



RESOLUCIÓ de 3 de maig de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mahle Componentes de Motor España, SLU, per al període 01.02.2018-31.12.2020 (codi de conveni núm. 08012032012000)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mahle Componentes de Motor España, SLU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 31 de gener de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 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 Mahle Componentes de Motor España, SLU, per al període 01.02.2018-31.12.2020 (codi de conveni núm. 08012032012000) 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 LA EMPRESA MAHLE COMPONENTES DE MOTOR ESPAÑA, SLU, PARA EL PERÍODO 01.02.2018-31.12.2020

Capítulo I **Disposiciones generales**

Artículo preliminar

El presente Convenio colectivo ha sido pactado entre las representaciones de los trabajadores y de la empresa, que han acreditado esta condición en la Comisión Negociadora y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y reciprocamente por ambas partes.

Todas las referencias realizadas a lo largo del texto del Convenio colectivo en masculino o femenino deberán entenderse referidas a la totalidad del personal con independencia del sexo.

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional

Se regirán por este Convenio colectivo las relaciones laborales del centro de trabajo que Mahle Componentes de Motor España, SL, tiene en Vilanova i la Geltrú, Av. d'en Notari, Polígono Masía Can Frederic, dedicado a la actividad siderometalúrgica y, en concreto a la producción de segmentos para el sector de automoción.

Artículo 2. Ámbito personal

Quedan sujetos a las estipulaciones de este Convenio todos los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo indicado en el artículo anterior, y los que ingresen en lo sucesivo, exceptuándose únicamente el personal que ostente cargos comprendidos en los artículos 1º.3.c) y 2º.1.a) del Real decreto legislativo número 2/2015, de 28 de octubre, que aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Asimismo, quedan excluidos aquellos trabajadores de los grupos técnico, técnico-administrativo

y administrativo que, de común acuerdo con la empresa, así lo pacten.

Artículo 3. *Vigencia*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente al día de su firma por la Comisión Negociadora y se publicará en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña y que sus efectos económicos, salvo que otra cosa se diga, se producirán a partir del 1 de julio de 2017.

Artículo 4. *Duración*

El presente Convenio tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2020.

Los efectos del presente Convenio, con excepción de los efectos de aquellos artículos de los que expresamente se disponga su improrrogabilidad, quedarán prorrogados de año en año por tácita reconducción si con 3 meses de anticipación a la fecha de su vencimiento, como mínimo, o en su caso, a la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiera denunciado.

Artículo 5. *Compensación*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, comprenden y sustituyen a la totalidad de los devengos salariales que, con carácter obligatorio o voluntario, viene satisfaciendo la empresa, sin perjuicio de las garantías "ad personam" que tuvieran los trabajadores/as.

Artículo 6. *Absorción*

Las retribuciones que abona la empresa a sus trabajadores/as, y que integran la estructura salarial que en el presente Convenio se regula, absorberán en su totalidad los incrementos que la empresa pudiera verse obligada a implantar como consecuencia de disposiciones legales de obligado cumplimiento.

Las disposiciones legales futuras que impliquen creación de nuevos conceptos retributivos o variación económica en los pactados, sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados estos últimos, dieran un total inferior al resultante de la aplicación de dichas disposiciones. La base de cálculo a efectos de comparación, será la suma de los diversos conceptos retributivos percibidos durante el año natural.

Artículo 7. *Condición más beneficiosa*

Se respetarán las situaciones personales que, consideradas en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción anual, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente dicha condición más beneficiosa.

Artículo 8. *Comisión de Seguimiento (Comisión Paritaria)*

Las diferencias interpretativas sobre las condiciones reguladas en el presente Convenio colectivo que pudieran surgir durante la vigencia del mismo incluida la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores, se someterán a la Comisión de Seguimiento y al procedimiento de Mediación y Arbitraje para la resolución de discrepancias. La mencionada Comisión de Seguimiento asumirá las funciones de la Comisión Paritaria previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

La Comisión Paritaria del Convenio estará compuesta por:

- 3 miembros designados por los sindicatos: 1 por cada sección sindical.
- 3 miembros designados por parte de la empresa.

Ambas partes podrán ser asistidas por asesores, que tendrán voz pero no voto y que serán designados libremente por cada una de ellas. Los acuerdos se adoptarán por la mayoría de votos.

Serán competencias de la Comisión Paritaria:

1. La interpretación del Convenio.
2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo o que comprendan a una pluralidad de trabajadores o afecte a intereses suprapersonales, que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo y con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Facultad de adaptación, o en su caso, modificación del presente Convenio colectivo. La Comisión podrá ser convocada a petición de cualquiera de las 2 representaciones con un mínimo de 8 días a la fecha de reunión de propuesta, debiendo indicar los temas a tratar.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria serán resueltos en un plazo máximo de 30 días desde la fecha de la reunión. En caso de no llegar a un acuerdo, la discrepancia se someterá, en un plazo de 7 días, al Tribunal Laboral de Cataluña de conformidad con los procedimientos que se establecen en su Reglamento.

Capítulo II Condiciones económicas

Artículo 9. *Pago de salarios*

El pago de los salarios se efectuará mediante el ingreso en cuenta o libreta de entidad bancaria, elegida por los trabajadores.

El abono de los salarios para el personal de taller se efectuará el 7º día laborable del mes siguiente al mes al cual corresponden dichos salarios. Todo aquel personal que lo desee podrá solicitar un anticipo fijo, a cuenta de los salarios del mes corriente, que será abonado el día 30 hasta un máximo de 1.200 euros netos al mes, siempre y cuando la empresa tenga seguridad de que el importe neto que deba percibir el trabajador/a en ese mes sea superior a esta cantidad. En el supuesto de incapacidad temporal, habida cuenta que no se devenga salario durante el periodo de baja, la empresa tendrá la facultad de establecer un anticipo inferior o de no conceder anticipo alguno a fin de evitar saldos negativos superiores al mes.

Cuando las fechas de pago coincidan en día festivo, por regla general y salvo caso excepcional, la empresa abonará los salarios el día hábil anterior.

Artículo 10. *Salario*

Las partes acuerdan que, a partir del 1 de julio de 2017, dejará de aplicarse, de manera gradual y de conformidad con la tabla y los criterios previstos en el punto c) del anexo I, el ajuste retributivo que se pactó a través del Texto de modificación del Convenio colectivo suscrito el 26 de agosto de 2014 (BOPB del 26 de enero de 2015) (el antiguo "ajuste de Convenio", contemplado en el anexo VI del presente Convenio).

Teniendo en cuenta el incremento salarial del 1,5% pactado en el siguiente artículo 11 del presente Convenio colectivo, y (i) sin perjuicio del incremento adicional de un 0,2% que, en su caso, pudiera devengarse conforme al apartado 2 del artículo 11 y (ii) sin perjuicio de la posterior aplicación del ajuste de Convenio reducido de conformidad con la tabla y los criterios previstos en el punto c) del anexo I, las tablas salariales para cada uno de los años 2017 (desde el 1 de julio de 2017), 2018, 2019 y 2020 son las siguientes:

- Para el personal técnico y administrativo, el salario correspondiente será el recogido en las tablas salariales del punto a) anexo I.

- Para el personal de taller, los salarios hora/día para una jornada estándar (8 horas), son los detallados en el punto b) del anexo I.

Se establece un salario/hora por categoría y puesto de trabajo que será igual a jornal base más plus de Convenio y plus nocturno, en su caso, incentivo de cero al 33% sobre el salario/hora para actividad de 100 a 133. Los operarios que no estén sujetos al actual sistema "relleu" y a quienes aplique el sistema Bedaux, podrán conseguir una actividad de 140 siempre que sea por recuperación en tiempos de fatiga, respetando siempre los descansos obligatorios establecidos por la ley.

La fórmula de cálculo del salario/hora que se establece, será la recogida en el anexo II (Sistema salarial personal taller).

Artículo 11. *Incremento salarial*

Las partes acuerdan un incremento salarial del 1,5% en todos los conceptos para cada uno de los años 2017 (desde el 1 de julio de 2017), 2018, 2019 y 2020. El abono de los incrementos se hará efectivo en enero del año correspondiente, a excepción de los atrasos del incremento salarial de 2017 que se harán efectivos en marzo de 2018.

Sin perjuicio de lo anterior y de manera adicional, se establece una cláusula de revisión de los salarios del 0,2% siempre que se den, de manera acumulativa, las 2 siguientes condiciones:

- Que el IPC anual de Cataluña al final del año de cuya revisión salarial se trate sea superior al 1,5%, y
- La existencia de beneficios anuales, al cierre del ejercicio económico al que corresponde la revisión salarial, en la "rings management entity" según la clasificación que está establecida en Mahle Componentes de Motor dentro del MARS KPI oficial. Dicho incremento será consolidable en tablas y abonado en un único pago a más tardar el último día del mes de mayo del año siguiente.

En consecuencia, de darse cumulativamente las condiciones 1 y 2 anteriores, se dará un incremento salarial adicional del 0,2% con lo que el incremento salarial anual máximo sería del 1,7% sobre todos los conceptos.

Se toma como referencia para la aplicación de los incrementos regulados en los apartados anteriores de este artículo a partir del 1 de julio de 2017 las tablas salariales contenidas en el anexo I del acuerdo de modificación del Convenio colectivo suscrito el 26 de agosto de 2014 (BOPB del 26 de enero de 2015). La referencia para la aplicación de dichos incrementos en los años sucesivos serán las respectivas tablas salariales vigentes a fecha 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 12. *Antigüedad*

A partir del 1 de enero de 2018 se reactiva el concepto antigüedad suprimido con efectos del 1 de septiembre de 2014, en aplicación del texto de modificación del Convenio colectivo suscrito el 26 de agosto de 2014 (BOPB del 26 de enero de 2015), de modo que con efectos de 1 de enero de 2018 el personal comprendido en el presente Convenio volverá a devengar aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios.

A partir del 1 de enero de 2018, los quinquenios se calcularán del siguiente modo:

- Para el personal de taller, los quinquenios consistirán en un 5% del jornal base.
- Para técnicos y administrativos se mantendrá el sistema actualmente en vigor en nómina, esto es, por cada quinquenio se abonará la cantidad de 1,1 EUR por cada día de trabajo abonado (es decir, 425 días al año, incluyendo las pagas extraordinarias).

