Serveis Territorials a Barcelona

RESOLUCIÓ de 8 d'octubre de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DMI Automotive Spain, SLU per als anys 2017-2018 (codi de conveni núm. 08016652012011)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DMI Automotive Spain, SLU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de d'abril 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 DMI Automotive Spain, SLU per als anys 2017-2018 (codi de conveni núm. 08016652012011) 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 DMI AUTOMOTIVE SPAIN, SLU PARA LOS AÑOS 2017-2018

Capítulo I Normas estructurales

Artículo 1. Ámbito de aplicación (funcional, territorial y personal)

El presente Convenio colectivo es de aplicación a todo el personal de la empresa DMI Automotive Spain, SLU, cualquiera que sea el lugar de prestación de servicios, tanto en las dependencias sitas en C/Energía, 18 y en C/Energía, 11-27 de Gavà (Barcelona), y la función que realice. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio quienes queden comprendidos dentro de alguno de los supuestos previstos en el artículo 1.3 del Estatuto de los trabajadores, así como quienes, por cualquier razón, quedasen excluidos de la aplicación del Convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Artículo 2. Vigencia, rescisión y revisión

El presente Convenio colectivo entra en vigor el día 1 de enero del año 2017 y su duración será de 2 años, finalizando el 31 de diciembre de 2018, prorrogándose de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse ante la Autoridad Laboral competente, con una antelación mínima de 1 mes respecto a la fecha de vencimiento de este Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, y será efectuada por cualquiera de sus partes.

Artículo 3. Comisión Paritaria

De conformidad con el artículo 85.3.e) del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se

constituye la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del Convenio con las atribuciones y fines establecidos en la vigente legislación o posterior que pudiera establecerse en materia de negociación colectiva.

- 1. Esta Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento, estará compuesta por 4 vocales, de los cuales 2 representarán a los trabajadores/as y los otros 2 representarán a DMI Automotive Spain, SLU. Estos miembros serán elegidos por las respectivas representaciones preferentemente entre quienes hayan intervenido en la Comisión Deliberadora del Convenio. Los vocales de la Comisión Paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte a la que representen. Actuará como secretario uno de los miembros escogidos de común acuerdo, y en su defecto, un tercero con el beneplácito de ambas partes.
- 2. Las reuniones serán obligatorias a petición de la totalidad de los miembros de una de las partes y tendrán lugar en un plazo no superior a 5 días hábiles desde la recepción de la solicitud de convocatoria.

La solicitud de convocatoria de la reunión deberá dirigirse al resto de vocales no promotores, constando la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración, así como la identificación de los vocales que la promueven.

La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Recibida la petición de cualquiera de las partes, la Comisión comunicará su resolución en relación con los conflictos planteados en un plazo no superior a 15 días hábiles y en el caso de no llegar a acuerdo, las discrepancias producidas en su seno se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los Acuerdos Interprofesionales de Cataluña.

- 3. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:
 - a) Entender de todas cuantas cuestiones puedan surgir relativas a la interpretación o aplicación de las normas del presente Convenio.
 - b) Entender de aquellas controversias o conflictos laborales que afecten o puedan afectar a un colectivo de trabajadores, debiendo someterse ante dicha Comisión tales controversias, con anterioridad al planteamiento de un conflicto colectivo ante la jurisdicción laboral.
 - c) El tratamiento de la cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio.
 - d) Seguimiento y vigilancia en la aplicación y desarrollo de las normas del presente Convenio.
- 4. El domicilio de dicha Comisión será el domicilio social de la empresa, sito en Calle Energía, 18, 08850 Gavà (Barcelona), España.

Artículo 4. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo

En materia de inaplicación de las condiciones de trabajo se estará: a lo dispuesto en el artículo 82.3 de Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores donde se especifica qué materias se podrán modificar por la compañía, los límites temporales y el procedimiento establecido. En caso de que la Ley del Estatuto de los trabajadores cambiara con respecto a esta cláusula, se estará a lo que la Ley marque en el momento de aplicación del presente artículo.

Capítulo II Sistema de clasificación profesional

Artículo 5. Clasificación profesional

El sistema de clasificación profesional de la empresa DMI Automotive Spain, SLU, basado en grupos profesionales, consta de 7 grupos, los cuales se dividen funcionalmente en técnicos, empleados y operarios.

