,595
73	0,640
74	0,692
75	0,739
76	0,792
77	0,836
78	0,891
79	0,937
80	0,986

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

Barcelona, 26 de maig de 2017

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