Los aumentos periódicos por cada quinquenio comenzarán a devengarse a partir del día

primero del mes en que se cumpla cada quinquenio. La antigüedad computa desde el primer día de ingreso en la empresa, si bien, el tiempo comprendido entre el 1 de septiembre de 2014 y el 31 de diciembre de 2017 no se computa a efectos del devengo de quinquenios. Los quinquenios devengados antes del 1 de septiembre de 2014 quedan consolidados en el importe fijo actual (complemento ex antigüedad) que volverá a denominarse "antigüedad".

En el supuesto de que algún trabajador reciba una remuneración total anual bruta superior a la establecida en las tablas salariales para su categoría profesional (mejora voluntaria), dicha mejora voluntaria se disminuirá total o parcialmente mediante absorción y compensación en la medida en que se incremente el complemento por antigüedad previsto en el presente artículo. El complemento por antigüedad no se disminuirá en ningún caso.

Como consecuencia de la recuperación del concepto antigüedad, el quinquenio en curso de adquisición, cuya parte proporcional adquirida hasta el 1 de septiembre de 2014 se ha consolidado en el complemento "ad personam" que figura en nómina dentro del "complemento Ex. Antigüedad", (que se denominará a partir de ahora quinquenio en curso de adquisición) volverá a reanudarse a partir del 1 de enero de 2018 teniendo en cuenta el tiempo acumulado hasta el 1 de septiembre de 2014, pero sin que cuente para dicho devengo el tiempo comprendido entre el 1 de septiembre de 2014 y el 31 de diciembre de 2017. Una vez cumplido el quinquenio completo tras la reanudación del periodo de adquisición en fecha 1 de enero de 2018 (parte proporcional del tiempo de adquisición hasta el 1 de septiembre 2014 y parte proporcional del tiempo de adquisición desde el 1 de enero de 2018 que en total suman un quinquenio completo), se devengará un quinquenio según el nuevo importe establecido en el presente artículo y dejará de percibirse la parte proporcional del "quinquenio en curso de adquisición" en septiembre de 2014. A partir de entonces, los quinquenios se devengarán según establece el presente artículo.

Artículo 13. *Personal técnico, administrativo*

Las partes acuerdan, para las nuevas incorporaciones de técnicos y administrativos con experiencia insuficiente en el puesto, una reducción salarial del 8% sobre las tablas del grupo 8 por el tiempo limitado de 1 año desde su ingreso. Una vez transcurrido este año, el salario será el establecido para el nivel 8. En caso de transcurrir 1 año más y que las partes no hayan definido su sistema de clasificación profesional, dichos trabajadores serían incluidos automáticamente en el nivel 7. Si, por el contrario, se hubiera ya definido un sistema de clasificación profesional, el nivel asignado será el que corresponda según dicha clasificación.

La empresa se compromete a estudiar y trabajar en una propuesta para el Sistema de Incentivo para técnicos y administrativos (SIINDI) durante el tercer trimestre del 2018.

Artículo 13 bis. *Clasificación profesional*

Ambas partes se comprometen, por su necesidad, a orientar sus esfuerzos, con inicio en el primer trimestre de 2018, en la definición de un sistema de clasificación profesional y valorar si fuese necesaria la ayuda de un tercero, independientemente de quien lo solicite.

Para el personal técnico y administrativo se establecen los niveles que figuran en el correspondiente anexo I, con los importes salariales que para cada uno de ellos igualmente se indican.

Se mantiene la determinación de grupos profesionales para técnicos-administrativos y personal de taller (anexo III) según acuerdo alcanzado por la Comisión Técnica, de conformidad con lo previsto en el Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Artículo 14. *Gratificaciones extraordinarias*

Para todo el personal se establecen 2 pagas extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de julio y diciembre, cada una de ellas a razón de 30 días de los conceptos salariales que se indican a continuación:

- Para el personal de taller, los conceptos salariales incluidos en las pagas extraordinarias son: jornal base, antigüedad, plus mando y complemento pagas extraordinarias.

- En el caso de técnicos y administrativos, el importe de las pagas extraordinarias será equivalente a 1 mensualidad ordinaria más el complemento de pagas extraordinarias según consta en el anexo I (tablas salariales).

El abono de las gratificaciones extraordinarias se efectuará los días 15 de julio y 15 de diciembre. Estas gratificaciones serán cuantificadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen.

En el supuesto de que los períodos oficiales de vacaciones se iniciaran antes del 15 de julio, se adelantará la efectividad de los pagos a fecha suficiente para que su percibo se formalice antes del inicio del período vacacional.

Los importes referidos al complemento de paga extraordinaria quedarán especificados en las tablas salariales detalladas en el anexo I.

Artículo 15. *Plus de nocturnidad*

El importe hora de plus nocturno queda fijado en el 40% sobre el jornal base hora y se abonará por horas efectivamente realizadas en horario nocturno. El plus de nocturnidad quedará incluido en el salario/hora a efectos del cálculo del incentivo, como en la actualidad, y según queda recogido en el anexo II (sistema salarial personal de taller).

Se establece un plus de nocturnidad, específico para el personal que presta sus servicios en portería-vigilancia, si lo hubiere, por hora trabajada en dicho turno, que se recoge en el anexo II (sistema salarial personal taller).

Los miembros del Comité de Empresa adscritos al turno de noche que en ejercicio de sus funciones tuvieren que asistir a reuniones o cumplir otros deberes inherentes a su cargo que necesariamente se han de realizar en horario diurno, mantendrán el plus de nocturnidad para aquellas horas diarias que sustituyen las horas nocturnas habitualmente realizadas.

Artículo 16. *Plus por trabajos penosos, tóxicos y peligrosos*

Según el pacto entre el Comité y dirección de fecha 4 de julio de 2001, la excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad que se pudiera reconocer por la Autoridad Laboral y hasta que desapareciera el hecho causante de la misma en los puestos de trabajo de la planta de Vilanova, sería abonada al personal con un incremento del 25% sobre el salario base, concurren 1, 2 o las 3 circunstancias antedichas, por hora realmente trabajada y sobre cálculo anual.

Artículo 17. *Plus especial de mando*

Para el personal de mano de obra que ostente la categoría laboral de oficial de 1ª, 2ª, 3ª, preparador o especialista y se le asignen funciones efectivas de mando sobre 3 o más operarios, se establece y pacta un plus especial de mando.

Serán funciones de mando las siguientes: la responsabilidad de organizar, enseñar y dirigir el trabajo de los subordinados o colaboradores del ocupante del puesto de trabajo, obteniendo con ello un buen rendimiento global y un buen clima de trabajo.

La cantidad fijada para este plus será la misma cualquiera que sea la categoría laboral del operario, ya que no se concede por sus conocimientos sino en función del mando que se le confiere, quedando reflejado en las tablas que figuran en el anexo I, y formará parte de la base de cálculo del incentivo.

Este plus tiene consideración de complemento salarial personal por el tiempo en el que el

operario tenga encomendada y ejerza la función de mando efectiva.

Artículo 18. *Incremento voluntario*

La dirección se reserva el derecho de incrementar, con carácter individual, el salario de todos aquellos trabajadores en los que concurran circunstancias especiales de orden profesional que inciden en su persona y servicios prestados.

Artículo 19. *Retribución variable de técnicos y administrativos*

Para técnicos y administrativos el porcentaje máximo de retribución variable no podrá ser superior al 6% de su total fijo para los niveles 6, 7 y 8.

Para el resto de niveles, el porcentaje será del 8% de su total fijo, quedando consolidado en su salario Convenio la cantidad que supere a dichos porcentajes.

Artículo 20. *Horas extraordinarias*

Para el personal de taller, las horas extraordinarias se retribuirán de acuerdo con las tarifas contenidas en las tablas que figuran en el anexo I (tablas salariales). Las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional y en ningún caso podrán superar los máximos establecidos en la legislación vigente.

Las horas extraordinarias realizadas en sábado tarde y domingo se remunerarán con un plus festivo de 3,27 EUR por hora para especialistas y 3,92 EUR/hora para preparadores.

Artículo 20 bis. *Horas fin de semana y festivos del personal técnico y administrativo*

Por lo que respecta al personal técnico y administrativo, respecto de las realizadas en sábados por la mañana los fines de semana y festivos, serán los trabajadores quienes escogerán entre que las mismas sean abonadas a precio de horas normales (salario bruto anual/jornada anual) o guardadas en la bolsa de crédito horario para su disfrute en un plazo máximo de 4 meses.

Las horas realizadas en sábado tarde y domingo serán abonadas con un plus festivo igual a un incremento del 75% sobre el precio de la hora normal.

Capítulo III **Mejoras sociales**

Artículo 21. *Ayuda escolar*

Tendrán derecho a la ayuda escolar aquellos trabajadores que tengan hijos/as en edad escolar entre los 3 y 16 años y que cursen estudios reglados de duración mínima de curso académico, previa presentación de los correspondientes justificantes que acrediten dicha situación.

Los trabajadores con hijos/as e inscritos en guardería tendrán también derecho a percibir la ayuda escolar prevista en el párrafo anterior previa presentación de los correspondientes justificantes que acrediten la inscripción en la guardería.

A los efectos de la concesión de la ayuda escolar, los hijos/as deberán convivir dentro del núcleo familiar y podrán ser tanto naturales como adoptados o en cualquier otra situación acreditativa de convivencia en los términos del artículo 39.

El importe de la ayuda escolar es el recogido en las tablas salariales del anexo I (tablas salariales) y se abonará durante el mes de noviembre (nómina de octubre) de cada año.

El personal de la empresa que curse estudios de formación profesional, percibirá una ayuda de estudios de 63,25 euros brutos anuales, previa justificación de la situación. El importe de la ayuda a estudios es el recogido en las tablas salariales del anexo I (tablas salariales) y se abonará durante el mes de noviembre (nómina de octubre) de cada año.

El plazo de presentación de solicitudes finalizará el día 10 de octubre. Si se presenta con posterioridad a la fecha se abonará en el mes de junio siguiente. Estas cantidades se actualizarán de conformidad con lo establecido en el artículo 11 del presente Convenio.

Artículo 22. *Gratificación especial 30 años de servicio*

A los 30 años de servicios prestados para la empresa se percibirá una gratificación especial, por una sola vez, equivalente a 35 días de salario Convenio. Dicha cantidad se hará efectiva en el mes en el que el trabajador cumpla 30 años de servicio.

Dichos trabajadores disfrutarán, además, de 1 día de Convenio adicional para usar en el plazo de los 12 meses siguientes a la fecha en que cumplan dicha antigüedad.