Por lo tanto, cada trabajador estará adscrito a un grupo profesional, y a una determinada división funcional, teniendo asignado cada uno de ellos su salario base, establecido en el anexo I al presente Convenio.

El sistema de promoción de la empresa se regirá según lo dispuesto en el artículo 7 del presente Convenio salvo para el personal de carga y descarga contratado de forma temporal. Este personal formará parte del grupo 7 mientras dure su formación "on-going" en el puesto, esta formación está estipulado que durará 6 meses, después de dicho período formarán parte del arupo 6.

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

Ambas partes se comprometen a revisar, actualizar y confeccionar la "Valoración de los Puestos de Trabajo", y se dan de plazo para ello hasta el 31.12.2018.

Artículo 6. Condiciones económicas

Las retribuciones que se pactan en el presente Convenio se fijan como contraprestación a los conocimientos y aportaciones de cada trabajador, durante la jornada laboral que corresponda en cada caso. En el anexo 1 se determina el importe del salario base (de un trabajador a iornada completa).

Artículo 7. Sistema de promoción

Cuando un trabajador tenga encomendadas y desempeñe efectivamente funciones superiores a las de su grupo profesional durante un periodo superior a 5 meses consecutivos, se activará un procedimiento interno de valoración de la posible promoción de dicho trabajador. Dicho procedimiento, cuya duración máxima será de 1 mes, consistirá en la emisión por parte del superior jerárquico responsable de dicho trabajador de una valoración/informe sobre su desempeño y aptitudes para el ascenso.

En caso de que el resultado de dicha valoración sea favorable a la promoción, el trabajador seguirá desempeñando dichas funciones superiores y en ese momento será promocionado de grupo profesional. Por el contrario, en caso que el resultado de dicha valoración sea desfavorable a la promoción, el trabajador no será promocionado.

En caso de promoción del trabajador, los efectos económicos asociados a la misma no serán retroactivos, sino que los conceptos retributivos correspondientes al nuevo grupo profesional serán exigibles a partir de la fecha de efectos de la promoción.

Capítulo III Condiciones retributivas

Artículo 8. Incrementos salariales

Para el año 2017 se incrementarán los siguientes conceptos salariales y retributivos, en un 1% a partir de la nómina del mes de enero de 2017. Para este primer año 2017, y una vez realizada la firma del presente Convenio, se pagarán en la nómina del mes siguiente a la fecha de su firma, los atrasos desde enero de 2017.

- Salario base
- Garantía ad-personam

- Plus voluntario
- Trabajo en sábados y festivos
- Horas extraordinarias
- Tablas primas OEE

Además y en estos mismos conceptos, también en la nómina de enero pero al año vencido, o sea una vez realizado el cierre anual y siempre en función del incremento de productividad conseguido y rigiéndose de acuerdo con los siguientes parámetros:

- a) Si el OEE global de la empresa al finalizar el año:
 - a) Es superior a un 80,11% el incremento de los conceptos arriba indicados será de un
 - b) Es superior a un 79,5% el incremento de los conceptos arriba indicados será de un 0,25%.
- b) Si el absentismo colectivo de la empresa al finalizar el año:
 - a) Es inferior a un 4.00% el incremento de los conceptos arriba indicados será de un 0,15%.
 - b) Es inferior a un 4,25% el incremento de los conceptos arriba indicados será de un 0,10%.
- c) Si el CPPM de la empresa al finalizar el año es inferior a 5 el incremento de los conceptos arriba indicados será de un 0,20%.

Este incremento variable será retroactivo desde el mes de enero de 2017.

Para el año 2018 se incrementarán los siguientes conceptos salariales y retributivos, en un 1,7% a partir de la nómina del mes de enero de 2018. Para este segundo año 2018, y una vez realizada la firma del presente Convenio, se pagarán en la nómina del mes siguiente a la fecha de su firma, los atrasos desde enero de 2018.

- Salario base
- Garantía ad-personam
- Plus voluntario
- Trabajo en sábados y festivos
- Horas extraordinarias
- Tablas primas OEE

Además y en estos mismos conceptos, también en la nómina de enero pero al año vencido, o sea una vez realizado el cierre anual y siempre en función del incremento de productividad conseguido y rigiéndose de acuerdo con los siguientes parámetros:

- a) Si el OEE global de la empresa al finalizar el año:
 - a) Es superior a un 80,50% el incremento de los conceptos arriba indicados será de un
 - b) Es superior a un 80% el incremento de los conceptos arriba indicados será de un 0,175%.
- b) Si el absentismo colectivo de la empresa al finalizar el año:
 - a) Es inferior a un 4,00% el incremento de los conceptos arriba indicados será de un 0.10%.
 - b) Es inferior a un 4,25% el incremento de los conceptos arriba indicados será de un
- Si el CPPM de la empresa al finalizar el año es inferior a 5 el incremento de los conceptos arriba indicados será de un 0,25%.