Artículo 23. *Complemento de prestación por IT*

a) Durante la vigencia del Convenio la empresa complementará la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencia común hasta el 100% del salario a partir del 61º día de duración de la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, siempre y cuando la media anual de absentismo en la empresa por este concepto no supere el índice del 2,7% o 5 personas. En caso de que dicho índice sea superado, se repartiría el importe total que la empresa viniera abonando por complementos de procesos de incapacidad temporal superiores a 61 días entre la totalidad de los trabajadores y trabajadoras que estuvieran en esta situación.

Las partes acuerdan que la cantidad total a percibir por el trabajador en situación de incapacidad temporal no podrá ser superior a la cantidad que hubiera percibido en concepto de salario en el supuesto de estar en activo en la compañía. Por ello, las partes acuerdan que la empresa podrá ajustar y reducir el importe del complemento abonado a fin de que se dé cumplimiento a lo previsto en este párrafo.

Para poder complementar la prestación de incapacidad temporal hasta el 100% del salario, se acuerda que el importe del complemento a abonar será la diferencia entre el importe correspondiente a las horas dejadas de trabajar en el mes que corresponda (calculadas por los mismos importes y conceptos que las vacaciones) más la prorrata de pagas extraordinarias menos el importe abonado por la entidad encargada del pago de la prestación.

b) En los casos de enfermedad o accidente no laboral que requieran hospitalización, se abonará desde el primer día de la hospitalización, el 100% de la base de cálculo de la prestación y hasta la salida del centro hospitalario; además, mientras dure su convalecencia o recuperación por un periodo máximo de 55 días a partir de la salida del hospital.

c) En la primera baja anual de cada trabajador, como complemento por enfermedad, se abonará el 60% de la base reguladora diaria, durante los 3 primeros días de IT.

d) En los casos derivados de accidente de trabajo se abonará la diferencia hasta el 100% de la base de cálculo de la prestación, a partir del primer día, y no deducirá la parte proporcional de las pagas extras, siempre que la persona afectada haya cumplido las medidas de seguridad e higiene establecidas, o que se puedan establecer en cada puesto de trabajo, con el compromiso del apoyo por parte del Comité de Empresa a la estricta observancia de dichas normas.

Artículo 24. *Prendas de trabajo*

Se entregará a todo el personal de la empresa, 2 veces por año.

El personal que usa bata de trabajo, podrá elegir en lugar de las 2 prendas anuales, una de tergal.

Artículo 25. *Prestaciones por incapacidad o muerte*

La empresa garantizará las indemnizaciones como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, que se derivase en situación de invalidez permanente, en grado de gran invalidez, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, en los mismos criterios y cuantías que establece el Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de Barcelona.

Si sobreviniera la muerte del trabajador accidentado los beneficiarios del mismo, o en su defecto, su viuda o derechohabientes, percibirán las cantidades que en cada momento el Convenio para la industria siderometalúrgica de Barcelona establezca, también, a tanto alzado y en una sola vez.

Capítulo IV **Organización del trabajo**

Artículo 26. *Movilidad del personal*

En caso de trabajar bajo el sistema relleu, las condiciones serán las pactadas en dicho acuerdo y en el pacto de fecha 31 de mayo de 2016 (anexo VII).

En caso de trabajar bajo el anterior sistema (Bedaux), las condiciones serán las siguientes:

1. Cuando un trabajador sea cambiado por cualquier circunstancia a otro puesto de trabajo con tiempos cronometrados, deberá tenerse en cuenta el período de prácticas que debe realizar en el nuevo puesto, según pueda pactarse entre empresa, Comité y trabajador.
2. Se retribuirá el periodo de prácticas en la misma cantidad que resulte de aplicar el promedio de actividad que alcance el operario durante los 7 días siguiente a la finalización de aquél.
3. El monitor, durante el tiempo que actúe enseñando al operario, percibirá su promedio de incentivo.
4. Los días establecidos con monitor tienen la consideración de máximos. El monitor deberá permanecer a dedicación exclusiva en esta labor durante el primer tercio de los días establecidos. Durante el resto de dichos días sólo estará a disposición del operario si es requerido por éste.
5. A los efectos de consideración de práctico en un puesto, se sumarán los días de las columnas I+II o III+IV según los casos.
6. Cuando la asignación a un nuevo puesto sea inferior al tiempo total de práctica exigido, el cambio se considerará provisional y el operario percibirá su incentivo promedio.
7. Para la acumulación de los días parciales de prácticas, los periodos de cómputo serán iguales al triple de los del punto 5, con un mínimo de 3 meses. Durante estos periodos, las asignaciones provisionales serán sumadas, ya sea por días completos u horas, hasta totalizar los días exigidos, en cuyo momento pasará a considerarse práctico en dicho puesto y a percibir la actividad que alcance en el mismo.
8. Los trabajadores, sean o no miembros de un sindicato o representantes unitarios de los trabajadores, en los casos de movilidad funcional, tendrán preferencia en volver a su antiguo puesto de trabajo cuando se incremente la actividad en el mismo y las condiciones de producción lo permitan.

Artículo 27. *Revisión de tiempos*

Cuando se proceda a una revisión de tiempos de trabajo se usarán sistemas de cronometrajes permitidos por la legislación vigente (Bedaux).

La determinación de tiempos podrá ser objeto de reclamación por parte de los trabajadores, tanto si se trata de la primera fijación de valores como de los cambios posteriores del valor hasta entonces asignado o por causa de una modificación del método operatorio o por cualquier otra circunstancia relacionada con los tiempos asignados.

Artículo 28. Sistema de reclamación de tiempos

En los casos en que exista discrepancia por parte del personal afectado en cuanto a la asignación de los tiempos, intervendrá una Comisión Mixta de Métodos y Tiempos.

El período de adaptación a los nuevos tiempos será de 1 mes a partir de la entrega de los cronometrajes.

El operario disconforme con los tiempos dispondrá de 7 días hábiles contados desde el momento en que se comunique por el responsable de métodos o el encargado la aplicación efectiva de los mismos, para proceder a la reclamación que estime pertinente ante la Comisión.

La Comisión se reunirá para analizar el caso, a petición del trabajador si éste no estuviera de acuerdo con los informes del departamento de métodos y tiempos, como máximo dentro del mes siguiente a dicha petición.

Si el problema se resuelve antes de terminar el período de adaptación éste no deberá ser necesariamente empleado.

Durante el mes de adaptación se percibirá el incentivo promedio.

En caso de no existir problema con los nuevos tiempos el operario percibirá la actividad que alcance a partir del octavo día hábil.

Transcurrido 1 mes desde la implantación de los nuevos tiempos, si no existe acuerdo por parte de la Comisión, se abonará la cantidad correspondiente al 75% del promedio de incentivo percibido en el mes anterior, siempre que alcance una actividad mínima del 108 sobre los nuevos tiempos y ésta sea, en piezas, superior a la que normalmente venía realizando.

De existir discrepancia en el seno de la Comisión, deberá realizarse previo acuerdo un arbitraje, cuyo fallo será vinculante para ambas partes. Dicho arbitraje, en tanto no exista organismo oficial, se realizará por una empresa especializada que podrá ser elegida por la representación social dentro de un mínimo de 3, propuestas por la dirección.

Artículo 29. Retribución de incentivos en condiciones especiales de trabajo

En caso de trabajar bajo el sistema relleu, las condiciones serán las pactadas en dicho acuerdo y en el pacto de fecha 31 de mayo de 2016 (anexo VII).

En caso de trabajar bajo el anterior sistema (Bedaux), las condiciones serán las siguientes:

Las 10 primeras horas, en cómputo mensual, se abonarán, en cualquiera de los supuestos aquí relacionados, por el método llamado "a promedio" y, el exceso de conformidad con los puntos que se relacionan:

1. Visita a encargado/jefe por voluntad propia: rendimiento 100.
2. Avería máquina: Rendimiento 100, si no se realiza otra labor.
3. Paro máquina por calidad defectuosa: Rendimiento 100, si no se realiza otro trabajo.
4. Verificación trabajo mal efectuado:
 - 4.1. A causa del proceso/utillaje: (Cronometraje) o promedio.
 - 4.2. No seguir el método operatorio: Reparar el daño sin cobrar incentivo ni por la verificación ni por el trabajo mal efectuado, siempre que se conozca el operario.

5. Repasar piezas defectuosas: Idénticos criterios que el punto 6.
6. Preparaciones no cronometradas:
 - 6.1. Si existe preparador: Operario a rendimiento 100, si no realiza otro trabajo.
 - 6.2. Si prepara el propio operario o es necesaria su ayuda al preparador.
7. Falta de material o fluido eléctrico: Rendimiento 100.
8. Pruebas de métodos/ingeniería/producción y muestras: Promedio.
9. Limpieza general de talleres y fábrica: Valoración al mérito en la categoría de peones; en cualquier otra categoría: a "promedio".

Artículo 30. *Rotación de turnos de trabajo*

Los turnos de trabajo rotarán cada 4 semanas, y la dirección respetará los acuerdos particulares entre los trabajadores, siempre y cuando no perjudiquen a la organización del trabajo y se soliciten con el período suficiente de antelación.

Artículo 31. *Cambios de puesto de trabajo*

Cuando un trabajador, a consecuencia de enfermedad o accidente no reúna las condiciones idóneas para el puesto de trabajo que desempeña, y no le haya sido reconocida una incapacidad permanente total o absoluta, la dirección de la empresa, recabados los oportunos informes de los servicios médicos, Comité de Salud Laboral y Comité de Empresa, procederá al traslado del trabajador interesado al puesto de trabajo más acorde con sus facultades que exista en aquel momento o que se pueda crear en el futuro. Las condiciones económicas serán las correspondientes a su categoría, acomodándose el incentivo al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 32. *Plan de profesionales*

Debido a la evolución de la empresa y a las reestructuraciones y reorganizaciones que ha ido sufriendo para adecuarse a las nuevas necesidades, ambas partes ven la necesidad de modificar el actual Plan de Profesionales, aprobado en el año 1985.

A) Actividades de los profesionales (preparadores y oficiales):

El incentivo promedio será de 128. La actividad mínima será el 125, excepto para el personal nuevo en la categoría, que será de 122 los 6 primeros meses; a partir del séptimo, inclusive, la actividad mínima será de 125.

B) Preparadores:

Toda preparación realizada por el operario deberá estar firmada por el supervisor/preparador. Esta situación deberá estar descrita en el método operatorio o manual de preparación.

Capítulo V **Jornada, horario, vacaciones y permisos**

Artículo 33. *Jornada de trabajo*

a) La jornada anual de trabajo es de 1.723 horas de trabajo efectivo durante 2017.

Para los años 2018, 2019 y 2020 se pacta una jornada anual de 1.705 horas de trabajo efectivo.

La jornada se distribuirá teniendo en cuenta la carga de pedidos y la producción en la negociación del calendario anual de la empresa.

b) Horarios:

Los turnos de trabajo para taller serán los siguientes:

- Turno mañana: de 06.00 a 14.00 horas
- Turno tarde: de 14.00 a 22.00 horas
- Turno noche: de 22.00 a 06.00 horas

En base a estos horarios, los cruces de turno se realizarán en los puestos de trabajo, quedando sin vigor la acumulación de descansos al final de la jornada.

Se establecerán 20 minutos acumulados de tiempo personal para descanso diario en cada turno.

c) Compensación de trabajo en festivos: los días trabajados, de forma voluntaria, en sábados domingos y festivos por los trabajadores de mantenimiento, o si lo hubiera, de portería, serán compensados con otro día intersemanal de descanso y con un plus especial de 2,49 EUR por hora.

d) Marcaje en el reloj con ropa de trabajo:

1. Se deberá marcar siempre con ropa de trabajo.
2. La entrada tendrá siempre 5 minutos de margen.
3. Regulación de retrasos en caso de jornada de 8.

En caso de aplicación del sistema Bedaux estará admitido ausentarse del puesto de trabajo 15 minutos antes del fin de la jornada, siempre que el operario de dicho puesto haya alcanzado en ese momento el rendimiento y la producción habituales correspondientes a la totalidad del tiempo útil de la jornada. El fichaje se realizará siempre en ropa de trabajo.

e) Se mantiene el actual acuerdo en relación al uso del transporte público de los trabajadores para el personal que provenga del antiguo centro de trabajo ubicado en la calle Tarragona de Vilanova i la Geltru.

Artículo 34. *Bolsa de horas (flexibilidad)*

Las partes acuerdan el establecimiento de una bolsa de horas a partir 1 de enero de 2018 destinada a atender periodos en los que se prevea que la actividad sufra variaciones al alza o a la baja y durante los cuales se modifique la jornada ordinaria de los trabajadores/as establecida en el calendario laboral. Esta bolsa de horas se aplicará de conformidad con las siguientes reglas:

La mencionada bolsa de horas queda fijada en un máximo de 16 horas al alza o 16 horas a la baja. La utilización de estos días deberá ser preavisada con 7 días de antelación (tanto para comunicar las horas a la baja como al alza) y aprobada por el departamento de recursos humanos.

La utilización de las horas "a la baja" conllevará un pago del 50% del importe de una jornada de Convenio en compensación, quedando por lo tanto un saldo negativo de horas a recuperar para el trabajador/a. Dicho complemento se devengará en concepto de "bolsa de horas". Cuando posteriormente se proceda a recuperar el tiempo no trabajado, la empresa abonará el importe íntegro correspondiente a la jornada trabajada.

La utilización de las horas "al alza" conllevará el pago de la jornada íntegra (si fuera un festivo se abonarán los complementos correspondientes). Cuando posteriormente el trabajador descansa el tiempo correspondiente, la empresa abonará el complemento "bolsa de horas" equivalente al 50% de una jornada de Convenio.

La bolsa de horas quedará necesariamente saldada a 31 de diciembre de cada año, quedando el cómputo a "0".

La bolsa de horas se utilizará preferentemente de lunes a sábado. En caso de que fuera

necesario utilizarla en domingos o festivos, la dirección de la empresa lo pondría en conocimiento previo del Comité de Empresa.

Artículo 35. *Cuarto y quinto turno*

Las partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria para estudiar la posibilidad de poner en marcha un 4º y un 5º turno de trabajo para cuando sea necesaria su implantación.

Artículo 36. *Horario flexible*

Todo el personal técnico y administrativo y el adscrito a los puestos de trabajo de producción que realice horario partido, deberá hacer una jornada diaria de 8 horas de lunes a viernes, con los límites establecidos en el artículo 33. Se reconoce a dicho personal una flexibilidad en base a los puntos siguientes:

1. El horario central en el que toda la plantilla deberá estar en su puesto de trabajo será de 09.00 a 16.00 horas.
2. La entrada mínima permitida será a las 07.15 horas.

La entrada máxima permitida será a las 09.00 horas.

La salida mínima permitida será a las 16.00 horas.

La salida máxima permitida será a las 18.30 horas.
3. Cada persona podrá flexibilizar el horario de comida en el tiempo que necesite, con un mínimo de media hora y un máximo de 2 horas.
4. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de marcar en la portería la entrada y salida del centro de trabajo.
5. El margen de flexibilidad de entradas y salidas será siempre cerrado y anotado en períodos de 1 minuto.
6. Quien tuviere a su cargo algún menor de 8 años y realice horario flexible, previa justificación de esta circunstancia, podrá modificar su horario de entrada en la empresa, de forma que el margen de entrada, por la mañana, se amplíe hasta las 09.15 horas.
7. Opcionalmente, el personal adscrito a técnicos-administrativos podrán salir a las 13.00 horas los viernes alternos, siempre que lo permitan las necesidades de la actividad.
8. Las horas que se realicen como formación para el colectivo de técnicos y administrativos que sean de carácter obligatorio y necesario para el correcto desempeño del puesto de trabajo de conformidad con el Plan de Formación anual, serán computadas dentro de la jornada laboral.

Artículo 37. *Vacaciones*

Se disfrutarán 30 días naturales de vacaciones al año; para el personal de mano de obra, se abonarán a razón de 6 horas diarias en todos los conceptos computables.

En todos los demás términos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

El personal incluido en este Convenio, que por necesidades ineludibles de producción y servicio, y de conformidad con la legislación vigente, tenga que realizar sus vacaciones fuera del período oficial señalado en el calendario laboral de fábrica, percibirá la paga de vacaciones con un aumento del 25% sobre su retribución.

Vacaciones de Navidad: El personal que por necesidades de servicio tenga que trabajar

durante las vacaciones de Navidad, podrá disfrutar de las mismas durante el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 38. *Días de Convenio*

1. Los trabajadores y trabajadoras de la empresa podrán disfrutar 5 días de Convenio a libre disposición durante el año.
2. En caso de que algún trabajador o trabajadora desee disfrutar los 5 días de Convenio de forma consecutiva, el plazo mínimo para solicitarlos será de 2 meses previos.
3. No se concederán días de Convenio en el mismo día a más del 20% de personas por taller y turno ni a más de una de las personas que realicen el mismo trabajo (misma fase), incluidas las bajas por cualquier causa existentes en el momento de la concesión, salvo aquellas que fueran de larga duración (superiores a 61 días).
4. 1 día de Convenio se solicitará al responsable con una antelación mínima de 24 horas, y una máxima general de 90 días, a excepción de lo establecido en el apartado 2 y sin perjuicio de lo estipulado en el apartado 5. En caso de informar con menos de 24 horas y habiendo discrepancia, será Recursos Humanos quien decida sobre su concesión.
5. Con carácter excepcional y mediante autorización correspondiente, se podrán disfrutar todos los días de Convenio de forma consecutiva, con las condiciones siguientes:
 - a) Siendo 4 días consecutivos de disfrute se avisará con 15 días de antelación.
 - b) De 2 a 3 días consecutivos se podrá solicitar con un mínimo de 48 horas de antelación.
 - c) En ambos casos, la concesión seguirá el procedimiento previsto en este Convenio.
6. La retribución será sobre jornal base, plus de Convenio e incentivo.
7. Se acuerda la posibilidad de disfrutar los convenios a jornada partida (mínimo 4 horas).
8. El personal de mano de obra o talleres que no disfrute los 5 días de Convenio durante el año natural, no podrá trasladar su disfrute al año siguiente, si bien percibirá la cuantía equivalente a los días no disfrutados con la nómina del mes de diciembre del año en curso.
9. El personal técnico-administrativo queda excluido de lo dispuesto en el párrafo anterior dado que le resulta de aplicación una regulación específica en materia de exceso de jornada en virtud de la cual, a partir del 1 de enero de 2014, el cómputo máximo de horas de exceso de jornada que podrán ser traspasadas al año siguiente será de 24, regularizándose esta situación a 1 de enero de cada año.
10. El personal técnico-administrativo que tenga días de Convenio pendientes de disfrutar a 31 de diciembre excepcionalmente podrán disfrutarlos durante el mes de enero del año siguiente.

Artículo 39. *Permisos*

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y justificándola adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio. 1 día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos consanguíneos.
2. 2 días laborables en caso de nacimiento de hijos, que se ampliarán a 4 si el parto es con intervención quirúrgica (cesárea), exclusivamente para el cónyuge.
3. Para permisos por accidente, enfermedad, intervención, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:

- a) 2 días laborables en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización.
- b) 2 días laborables por accidente, enfermedad grave u hospitalización, que podrán ser disfrutados hasta que curse alta hospitalaria.
- c) 2 días laborables por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

4. El permiso recogido en el apartado 3 anterior quedará sustituido por los siguientes en los supuestos expresamente indicados:

- 5 días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge.
- 3 días laborables, por fallecimiento de padres, hijos y hermanos consanguíneos.
- 4 días naturales, de los cuales al menos 2 serán laborables, por enfermedad grave o intervención quirúrgica (seguida de internamiento en clínica superior a 3 días) del cónyuge.

5. Cuando por los motivos establecidos en los apartados 2, 3 y 4 el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto superior a 50 km o desplazamiento a los hospitales de Barcelona, incluidos el de Bellvitge, Tarragona, Terrassa, Sabadell e Igualada, el plazo será de 4 días laborables. Si en el supuesto anterior la distancia del desplazamiento fuese superior a 200 km, el plazo será de 5 días naturales, de los cuales al menos 4 serán laborables. Para poder disfrutar de este permiso deberá quedar acreditado que realmente existe un desplazamiento a efectuar y se tomará siempre el lugar de residencia del trabajador como punto de partida. El permiso se concederá si el desplazamiento se efectúa desde el área de Vilanova a las localidades indicadas o viceversa.

6. Durante 1 día por traslado de su domicilio habitual.

7. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

8. 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.