Este incremento variable será retroactivo desde el mes de enero de 2018.

En el supuesto caso de que los valores en porcentaje establecidos en los apartados a), b), c) fuesen del todo inasumibles por parte del empleado o, por el contrario, fueran tan asumibles que se perdiera el espíritu de mejora, ambas partes se comprometen a realizar una revisión en enero del año 2019.

Este artículo está condicionado a que la representación laboral de los trabajadores reciba mensualmente, el absentismo detallado por tipos de absentismo, no nominativo, OEE por cada línea y el OEE global (absentismo según la definición del artículo 18).

Artículo 9. Revisión salarial

Las partes acuerdan que no se efectuará revisión salarial al finalizar cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

Artículo 10. Absorción

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

Artículo 11. Garantía "ad personam"

Se respetarán a título individual las condiciones personales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio, y no podrán ser absorbidas ni compensadas, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias

A todos los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio, se les abonarán 2 gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad, pagaderas, respectivamente, los días 30 de junio y 22 de diciembre. Si cualquiera de ambos días fuera festivo, se abonará el día laborable inmediatamente anterior.

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

El importe de dichas pagas comprende los conceptos de salario base (según lo establecido en el anexo 1 al Convenio), "garantía ad-personam" y plus voluntario.

Artículo 13. Horas extraordinarias

De común acuerdo y por pacto expreso en atención a la totalidad de las estipulaciones del presente Convenio, las horas extraordinarias se abonarán con arreglo a la tabla de valores que se indican en el anexo núm. 3.

Según artículo 35 del Estatuto de los trabajadores no se podrá sobrepasar 80 horas extras remuneradas anuales. En casos excepcionales y debidamente justificados el exceso de estas horas serán compensadas tal y como se indica en el artículo 16 del presente Convenio.

Artículo 14. OEE (Overall Equipment Efficiency)

A fin de incrementar la eficiencia general de la empresa, se llega al acuerdo de continuar con el sistema de incentivos denominado OEE (Overall Equipment Efficiency).

Los cálculos de la prima OEE no serán en base a la tabla salarial sino en fórmula, para no

perder decimales.

Para el personal de mantenimiento, existe una tabla adicional de prima OEE en función de la disponibilidad.

El cálculo de esta prima OEE se realizará al cierre del mes en curso y se abonará en nómina a mes vencido.

Los estudios y mediciones de tiempos estarán a disposición del Comité de Empresa.

Tabla prima OEE personal producción valores año 2017:

Euros/empleado anual	OEE	Euros/empleado mensual
2.791,79	+5%	232,65
2.238,06	+4%	186,51
1.937,81	+3%	161,48
1.700,66	+2%	141,72
1.527,08	+1%	127,26
1.353,51	Línea base	112,79
1.235.11	-1%	102,93
1.116,60	-2%	93,05
934,74	-3%	77,89
689,54	-4%	57,46
190,87	-5%	15,91

La línea base: corresponde a la media del OEE de 2014, 2015 y 2016, de la línea de producción en la que el empleado ha trabajado. Consultar en anexo

(**) Estas cantidades así como todos los conceptos salariales incluidos en el presente Convenio, ya tienen incluido el 1% de aumento fijo correspondiente al año 2017.

Cada año de vigencia del presente Convenio la línea base (media de los 3 años previos) se referenciará según los datos de los 3 años inmediatamente anteriores.

Tabla prima OEE personal no producción valores año 2017:

Euros/empleado anual	OEE	Euros/empleado mensual
1.163,00	+5%	96,92
1.044,36	+4%	87,03
925,85	+3%	77,15
807,45	+2%	67,29
688,93	+1%	57,41
570,42	80,11%	47,53
479,55	-1%	39,96
388,68	-2%	32,39
297,69	-3%	24,81
206,83	-4%	17,24
115,96	-5%	9,66

La línea base corresponde a la media del personal no producción de 2014, 2015 y 2016.