9. Visitas a médico:

a) Para visitas propias a médicos especialistas: permisos por el tiempo indispensable.

b) Para visitas a médicos de cabecera y privados, hasta un máximo de 16 horas/año, que podrán ser utilizadas para acompañar a familiares hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad a visitas a médicos de cabecera o especialistas de la Seguridad Social y privados. Para el trabajador que efectúe turno de noche, se permite el uso de estas horas durante la jornada inmediata anterior al día del hecho causante.

Para las salidas a visitas médicas de fábrica, el tiempo de traslado quedará fijado de la siguiente forma:

- 45 minutos para la ida a visitas dentro de la localidad y 30 minutos para la vuelta. Este permiso se ampliará al tiempo indispensable para aquellos trabajadores que hagan uso del transporte público.
- 1 hora para visitas en localidades situadas fuera de la localidad hasta 50 km. Este permiso se ampliará al tiempo indispensable para aquellos trabajadores que hagan uso del transporte público.
- 2 horas para visitas en localidades situadas fuera de la localidad a más de 50 km.

10. Además de lo establecido en el punto 3 a), los trabajadores tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable para la visita médica de urgencia, tanto propia como cuando acompaña a sus parientes hasta el primer grado. Asimismo, para el supuesto de visita

médica de urgencias podrá transcurrir un máximo de 5 horas desde la salida del centro de urgencias hasta la entrada del turno de mañana.

En todos los supuestos, se requerirá una justificación documental posterior. El citado justificante deberá contener al menos, el nombre y apellidos del trabajador, en su caso el nombre y apellidos del familiar al que se acompaña, fecha, hora de entrada y hora de salida.

11. Para el cómputo de los días de permisos y licencias establecidos en los puntos anteriores, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

- a) Todos los permisos y licencias se computarán desde el día del hecho causante que dé el derecho al permiso. Si el hecho causante se produce 1 día no laborable, los permisos y licencias que se computan únicamente por días laborables empiezan a computarse el primer día laborable inmediatamente posterior al hecho causante. Únicamente en los supuestos de hospitalización de un familiar, los días de permiso podrán ser elegidos mientras dure la hospitalización, y como máximo podrán ser disfrutados hasta que curse alta hospitalaria.
- b) Cuando el trabajador haya trabajado toda la jornada laboral del día del hecho causante, se iniciará el cómputo a partir del día siguiente.
- c) Cuando el trabajador interrumpa la jornada laboral, éste podrá optar por computar o no ese día como de permiso.

En cuanto al abono del permiso, la empresa computará y abonará ese día, como primer día del permiso o licencia, independientemente de las horas trabajadas, y hasta el máximo de la duración prevista para cada tipo de permiso.

En el caso que se solapen 2 o más supuestos que den derecho a permiso retribuido, prevalecerá el más favorable para el trabajador/a, sin perjuicio de los mínimos establecidos en el Estatuto de los trabajadores, que se respetarán siempre en cualquier caso.

12. En desarrollo del artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores se permite siempre que medie preaviso en la empresa de 15 días de antelación, la acumulación de 100% de horas de lactancia que pudiesen corresponder. El cómputo total de tiempo acumulado será un total de 15 días que deberán disfrutarse en jornadas laborables completas y, salvo acuerdo entre las partes, será inmediatamente después de permiso maternal.

Artículo 39 bis. *Suspensión del contrato por paternidad*

El trabajador que desee ejercitar su derecho a la suspensión de contrato por paternidad regulado en el artículo 48.7 del Estatuto de los trabajadores, deberá comunicar a la dirección de la empresa el ejercicio de este derecho, de forma fehaciente y con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de su disfrute, salvo que quiera iniciarlo al día siguiente de finalizado el permiso por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, en cuyo caso el plazo de preaviso será de 2 días naturales.

Artículo 40. *Permisos por compañeros/as, no cónyuges*

Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (inscripción en el registro municipal de parejas de hecho, de existir éste, o cualquier otro documento de carácter oficial que acredite su situación) generarán los mismos derechos que los cónyuges en el matrimonio a los efectos de los permisos a los que hace referencia el artículo 39 del presente Convenio.

Capítulo VI Derechos sindicales

Artículo 41. *Comité de Empresa*

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente al respecto, el Comité de Empresa tendrá acceso a la copia básica de los contratos del nuevo personal, informándole la dirección previamente de los ingresos a realizar.

La dirección informará trimestralmente de la marcha económica de la empresa, con sujeción a las leyes vigentes y con el compromiso por parte de quienes la reciban del debido sigilo profesional.

Artículo 42. *Horas sindicales*

Todas las horas sindicales serán retribuidas con los conceptos salariales fijos (incentivo al 80) y el releu igual al promedio de los 3 meses anteriores de cada uno.

Se acuerda que las secciones sindicales puedan distribuirse las horas sindicales mensuales en concepto de "bolsa", con arreglo a la legislación vigente, según la normativa laboral en vigor.

Se facilitarán los nombres mínimo con 15 días de antelación. No obstante, habrá opción en modificar las personas, avisando con 15 días de antelación.

Artículo 43. *Derecho de asamblea*

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea con los requisitos establecidos en el artículo 77 de la Ley del Estatuto de los trabajadores. Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho, dentro de su jornada de trabajo, a un máximo de 10 horas anuales de asamblea, retribuidas.

Las personas que presten servicios para la empresa a través de un contrato de puesta a disposición con una ETT, tendrán derecho a asistir a las asambleas y dichas horas serán consideradas tiempo de trabajo y abonadas por la empresa.

Se garantizará que dichos trabajadores no realicen trabajos en solitario que puedan generar riesgos laborales, en caso contrario, deberán abandonar el centro de trabajo por motivos de seguridad.

Artículo 44. *Canon sindical y fondo social sindical*

El Comité podrá establecer y cambiar sus reglas propias para regular las causas y los destinatarios del fondo.

La empresa abonará al Comité de Empresa, en concepto de canon sindical, la cantidad de 7.000 euros en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Asimismo, ambas partes se comprometen a estudiar una fórmula para que la empresa asuma el fondo asistencial. En caso de que la empresa finalmente gestione el fondo asistencial, el importe del canon sindical incrementará en 1.000 EUR más. De lo contrario, esto es, si la empresa no gestionase el fondo asistencial, la misma aportará la cantidad de 7.000 euros para dicho concepto en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Artículo 45. *Subvención cubierto*

La empresa subvencionará el 50% del valor del menú al colectivo de técnicos y administrativos así como al personal directo que, por necesidades de la empresa, deba realizar turno flexible.

La empresa asimismo asumirá el 100% del valor del menú en el caso del personal que, por requerimiento de la empresa (formación, reuniones, trabajos excepcionales) deba adelantar su jornada (en el caso de turno de tarde) o bien prolongarla (en el caso del turno de mañana).

El personal que no cumpla con los requisitos anteriores y que desee utilizar los servicios del comedor asumirá el 100% del valor del menú.

Artículo 46. *Comisión Técnica Permanente para el seguimiento de la mejora continua*

Se acuerda la creación de una Comisión Técnica Permanente, la cual tendrá como finalidad el seguimiento de la mejora continua en beneficio del incremento de productividad y descenso de los índices de absentismo a través de la implantación de la cultura lean Manufacturing en toda la organización.

Otras disposiciones

Artículo 47. *Contratación*

1. Contratos en prácticas

Las percepciones económicas previstas en la legislación que regulan los presentes contratos se consideran de la siguiente forma:

Se establece un periodo 3 meses (con independencia de la duración del contrato), durante el cual se percibirá un salario del 80% del normal en el puesto. Transcurrido dicho período se percibirá el salario normal del puesto, manteniéndose las restantes condiciones de duración y cotización establecidas en la Ley.

2. Contratos eventuales

En tanto en cuanto no se desarrolle en el Convenio colectivo de empresa las duraciones y condiciones de los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, se regularán por lo previsto en el Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

3. Contrato de relevo

Los trabajadores/as, solicitándolo con un preaviso de 6 meses, podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan las condiciones legales exigidas para ello siempre y cuando exista acuerdo entre el trabajador y la empresa. La duración de dichos contratos será equivalente al período que falte para que el trabajador en cuestión alcance la edad ordinaria de jubilación.

Las futuras solicitudes de jubilación parcial estarán condicionadas a las necesidades organizativas y operacionales que pudiera tener la empresa, así como al cumplimiento de los requisitos de acceso por parte de los solicitantes.

Para futura contratación de relevistas, la empresa dará preferencia a los trabajadores temporales existentes en la planta. De no existir, la empresa podrá realizar las selecciones de personal que estime oportunas con la finalidad de analizar la adecuación de la persona al puesto de trabajo y a los objetivos de la empresa. En lo que se refiere al contrato del relevista, se estará a lo que la ley establezca.

Las partes procurarán que la utilización del contrato de relevo se haga de modo que se mantenga el máximo de empleo posible, ofreciendo al relevista una jornada mínima del 75%.

Artículo 48. *Derecho supletorio*

En todo lo no previsto especialmente en este Convenio colectivo, regirán las normas del Estatuto de los trabajadores y las demás disposiciones de carácter general.

Disposiciones adicionales

Artículo 49. *Excedencia voluntaria*

Se estará a lo establecido por la normativa vigente.

Artículo 50. *Formación*

Se acuerda crear una Comisión Mixta, que tenga por objetivo fomentar e incentivar las políticas de formación de la empresa para sus trabajadores, teniéndose en cuenta la participación de todos en los Programas de Seguridad en el trabajo y el desarrollo profesional.

Esta Comisión desarrollará un reglamento propio que contemple el seguimiento de los cursos, el cómputo de las horas y el calendario de los mismos.

Asimismo, se establece que las horas de formación que sean de carácter necesario para el correcto desempeño del puesto de trabajo de conformidad con el Plan de Formación anual se realizarán, siempre que sea posible, dentro del horario de trabajo y cuando ello no sea posible, la empresa deberá explicar y justificar dicho extremo teniendo en cuenta la situación personal del trabajador. En este caso las horas de formación se acumularán para su compensación posterior dentro del horario.

Artículo 51. *Código de conducta*

Se incorpora íntegramente al Convenio de Mahle Componentes de Motor España, SL el código de conducta existente en el Convenio de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona formando un todo único e inseparable.

A estos efectos, se reproduce a continuación el texto del citado código de conducta:

“Artículo 13. Criterios generales

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 18 bis del presente Convenio.

Artículo 14. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta 3

ocasiones en un período de 1 mes.

- b) La inasistencia injustificada de 1 día al trabajo en el período de 1 mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 15. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 3 ocasiones en el período de 1 mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de 2 días consecutivos o de 4 alternos, durante el período de 1 mes.

Bastará 1 sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el

contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 16. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 10 ocasiones durante el período de 6 meses, o bien más de 20 en 1 año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante 3 o más días consecutivos o 5 alternos en un período de 1 mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena.

También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comportamiento para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de 2 meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas

causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Artículo 17. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

c) Por faltas muy graves

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
Despido.

Artículo 18. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- a) Faltas leves: 10 días.
- b) Faltas graves: 20 días.
- c) Faltas muy graves: 60 días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 18 bis. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso

La dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.”

Artículo 52. Salud laboral. Equipo de primeros auxilios

Los integrantes del equipo de primeros auxilios percibirán un complemento según tablas denominado “Complemento EPA” por 11 meses por el desempeño de estas funciones, que será actualizado con los incrementos previstos en el presente Convenio. El seguimiento y control del buen funcionamiento de este colectivo será responsabilidad de la Comisión de Seguridad y Salud bajo el reglamento existente.

Continúa en la página siguiente

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

a) PRECIOS JORNADA

Jornada anual hasta el 31 de diciembre de 2017: 1.723 horas de trabajo efectivo.

Tablas julio 2017 incluyen el incremento salarial del 1,5% conforme al apartado 1 del artículo 11 sobre las tablas salariales contenidas en el anexo I del acuerdo de modificación del Convenio colectivo suscrito el 26 de agosto de 2014 (BOPB del 26 de enero de 2015). Sin incluir la posible revisión del 0,2% y el ajuste de Convenio.

Tablas julio 2017:

| | G. valoración | JB | PC | Normal |
|--------------|---------------|-------|-------|--------|
| Peón | 195 | 21,13 | 23,77 | 0,118 |
| Especialista | 259 | 21,43 | 24,40 | 0,118 |
| Of 3º | | 21,54 | 29,07 | |
| Of 2º | | 21,94 | 32,16 | |
| Of 1º | | 22,32 | 35,43 | |
| Preparador | | 21,70 | 34,50 | |

Compl. PE MO: 929,66 EUR/paga
Plus mando: 0,77 EUR/hora
Pluses especial preparador con mando: 0,31 EUR/hora
Compl. EPA: 62,36 EUR/mes, 11 meses
Ayuda escolar: 107,78 EUR/año
Ayuda estudios: 65,74 EUR/año

| Nivel | EUR/año |
|-------|-----------|
| 3 | 33.250,15 |
| 4 | 31.190,73 |
| 5 | 30.013,72 |
| 6 | 28.836,73 |
| 7 | 25.997,41 |
| 8 | 24.713,99 |

Compl. PE TyA: 88,60 EUR

Horas extra:

- Especialista: 11,77
- Oficial 1ª: 14,79
- Preparador: 13,94

Plus festivo:

- Especialista: 3,32
- Preparador: 3,98

Jornada anual a partir de 2018: 1.705 horas de trabajo efectivo.

Tablas 2018 incluyen el incremento salarial del 1,5% conforme al apartado 1 del artículo 11 sobre las tablas de julio 2017. Sin incluir la posible revisión del 0,2% y el ajuste de Convenio.

Tablas 2018:

| | G. valoración | JB | PC | Normal |
|--------------|---------------|-------|-------|--------|
| Peón | 195 | 22,15 | 24,13 | 0,118 |
| Especialista | 259 | 22,44 | 24,77 | 0,118 |
| Of 3º | | 22,55 | 29,51 | |
| Of 2º | | 22,96 | 32,64 | |
| Of 1º | | 23,33 | 35,97 | |
| Preparador | | 22,72 | 35,02 | |

Compl. PE MO:943,60 EUR/paga
 Plus mando:0,78 EUR/hora
 Plus especial preparador con mando:0,32 EUR/hora
 Compl. EPA:63,30 EUR/mes, 11 meses
 Ayuda escolar:109,40 EUR/año
 Ayuda estudios:66,73 EUR/año

| Nivel | EUR/año |
|-------|-----------|
| 3 | 33.748,90 |
| 4 | 31.658,59 |
| 5 | 30.463,93 |
| 6 | 29.269,28 |
| 7 | 26.387,37 |
| 8 | 25.084,70 |

Compl. PE TyA:89,93 EUR

Horas extra:

- Especialista: 11,94
 - Oficial 1º: 15,01
 - Preparador: 14,14

Plus festivo:

- Especialista: 3,37
 - Preparador: 4,04

Tablas 2019 incluyen el incremento salarial del 1,5% conforme al apartado 1 del artículo 11 sobre las tablas de 2018. Sin incluir la posible revisión del 0,2% y el ajuste de Convenio.

Tablas 2019:

| | G. valoración | JB | PC | Normal |
|--------------|---------------|-------|-------|--------|
| Peón | 195 | 22,48 | 24,49 | 0,118 |
| Especialista | 259 | 22,78 | 25,14 | 0,118 |
| Of 3º | | 22,89 | 29,95 | |
| Of 2º | | 23,30 | 33,13 | |
| Of 1º | | 23,68 | 36,50 | |
| Preparador | | 23,06 | 35,54 | |

Compl. PE MO:957,76 EUR/paga
 Plus mando:0,79 EUR/hora

Plues especial preparador con mando:.....0,32 EUR/hora
 Compl. EPA:.....64,25 EUR/mes, 11 meses
 Ayuda escolar:.....111,04 EUR/año
 Ayuda estudios:.....67,73 EUR/año

| Nivel | EUR/año |
|-------|-----------|
| 3 | 34.255,14 |
| 4 | 32.133,47 |
| 5 | 30.920,89 |
| 6 | 29.708,32 |
| 7 | 26.783,18 |
| 8 | 25.460,97 |

Compl. PE TyA:.....91,28 EUR

Horas extra:

- Especialista:.....12,12
 - Oficial 1ª:.....15,23
 - Preparador:.....14,36

Plus festivo:

- Especialista:.....3,42
 - Preparador:.....4,10

Tablas 2020 incluyen el incremento salarial del 1,5% conforme al apartado 1 del artículo 11 sobre las tablas de 2019. Sin incluir la posible revisión del 0,2% y el ajuste de Convenio.

Tablas 2020:

| | G. valoración | JB | PC | Normal |
|--------------|---------------|-------|-------|--------|
| Peón | 195 | 22,82 | 24,86 | 0,118 |
| Especialista | 259 | 23,12 | 25,52 | 0,118 |
| Of 3º | | 23,23 | 30,40 | |
| Of 2º | | 23,65 | 33,62 | |
| Of 1º | | 24,04 | 37,05 | |
| Preparador | | 23,40 | 36,08 | |

Compl. PE MO:.....972,13 EUR/paga
 Plus mando:.....0,81 EUR/hora
 Plues especial preparador con mando:.....0,33 EUR/hora
 Compl. EPA:.....65,21 EUR/mes, 11 meses
 Ayuda escolar:.....112,71 EUR/año
 Ayuda estudios:.....68,74 EUR/año

| Nivel | EUR/año |
|-------|-----------|
| 3 | 34.768,96 |
| 4 | 32.615,47 |
| 5 | 31.384,70 |
| 6 | 30.153,94 |
| 7 | 27.184,93 |
| 8 | 25.842,89 |

Compl. PE TyA:.....92,65 EUR

Horas extra:

- Especialista:.....12,30
- Oficial 1ª:.....15,46
- Preparador:.....14,57

Plus festivo:

- Especialista:.....3,47
- Preparador:.....4,16

b) PRECIOS HORA

- Julio 2017:

Precios hora julio 2017 incluyen el incremento salarial del 1,5% conforme al apartado 1 del artículo 11 sobre los precios hora contenidas en el anexo I del acuerdo de modificación del Convenio colectivo suscrito el 26 de agosto de 2014 (BOPB del 26 de enero de 2015). Sin incluir la posible revisión del 0,2% y el ajuste de Convenio.

| EUR/hora | G. valoración | JB | PC | Normal |
|--------------|---------------|-------|-------|--------|
| Peón | 195 | 3,970 | 3,658 | 0,118 |
| Especialista | 259 | 4,025 | 3,755 | 0,118 |
| Of 3º | | 4,046 | 4,473 | |
| Of 2º | | 4,122 | 4,948 | |
| Of 1º | | 4,193 | 5,453 | |
| Preparador | | 4,077 | 5,309 | |

- 2018:

Precios hora 2018 incluyen el incremento salarial del 1,5% conforme al apartado 1 del artículo 11 sobre los precios hora de julio 2017. Sin incluir la posible revisión del 0,2% y el ajuste de Convenio.

| EUR/hora | G. valoración | JB | PC | Normal |
|--------------|---------------|-------|-------|--------|
| Peón | 195 | 4,199 | 3,748 | 0,118 |
| Especialista | 259 | 4,255 | 3,847 | 0,118 |
| Of 3º | | 4,276 | 4,583 | |
| Of 2º | | 4,353 | 5,069 | |
| Of 1º | | 4,425 | 5,586 | |
| Preparador | | 4,307 | 5,439 | |

- 2019:

Precios hora 2019 incluyen el incremento salarial del 1,5% conforme al apartado 1 del artículo 11 sobre los precios hora de 2018. Sin incluir la posible revisión del 0,2% y el ajuste de Convenio.

| EUR/hora | G. valoración | JB | PC | Normal |
|--------------|---------------|-------|-------|--------|
| Peón | 195 | 4,262 | 3,804 | 0,118 |
| Especialista | 259 | 4,319 | 3,905 | 0,118 |

| EUR/hora | G. valoración | JB | PC | Normal |
|------------|---------------|-------|-------|--------|
| Of 3º | | 4,340 | 4,652 | |
| Of 2º | | 4,419 | 5,145 | |
| Of 1º | | 4,491 | 5,670 | |
| Preparador | | 4,372 | 5,521 | |

- 2020:

Precios hora 2020 incluyen el incremento salarial del 1,5% conforme al apartado 1 del artículo 11 sobre los precios hora de 2019. Sin incluir la posible revisión del 0,2% y el ajuste de Convenio.