(**) Estas cantidades así como todos los conceptos salariales incluidos en el presente Convenio, ya tienen incluido el 1% de aumento fijo correspondiente al año 2017.

Cada año de vigencia del presente Convenio la línea base (media de los 3 años previos) ser referenciará según los datos de los 3 años inmediatamente anteriores.

Tabla prima OEE personal directo de mantenimiento valores año 2017:

Euros/empleado anual	Disp.	Euros/empleado mensual
1.572,18	+5%	131,02
1.074,68	+4%	89,56
830,10	+3%	69,17
648,51	+2%	54,04
530,27	+1%	44,19
302,25	88,74%	25,19
254,13	-1%	21,18
206,01	-2%	17,17
157,77	-3%	13,15
109,54	-4%	9,13
61,42	-5%	5,12

La línea base corresponde a la media de disponibilidad de 2014, 2015 y 2016.

(**) Estas cantidades así como todos los conceptos salariales incluidos en el presente Convenio, ya tienen incluido el 1% de aumento fijo correspondiente al año 2017.

Cada año de vigencia del presente Convenio la línea base (media de los 3 años previos) se referenciará según los datos de los 3 años inmediatamente anteriores.

Los incrementos de OEE debidos a acciones técnicas implementadas por la empresa (nuevos equipos, overhauling, etc.) no computarán como mejora del incentivo variable OEE.

Artículo 15. Plus de nocturnidad

Todo el personal que preste servicios en el turno de noche, entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tendrá derecho a percibir un plus de nocturnidad que para el año 2017 queda fijado en 2,30 EUR brutos por cada hora efectiva de trabajo nocturno.

Para el año 2018, el plus de nocturnidad tendrá el mismo % de incremento que los conceptos mencionados en el artículo 8.

Artículo 16. Trabajo en sábados y/ o festivos

Las jornadas que se realicen en sábados o festivos se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido, en otros días laborales dentro del año natural vigente de su realización, pudiendo disfrutarse dentro de la semana inmediata posterior, en caso de mutuo acuerdo con la dirección de la empresa.

Igualmente el tiempo de compensación por descanso podrá ser a voluntad del empleado, acumulable de forma continuada (el disfrute de días de forma continuada podrá ser en periodos de cómo máximo 5 días cada uno de ellos) o de forma individual, dentro año natural a los sábados y/o festivos trabajados. El trabajador deberá preavisar a la dirección de la empresa con 1 mes de antelación, concretando los días de descanso solicitados.

Lo anterior será de obligado cumplimiento para el personal que haya realizado el número máximo de horas extraordinarias anuales permitidas en el Estatuto de los trabajadores.

Este personal percibirá en compensación por el desplazamiento y por cada jornada real que trabaje la cantidad de 78,16 EUR brutos.

(*) Esta cantidad así como todos los conceptos salariales incluidos en el presente Convenio, ya llevan incluido el 1% de aumento fijo correspondiente al año 2017.

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

Artículo 17. Tiempo de solape

Existen algunos puestos de trabajo, en el que el personal que realiza turno continuado, esto es, que está asignado a turno de mañana, tarde o noche, en los que es necesario un tiempo de comunicación entre turno y turno, al cual denominaremos "tiempo de solape", estimado en 5 minutos.

Estos puestos de trabajo por línea y por cada turno son:

- Controladores de proceso realizando esas funciones.
- Técnicos de mantenimiento de planta a turno continuado.
- Carretilleros a jornada continuada.

Los trabajadores que se determinen percibirán en el año 2017 el importe de 1,54 EUR por día laboral realizado, en concepto de "tiempo de solape".

Estas tablas así como todos los conceptos salariales incluidos en el presente Convenio, ya llevan incluido el 1% de aumento fijo correspondiente al año 2017.

Para el año 2018 el tiempo de solape se incrementará en el mismo porcentaje que el estipulado en el artículo 8.

Artículo 18. Premio asiduidad

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

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

Para la determinación del absentismo se fija el criterio de que absentismo es cualquier falta de presencia activa en el puesto de trabajo, sea o no justificada, legal o ilegal o amparado por cualquier disposición. En cuanto al premio de asiduidad, y para poder disfrutar del mismo, se tendrá en cuenta el absentismo con la única salvedad de las ausencias derivadas del disfrute por parte de los trabajadores de un permiso retribuido por las siguientes causas: fallecimiento de hijos, cónyuge y padres o hermanos por afinidad o consanquinidad; nacimiento de hijos; matrimonio o constitución en pareja de hecho:, permiso de maternidad; permiso de paternidad y disfrute del crédito de horas sindicales en los términos señalados en el artículo 68, letra e) del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 36 del presente Convenio colectivo.

La forma de este "premio de asiduidad" es del tipo individual, o sea que en el mes de enero de cada uno de los años de vigencia, se cobrará la cantidad reflejada en la tabla según el porcentaje de asiduidad alcanzado, de acuerdo con la siguiente tabla:

Personal con calendario de 1.750 horas anuales:

% Absentismo (*)	Horas absentismo	Cantidad anual individual (EUR)
Superior 3,00	Superior a 52.31	0,00
De 2,51 a 3,00	De 43.46 a 52.30	161,76
De 2,01 a 2,50	De 35.01 a 43.45	177,41
De 1,51 a 2,00	De 26.16 a 35.00	193,07
De 1,01 a 1,50	De 17.31 a 26.15	250,46
De 0,01 a 1,00	De 0.01 a 17.30	361,3
0,00	0.00	450,33

Continúa en la página siguiente

Personal con calendario de 1.743,75 horas anuales:

% Absentismo (*)	Horas absentismo	Cantidad anual individual (EUR)
Superior 3,00	Superior a 52.20	0,00
De 2,51 a 3,00	De 43.37 a 52.19	161,76
De 2,01 a 2,50	De 34.54 a 43.36	177,41
De 1,51 a 2,00	De 26.10 a 34.53	193,07
De 1,01 a 1,50	De 17.27 a 26.09	250,46
De 0,01 a 1,00	De 0.01 a 17.26	361,3
0,00	0.00	450,33

- (*) Teniendo en cuenta la definición de absentismo para el premio de asiduidad que se realiza en el presente artículo.
- (**) Estas tablas así como todos los conceptos salariales incluidos en el presente Convenio, ya llevan incluido el 1% de aumento fijo correspondiente al año 2017.

Para el año 2018, el premio asiduidad se incrementará en el mismo porcentaje que el estipulado en el artículo 8 para los parámetros variables.

Capítulo IV Tiempo de trabajo

Artículo 19. Jornada laboral

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio, la jornada laboral se fija en 1.750 horas de trabajo efectivo para el personal de oficinas, y en 1.743,75 horas de trabajo efectivo para el personal de fábrica, de conformidad con el siguiente desglose:

	Horas efectivas	Horas presencia
Turno partido	1.750	1.750
Turno mañana/tarde	1.743,75	1.800
Turno rotativo m/t/n	1.743,75	1.800

Esta jornada laboral se distribuirá en 225 días laborables para fijar la jornada diaria.

En lo que se refiere a turnos continuados, el tiempo dedicado al bocadillo será de 15 minutos diarios, que no se considerarán tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 20. Horario de trabajo

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio, la jornada laboral se fija en 1.750 horas de trabajo efectivo para el personal de oficinas, y en 1.743,75 horas de trabajo efectivo para el personal de fábrica.

En lo que se refiere a turnos continuados, el tiempo dedicado al bocadillo será de 15 minutos diarios, que no se considerarán tiempo de trabajo efectivo.

Para el personal de oficinas con jornada partida, ambas partes acuerdan establecer el siguiente horario de trabajo, que otorga al trabajador flexibilidad en la hora de entrada y en la hora de salida:

A) De lunes a jueves (8,25 horas de presencia diaria)

Horas de entrada = De 08.00 a 09.00 horas. Horario de comida = De 13.15 a 14.00 horas. Tiempo de comida = 45 minutos. Hora de salida = De 17.00 a 18.00 horas.

Si por necesidades de las tareas que se estén realizando en el momento del horario de

comida no se pudiera respetar de forma estricta el mismo, existe una cierta flexibilidad en el horario de inicio y fin de la comida, siempre y cuando se respete el límite máximo de tiempo.

Es posible dedicar como máximo 1 hora como tiempo de comida, siempre que se respeten los horarios (13.00 a 14.00) y el cómputo global de horas de presencia diarias.

B) Viernes (6 horas de presencia):

Horas de entrada = De 08.00 a 09.00 horas. Hora de salida = De 14.00 a 15.00 horas.