| EUR/hora | G. valoración | JB | PC | Normal |
|--------------|---------------|-------|-------|--------|
| Peón | 195 | 4,326 | 3,861 | 0,118 |
| Especialista | 259 | 4,384 | 3,963 | 0,118 |
| Of 3º | | 4,406 | 4,721 | |
| Of 2º | | 4,485 | 5,223 | |
| Of 1º | | 4,558 | 5,755 | |
| Preparador | | 4,437 | 5,603 | |

c) Recuperación progresiva del ajuste de Convenio ("diferencias*") que se estableció en el texto de modificación del Convenio colectivo suscrito el 26 de agosto de 2014 (BOPB del 26 de enero de 2015):

Según lo establecido en el art. 10 de este Convenio, se establece un sistema de recuperación gradual y progresiva de los salarios, dejando de aplicarse progresiva y proporcionalmente el ajuste de Convenio acordado y aplicado conforme al texto de modificación del Convenio colectivo suscrito el 26 de agosto de 2014 (BOPB del 26 de enero de 2015). A tal efecto, se calculará para cada trabajador individualmente el promedio mensual de los ajustes de Convenio que se le hayan aplicado en la nóminas durante el tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 30 de junio de 2017 (suma de los ajustes de Convenio de los meses de enero a junio 2017, más el ajuste de Convenio de la paga extra de junio 2017 dividido entre 7, el "promedio mensual" o "PM"). En función del porcentaje de reducción salarial que cada trabajador tuviera en su salario reconocido en junio de 2017, el ajuste de Convenio reducido que se aplicará mensualmente (pagas extras incluidas) en cada uno de los años de vigencia del Convenio será el "promedio mensual" individual de cada trabajador multiplicado por los factores que resultan de la siguiente tabla, hasta que el ajuste de Convenio esté en un 0,00%:

| | 2017 (a partir de julio 2017) | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------|-------------------------------------|-------------------|----------------------|-------------------|
| Ajuste junio 2017 (%) | Ajuste = PM x (%) | Ajuste = PM x (%) | Ajuste = PM x (%) | Ajuste = PM x (%) |
| 3,00 | 33,33 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 3,65 | 45,21 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 4,75 | 57,89 | 15,79 | 0,00 | 0,00 |
| 5,80 | 65,52 | 31,03 | 0,00 | 0,00 |
| 6,80 | 70,59 | 41,18 | 11,76 | 0,00 |
| 7,80 | 74,36 | 48,72 | 23,08 | 0,00 |
| 8,00 | 75,00 | 50,00 | 25,00 | 0,00 |

Así, y a mero modo de ejemplo, resultarían los siguientes ajustes de Convenio para los

siguientes Promedios Mensuales:

| Suma ajustes de Convenio enero-junio 2017 (EUR) | Promedio Mensual (EUR) | % Ajuste en nómina en junio 2017 (%) | Ajuste mensual 2017 (a partir de julio 2017) (EUR) | Ajuste mensual 2018 (EUR) | Ajuste mensual 2019 (EUR) | Ajuste mensual 2020 (EUR) |
|---|------------------------|--------------------------------------|--|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 544,61 | 90,77 | 3,00 | 30,26 | - | - | - |
| 610,37 | 101,73 | 3,65 | 45,99 | - | - | - |
| 855,55 | 142,59 | 4,75 | 82,55 | 22,51 | - | - |
| 993,94 | 165,66 | 5,80 | 108,53 | 51,41 | - | - |
| 1.115,92 | 185,99 | 6,80 | 131,28 | 76,58 | 21,88 | - |
| 1.279,02 | 213,17 | 7,80 | 158,51 | 103,85 | 49,19 | - |
| 1.842,03 | 307,01 | 8,00 | 230,25 | 153,50 | 76,75 | - |

ANEXO II

SISTEMA SALARIAL PERSONAL TALLER

CÁLCULO DEL PROMEDIO:

Para hallar el promedio de incentivo se computarán las percepciones devengadas en los 3 meses anteriores por tales conceptos, y se dividirá por el número de horas correspondientes a los mismos. A tal efecto no se computarán las horas de incentivo no retribuidas (Act. 60).

Para el cálculo del promedio de los 3 últimos meses, se acuerda no computar todos aquellos meses cuyo total de horas trabajadas y abonadas de incentivo no supere las 30 horas.

Artículo 1. Rendimiento o actividad normal

Entiéndase por ésta la que desarrolla un operario de aptitudes medias, conocedor de su trabajo y consciente de su responsabilidad, pero que labora sin estímulo. Se tomará como referencia la actividad que desarrolla un productor de 1,65 metros de altura que con paso de 0,75 metros recorre sin carga, en 1 hora, 5 kilómetros de terreno liso, llano y sin obstáculos. Se le designa como Actividad 60 y es la correspondiente al rendimiento mínimo exigible.

Artículo 2. Rendimiento o actividad óptima

Es la máxima que puede desarrollar un productor de iguales aptitudes que el anterior sin pérdida de su vida profesional, siendo su valor superior en un 33% a la normal. Se le define como Actividad 80.

Artículo 3. Remuneración a rendimiento actividad normal. (Actividad 60)

Esta remuneración se fija en función de la valoración del puesto de trabajo que se efectúa considerando los siguientes factores:

1. Educación
2. Experiencia
3. Iniciativa e ingenio
4. Esfuerzo físico
5. Esfuerzo mental
6. Responsabilidad sobre equipo o procedimiento
7. Responsabilidad sobre material o producto
8. Responsabilidad sobre seguridad de los demás
9. Responsabilidad sobre trabajo de los demás
10. Condiciones de trabajo
11. Riesgos inevitables

A cada uno de los niveles resultantes de la valoración corresponde una remuneración a actividad normal (Actividad 60) que engloba jornal, plus de Convenio, pluses de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos y plus de relatividad en su caso.

El cuadro de retribución a Actividad 60 queda expuesto en los anexos 1 y 2 para el personal no cualificado y profesional, que forma parte del presente Convenio. En el anexo 4, se señala la retribución total de horas extraordinarias a actividad 60.

Artículo 4.

De los conceptos retributivos mencionados, el jornal y el plus de Convenio son función de la categoría reglamentaria del trabajador.

Artículo 5. Incentivo

Se considera incentivo, el incremento de remuneración en función del aumento de actividad a partir de la normal (Actividad 60).

Artículo 6. Medidas del rendimiento o actividad

Puede hacerse por cualquiera de los siguientes sistemas:

1. Cronometraje
2. Valoración por el mérito
3. Cualquier otro que se pacte

Artículo 7. Determinación del rendimiento o actividad

Cuando se da un tiempo para la realización del trabajo por el sistema 1 del artículo anterior, para calcular la actividad o rendimiento desarrollado por un operario en su trabajo, se empleará la fórmula:

$$T_c / T_e = Act.$$

Siendo:

Act.= Actividad alcanzada

T_c = Total tiempo concedido en minutos

T_e = Total tiempo empleado en horas para realizar el trabajo

En los casos de muestreo de trabajo, la Actividad será la resultante del muestreo (estadística de observaciones instantáneas al azar.)

Artículo 8. Actividad apreciada

Esta se determinará mediante Valoración al Mérito, como se expone a continuación.

Los conceptos o factores que valoran la actuación de cada individuo, son las siguientes:

Factores de rendimiento: Calidad, eficacia, conocimientos e iniciativa.

Factores de disciplina: Comportamiento y disciplina.

El rendimiento o Actividad se obtiene multiplicando la suma de los puntos de cada factor de rendimiento obtenidos, por la suma de los puntos del factor de disciplina, dividido por 100. Es decir:

$$\frac{\text{Suma factores Rendimiento} \times \text{Suma factores Disciplina}}{100} = Act.$$

Artículo 9. Cálculo del incentivo para Actividad apreciada

El incentivo es proporcional a la diferencia entre la Actividad alcanzada cuando supere a la Actividad 60, y esta Actividad.

Esta diferencia viene medida en puntos y su valor máximo es de 20 puntos, que corresponde a la Actividad 80.

El valor en pesetas/horas del incentivo se calcula por la fórmula:

$$I = (\text{act.60}) \times Vp \text{ euros/hora}$$

Siendo:

I = Valor incentivo en euro/hora
Act= Actividad alcanzada
Vp = Valor del punto en euro/hora

Los Vp (Valores del punto) a aplicar se exponen en el anexo 1, para el personal no cualificado y profesional.

Artículo 10. Cálculo incentivo para trabajos cronometrados

A la actividad mensual alcanzada, calculada según los artículos 1 a 7 de este anexo, se le aplicará el coeficiente de 1,666 en los trabajos cronometrados, de forma que resulte la conversión del sistema sexagésima a centesimal.

Esta actividad centesimal se aplicará porcentualmente al precio/hora cuyo cálculo se establece en el artículo siguiente, y en base a la fórmula pactada en dicho artículo del presente Convenio.

Artículo 11. Calculo del precio/hora

El cálculo del precio/hora será el resultado de aplicar las siguientes fórmulas según los casos:

1. Precio/hora diurno para todos los sectores:

$$\frac{365 \text{ días} \times \text{JB día}}{\text{h. anuales a pagar (horas efectivas trabajo+horas vacaciones+horas "días Convenio")}} = \text{Precio/hora JB}$$

$$\frac{299 \text{ días} \times \text{PC día}}{\text{h. anuales a pagar (horas efectivas trabajo+horas vacaciones+horas "días Convenio")}} = \text{Precio/hora PC}$$

Siendo:

h. anuales a pagar = 1.943
h. efectivas trabajo = 1.723
h. vacaciones = 180
h. Convenio = 40

2. Precio/hora nocturno para todos los sectores:

$$\frac{365 \text{ días} \times \text{JB día}}{\text{h. anuales a pagar (horas efectivas trabajo+horas vacaciones+horas "días Convenio")}} = \text{Precio/hora JB}$$

299 días x PC día (JB x 245) x 40% P. Nocturno

= P/H PC

h. anuales a pagar (horas efectivas trabajo+horas vacaciones+horas "días Convenio")
1.900,34

Siendo:

h. anuales a pagar = 1.900,34
h. efectivas trabajo = 1.680,34
h. vacaciones = 180
h. Convenio = 40

ANEXO III

TABLAS DE CONVERSIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

| Categoría/empleados | N.GP |
|------------------------------|------|
| Directores y Tit. Superiores | 1 |
| Ingeniero Técnico | 2 |
| Perito | 2 |
| Jefe Informática | 3 |
| Jefe Mantenimiento | 3 |
| Delineante Proyectista | 3 |
| Respon. Ingeniería/Proyecto | 3 |
| Técnico Fabricación | 3 |
| Responsable contabilidad | 3 |
| Responsable admón. Personal | 3 |
| Maestro industrial | 3 |
| Responsable Admon/Compras | 3 |
| Respon. Metalúrgica | 3 |
| Jefe Taller | 3 |
| Encargado Taller | 4 |
| Encargado Calidad | 4 |
| Jefe Grupo Mto. | 4 |
| Jefe Grupo Mecaniz. | 4 |
| Técnico Ventas | 4 |
| Técnico Fabricación | 4 |
| Técnico Medioambiente | 4 |
| Técnico Org. | 4 |
| Encargado Almacén | 4 |
| Oficial 1º planif. | 5 |
| Oficial 1º Adm | 5 |
| Aux. Técnico procesos | 5 |
| Oficial 1º Adm. | 5 |
| Admvo. Ventas | 5 |
| Analista 2 | 5 |
| Admva Contabilidad | 5 |
| Admva Compras | 5 |
| Oficial 2ª Admva. | 5 |
| Admvo. Planificación | 5 |
| Taller | |
| Especialista | 6 |
| Preparador | 5 |
| Oficial 1º | 5 |
| Oficial 2º | 5 |

ANEXO IV

PLAN DE VIABILIDAD

Plan de viabilidad contemplado en el texto de modificación del Convenio colectivo de 2014:

El apartado 3) b. del anexo V queda sustituido por el siguiente redactado y sus documentos:

Aplicación y puesta en marcha de la nueva tecnología, Línea PVD de alto valor añadido de conformidad con el calendario que se adjunta en el anexo A, así como con el presupuesto de inversiones previstas en el anexo B.