(*) Para el personal más relacionado con los clientes (logística, etc.) la reducción de jornada de los viernes deberá siempre estar condicionada a garantizar el servicio requerido.

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

Artículo 21. Calendario laboral

La empresa, previa consulta a los miembros del Comité de Empresa y tan pronto se publique el calendario oficial de fiestas laborales, elaborará anualmente un calendario laboral. En todo caso, dicho calendario laboral deberá firmarse antes del día 1 de enero del año en cuestión, exceptuando el periodo de vacaciones anual, que deberá determinarse con al menos 3 meses de antelación, con los límites establecidos en el artículo 22 del presente Convenio.

Artículo 22. Vacaciones anuales retribuidas

Las vacaciones anuales retribuidas para todo el personal comprenderán 30 días naturales y serán fijadas de acuerdo con el calendario oficial de la Generalidad de Cataluña y las fijará la empresa en función de las necesidades del cliente, productivas y organizativas de la empresa, debiendo ésta dar a conocer la fecha o fechas de su disfrute, con al menos 3 meses de antelación.

En el supuesto caso de que por necesidades productivas y organizativas de la empresa, ésta se viese en la necesidad de realizar algún cambio del periodo vacacional a alguno de los empleados, ésta se lo comunicaría de forma personalizada mediante escrito, siempre respetando el plazo de los 3 meses de antelación.

Una vez acordado y fijado el periodo vacacional en el calendario laboral, para todos los empleados de la empresa o con cada empleado por escrito personalizado, y en el supuesto caso de que por necesidades de la empresa, fuese necesario modificar los días de vacaciones a algún empleado/a, la empresa abonará si fuese el caso la parte que hubiese pagado en calidad de reserva (viaje, avión, tren, hotel etc.), previa presentación de justificantes.

Para el año 2018 los días de libre disposición se determinarán de acuerdo al calendario establecido ese año.

Para el disfrute de los días de libre elección, es necesario que el trabajador preavise con 1 mes de antelación, y si llegado el 22 de noviembre de cada año, el empleado que no hubiese decidido y comunicado los días de disfrute, será decisión de la dirección asignar las fechas de los días de libre elección pendientes e informar al trabajador en ese mismo plazo. Los días de libre elección no realizados no podrán ser retribuidos y deberán ser disfrutados en el año en curso.

Para el personal de oficinas y mantenimiento, los empleados tendrán que acordar con cada responsable de departamento los días de libre elección y vacaciones, en función de las necesidades del departamento, no obstante el empleado podrá disfrutar de los días de libre elección siempre que haya preavisado con 1 mes de antelación y que no haya previamente actividad programada, por parte de la dirección o jefes departamentales.



Artículo 23. Permisos retribuidos

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del Libro segundo del Código civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia (DOGC, 5 de agosto de 2010) se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

El trabajador, previo aviso con la máxima antelación posible v justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 20 días naturales en caso de matrimonio o constitución en pareja de hecho.
- b) En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos 1 día laborable.
- c) 3 días laborables por nacimiento de hijo, incluyendo el supuesto de parto abdominal (cesárea).
- d) 1 día laborable en caso de adopción y acogimiento.
- e) 2 días laborables en el caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo/s, hijos políticos (yerno y nuera) padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de hospitalización y mientras esta dure el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de días laborables de permiso.
- f) 2 días laborables en caso de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos del trabajador o de su cónyuge u otro cónyuge.
- g) 3 días laborables en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos (yerno y nuera), padres o padres políticos del trabajador.
- h) En el caso de los apartados c), e), f) y g) si el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de 5 días naturales.
- i) Durante 1 día laborable por traslado de su domicilio habitual.
- j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- k) 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.
- I) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 24. Visitas al médico

En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del Servicio Catalán de la Salud. Si el horario de consulta coincide con el del trabajo, el facultativo de medicina general prescribe al inicio del tratamiento esta consulta y el trabajador presenta previamente a la dirección de empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los casos de asistencia a una consulta de medicina general, pública o privada, el

tiempo de permiso puede llegar hasta 16 horas al año, de las que hasta 8 horas anuales podrán ser utilizadas para acompañar a los hijos menores de 12 años.

Capítulo V Beneficios sociales

Artículo 25. Ayuda escolar

En concepto de avuda escolar se abonará en el año 2017 la cantidad de 204.36 EUR brutos anuales y por una sola vez, por cada hijo cuya edad este comprendida entre los 0 y los 18 años (ambos inclusive).

(**) Este importe así como todos los conceptos salariales incluidos en el presente Convenio, ya llevan incluido el 1% de aumento fijo correspondiente al año 2017.

Para el año 2018, la ayuda escolar tendrá el mismo % de incremento que los conceptos mencionados en el artículo 8, estas cantidades serán pagaderas por una sola vez junto con la nómina del mes de agosto de cada año y con fecha de devengo a 31 de julio de cada año.

Artículo 26. Incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional

En aquellos casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100% del salario real de los siguientes conceptos (salario base, plus voluntario y garantía ad-personam) y la prestación a cargo de la Seguridad Social.

Artículo 27. Incapacidad temporal por enfermedad común

En la primera baja médica del año por incapacidad temporal derivada de enfermedad común, y desde el primer día de baja, la empresa complementará hasta el 100% del salario real de los siguientes conceptos (salario base, plus voluntario y garantía ad personam) y la prestación a cargo de la Seguridad Social.

A partir de la segunda baja médica del año y sucesivas, y en concreto en los 5 primeros días de cada baja, se estará a lo estipulado en las disposiciones que dictamina el régimen de Seguridad Social. A partir del sexto día, la baja médica tendrá el mismo tratamiento que para la primera baja del año.

Artículo 28. Prestación por invalidez o muerte

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de invalidez permanente, en grado de gran invalidez, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 29.898,77 euros o de 20.864,13 euros respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniera la muerte del trabajador accidentado los beneficiarios del mismo, o en su defecto, su viuda o derechohabientes, percibirán la cantidad de 26.548,92 euros, también a tanto alzado y en una sola vez.

Para el año 2018, las cantidades establecidas en este artículo se incrementarán en el mismo porcentaje de incremento que los conceptos mencionados en el artículo 8, no pudiendo en ninguno de los casos ser inferior al publicado en el Convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Artículo 29. Fondo Social

El presupuesto total anual para el Fondo Social del año 2017 queda fijado en 4.9115,26 EUR pagaderos una sola vez al año, considerando una plantilla de 94 empleados a fecha 1º de enero de 2017 a razón de 52,37 euros por empleado.

Para el año 2018, se mantendrá la cantidad de 52,37 euros por empleado, teniendo en cuenta el número de empleados a fecha 1º de enero de 2018.

La gestión de este presupuesto será entera responsabilidad del Comité de Empresa, que deberá presentar cada año un plan de asignación del presupuesto disponible, expresando los principios y valores que tiene previsto fomentar y desarrollar, tales como: formación, desarrollo cultural, social, etc. Asimismo, el Comité de Empresa deberá justificar, a finales de cada año, como se ha gestionado y repartido, en su caso el presupuesto.

Capítulo VI **Medios materiales**

Artículo 30. Prendas de trabajo

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

- Prenda de verano, durante el mes de marzo.
- Prenda de invierno, durante el mes de septiembre.
- 1 chaleco acolchado en la primera entrega de ropa de invierno, esta entrega se realizará por 1 sola vez cada 3 años.

Al personal de mantenimiento se le entregarán 3 mudas por temporada.

Al personal de oficinas de producción tanto técnico como administrativo, se le facilitará 2 batas y 1 par de botas de seguridad en el momento que se precisen y por 1 sola vez cada 3 años.

Si por causas de deterioro de las prendas de trabajo, y habiendo hecho el empleado un buen uso de ellas, fuera necesario entregar una prenda con anterioridad a la periodicidad establecida se evaluará por PRL y, si se cree conveniente, se entregará. No en más de 1 ocasión por año.

Así mismo se entregará a todo el personal de fábrica, 1 par de botas de seguridad en el momento que se precisen, siendo el número de pares máximo que se entregarán, de 3 cada 2 años.

Artículo 31. Uso y conservación del vestuario

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

Artículo 32. Uso y conservación de equipos de protección individual

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

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

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

Artículo 33. Código de Conducta Laboral

En materia general de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Código de Conducta Laboral para la industria del metal, capítulo IV del Acuerdo estatal del sector del metal,

publicado en el BOE de marzo de 2009, en la versión que esté vigente en cada momento, en el Estatuto de los trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

Artículo 34. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual

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

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 quardará 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.