Si por causas imprevistas no fuera posible llevar a cabo la implantación de la nueva tecnología, las condiciones estipuladas en la presente modificación de Convenio dejarán de tener efecto, volviendo a ser aplicables todas y cada una de las condiciones existentes a 31 de agosto de 2014.

Y en prueba de conformidad las partes suscriben 6 ejemplares del presente acuerdo.

Anexo A:

| ID | | Task Name | Duration | Start | Finish |
|----|---|--|-----------------|---------------------|---------------------|
| 1 |  | | | | |
| 2 |  | Lay-out e infraestructuras | 105 days | Mon 08.09.14 | Fri 30.01.15 |
| 3 |  | Máquinas y equipos | 278 days | Mon 08.09.14 | Wed 30.09.15 |
| 4 |  | Equipos Control Calidad | 82 days | Mon 08.09.14 | Tue 30.12.14 |
| 5 |  | Ustillajes | 125 days | Mon 08.09.14 | Fri 27.02.15 |
| 6 |  | Desarrollo proceso e inicio producción | 169 days | Mon 08.09.14 | Thu 30.04.15 |
| 7 |  | Formación | 159 days | Mon 22.09.14 | Thu 30.04.15 |
| 8 |  | Aprobación clientes para suministro | 430 days | Sat 30-11-13 | Fri 24-07-15 |
| 9 |  | Volvo (VED4) | 145 days | Mon 06-10-14 | Fri 24-07-15 |
| 10 |  | Ford (DV5) | 150 days | Mon 29-12-14 | Fri 24-07-15 |
| 11 |  | Renault (K9K) | 240 days | Sat 30.11.13 | Thu 30.10.14 |

Continúa en la página siguiente

Anexo B:

| 05.1-HV PVD Cr | FC2/14 | | EP2015 | | |
|--|--------|--------|--------|-------|-------|
| | 3.667 | Status | Prev | 2.585 | Prev |
| Air compressed (new compressor) | 40 | | 2Q.14 | 40 | 2Q.15 |
| Air conditioning for PVD | 37 | | 4Q.14 | | |
| Cabinet for PVD | 40 | | 4Q.14 | 50 | 3Q.15 |
| Chiller – water cooling system | 56 | | 2Q.14 | 80 | 3Q.15 |
| Dry blasting for PVD tooling | 73 | | 4Q.14 | | |
| ETARI for washers and strip bath of PVD | 100 | | 1Q.15 | 50 | 3Q.15 |
| Exhaust system for PVD | 28 | | 4Q.14 | 40 | 3Q.15 |
| Filter for soluble oil | 116 | | 2Q.14 | | |
| Final inspection machine | 75 | | 4Q.14 | | |
| Gases for PVD | 20 | | 4Q.14 | 20 | 2Q.15 |
| Grinding machines for HVPVD | 500 | | 1Q.15 | | |
| High & Low Tension & Legalization | 145 | | 1Q.15 | 50 | 3Q.15 |
| HV PVD General project installation | 73 | | 2Q.14 | | |
| ID Brushing Machine | 110 | | 4Q.14 | | |
| Kit spare parts HV PVD project | 60 | | 1Q.15 | | |
| Lapping machine fully-automated with expander system 1 | | | | 300 | 3Q.15 |
| Layout | 87 | | 1Q.15 | 50 | 3Q.15 |
| Loeser Machine | 192 | | 4Q.14 | | |
| Machine for ring orientation | 70 | | 1Q.15 | | |
| Machine for ring orientation (final orientation) | | | | 60 | 2Q.15 |
| OD Brushing Machine | 108 | | 4Q.14 | 110 | 2Q.15 |
| OD Profile Grinding Machine (RSR) | | | | 350 | 2Q.15 |
| Peripherals | 40 | | 1Q.15 | 70 | 3Q.15 |
| PVD machine (PVD-01) | 656 | | 1Q.15 | | |
| PVD (PVD-02) (downpayment 38% in 2014) | 300 | | | 500 | 1Q.15 |
| PVD (PVD-03) (downpayment 38% in 2014) | 300 | | | 500 | 2Q.15 |
| Quality & Laboratory | 76 | | 4Q.14 | 20 | 2Q.15 |
| Retrofitting ACS/AOIC | 25 | | 4Q.14 | 40 | 2Q.15 |
| Retrofitting CTB | | | | 50 | 2Q.15 |
| Retrofitting CTB | 30 | | 2Q.15 | | |
| Retrofitting Keystone Grinding Machines | | | | 80 | 3Q.15 |
| Retrofitting Lapping machine | | | | 50 | 2Q.15 |
| Retrofitting OD profile grinding | | | | 20 | 2Q.15 |
| Staggering machine | 25 | | 1Q.15 | | |
| Strip bath for PVD tooling | 80 | | 1Q.15 | 25 | 2Q.15 |
| Washing machine flow | | | | 30 | 2Q.15 |
| Washing machine UCM | 205 | | 4Q.14 | | |

ANEXO V

Porcentajes de reducción salarial a aplicar en función del nivel retributivo que fueron aprobados en virtud del texto de modificación del Convenio colectivo de 2014 y que dejan de aplicarse de

manera gradual de conformidad con lo dispuesto en el anexo I apartado c).

| Retribución anual (en miles de EUR) | % de reducción |
|--|----------------|
| 25-27 | 3,00 |
| 27-29 | 3,65 |
| 29-31 | 4,75 |
| 31-33 | 5,80 |
| 33-36 | 6,80 |
| 36-40 | 7,80 |
| >40 | 8,00 |

Siendo en cualquier caso la media de reducción sobre el total de masa salarial de la empresa de un 4,8%.

ANEXO VI

ACUERDO TARJETA DE TRANSPORTE T-10

Asistentes:

Por la empresa:

Patricia Puig
Montse Llordes

Representantes de los trabajadores:

Miguel Ángel Iglesias
Javier Pardo
José Antonio Sánchez

En Vilanova i la Geltrú, siendo las 16.00 horas del día 27 de noviembre de 2012, se reúnen las personas reseñadas al margen en la sede de Mahle Componentes De Motor, SL (MCDM).

Reconociéndose ambas partes mutuamente como interlocutores válidos y con representación suficiente.

ACUERDAN:

Único. A partir del día de hoy, 27 de noviembre de 2012, se acuerda por ambas partes que la empresa destinará un importe máximo de 1.573 euros anuales a la concesión del derecho de entrega y uso de las tarjetas de transporte T-10, pudiendo beneficiarse del mismo los trabajadores que ya venían disfrutando de ese derecho en virtud del acuerdo de fecha 8 de marzo de 2007, por tratarse de trabajadores que provenían de Dana Automoción, SA, y pudiendo además ampliarse a otros trabajadores de la empresa, con el límite del citado importe máximo de 1.573 euros anuales, cantidad que a día de hoy equivale al uso de 5 empleados/as más. Dicha cantidad será susceptible de ser revisada anualmente.

Así, en relación al acuerdo de movilidad interna para el uso del transporte público y con el objeto de desplazarse a su puesto de trabajo, se destina el citado importe máximo de 1.573 euros anuales, pudiendo los trabajadores a quienes se conceda el mencionado derecho, utilizar el servicio de transporte público de las líneas de autobús que se dirigen al polígono de Can Frederic, desde la calle Tarragona núm. 16 de Vilanova i la Geltrú (sede de la extinta Dana Automoción), con un coste 0 EUR para el trabajador/a. El objeto de la concesión es facilitar y mejorar las condiciones laborales de aquellas personas que usan el transporte público y ofrecer una mejora en los beneficios sociales que ofrece la compañía.

El presente acuerdo sustituye y deja sin efecto cualquier otro firmado con anterioridad entre las partes en esta materia.

Y para que conste, a los efectos que correspondan, firman los comparecientes el presente acuerdo en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

ANEXO VII

RELLEU (ACTA DE REUNIÓN)

En Vilanova i la Geltrú a 31 de mayo de 2016

Reunidos:

Comité de Empresa:

Miguel Montouto
José Alonso Barrio
Andreu Fernández
José Luis López
José A. Sánchez

Por la empresa:

Carlos Pires
Vanesa Vicente
Carles Olive

Se reúnen ambas partes con el objeto de acordar el modelo para abono de 33% de Relleu Promedio de planta en los siguientes supuestos:

Procesos con impacto directo: 33%:

- Tratamiento térmico de brutos.
- Procesos Q, fuera de los equipos (Trabajar para otros).
- Reverificaciones para terceros.
- Montaje de expansores.
- Pruebas de ingeniería, mejoras.
- Fabricación de piezas para otros, (Proceso único, separadores PVD).
- Descromar útiles o segmentos de PVD, Personal no de PVD.
- Monitor y formación en máquina.
- Horas Extras con equipo incompleto.

Procesos sin impacto directo:

- Limpiezas programadas por el responsable
- Formaciones obligatorias en la empresa

Se firma la siguiente:

Y para que así conste se firman en lugar y fecha indicados:

Barcelona, 3 de maig de 2018

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