Capítulo VII **Derechos sindicales**

Artículo 35. Asamblea de trabajadores

Con independencia de lo reglamentado en el Estatuto de los trabajadores, se autoriza el utilizar los locales de la empresa durante un máximo de 4 horas y consumidas en un máximo de 2 asambleas, este periodo de tiempo será retribuido en el caso de su utilización.

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



los marcados por el Estatuto de los trabajadores, incluyendo (entre otros) el preaviso a la empresa con un mínimo de 48 horas de antelación.

Artículo 36. Horas sindicales

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

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

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

Capítulo VIII Cláusulas de cierre

Artículo 37. Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo

La empresa asume como principio rector de su funcionamiento y actuación la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. No existirá entre trabajadores de ambos sexos diferencia alguna por razón de género en materia retributiva, de clasificación profesional, se sistema de trabajo, de jornada o de acceso al empleo.

Durante la vigencia de este Convenio la empresa adoptará medidas concretas para alcanzar la aplicación práctica de este principio.

Artículo 38. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico, único e indivisible, basado en el equilibrio de los derechos y obligaciones recíprocamente asumidos por las partes, y que como tal, cara a su aplicación práctica, deberá ser siempre objeto de consideración global y conjunta, no resultando admisibles las interpretaciones que pretendan valorar aisladamente los pactos convenidos.

Artículo 39. Derecho supletorio

En todo lo que no esté expresamente pactado en el presente Convenio, regirá con carácter supletorio el Convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

ANEXO 1

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

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

- Técnicos:

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

- Empleados:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de

puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

- Operarios:

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

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

A) Conocimientos

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

B) Iniciativa

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

C) Autonomía

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

D) Responsabilidad

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

E) Mando

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

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

F) Complejidad

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

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

Continúa en la página siguiente

Factores y sub factores	Para puestos de trabajo	Para puestos de trabajo		
r actores y sub ractores	directos	indirectos		
	Formación básica			
Conocimientos	Conocimiento de idiomas			
	Aprendizaje	Experiencia		
Iniciativa	Inic	iativa		
Autonomía	Autonomía			
	Sobre equipo de trabajo	Sobre datos confidenciales		
D 1371 1	Sobre manipulación de	0.1		
Responsabilidad	materiales / procesos de trabajo	Sobre errores		
	Sobre seguridad de otros	Sobre contactos con otros		
Mando	Mando			
0 1 " 1 1	Dificultad del trabajo			
Complejidad	Condiciones de trabajo			

Equivalencia puntos calificación/grupos profesionales:

Grupo profesional	Puntuación
7	100 – 148
6	149 – 204
5	205 – 260
4	261 – 316
3	317 – 372
2	373 – 428
1	429 – 500

ANEXO 2

TABLA SALARIAL 2017 (Vigencia desde 01.01.2017 al 31.12.2017)

Grupo profesional	División funcional	Salario base mensual (14 pagas año) (EUR)
1	Técnicos	2.069,49
2	Técnicos	1.944,93
3	Técnicos Operarios Empleados	1.805,86
4	Operarios Empleados	1.739,87
5	Operarios Empleados	1.687,66
6	Operarios Empleados	1.586,20
7	Operarios Empleados	1.487,80

Dada la actualización de esta tabla salarial, el diferencial en salario base que pueda tener cada trabajador, con respecto al que estaba percibiendo hasta la fecha se considerará como complemento ad-personam.

Estas tablas así como todos los conceptos salariales incluidos en el presente Convenio, ya llevan incluido el 1% de aumento fijo correspondiente al año 2017.

Continúa en la página siguiente

ANEXO 3 TABLA SALARIAL 2017. HORAS EXTRAORDINARIAS (Vigencia desde 01.01.2017 al 31.12.2017)

Grupo profesional	División funcional	Hora extra normal	Hora extra sábado mañana	Hora extra sábado tarde	Hora extra nocturna o/y festiva
1	Técnicos	20,08	22,00	24,13	26,20
2	Técnicos	20,08	22,00	24,13	26,20
3	Técnicos Operarios Empleados	20,08	22,00	24,13	26,20
4	Operarios Empleados	20,08	22,00	24,13	26,20
5	Operarios Empleados	18,39	20,08	22,07	24,41
6	Operarios Empleados	17,15	18,43	20,61	22,38
7	Operarios Empleados	13,73	15,00	17,11	18,81

Estas tablas así como todos los conceptos salariales incluidos en el presente Convenio, ya llevan incluido el 1% de aumento fijo correspondiente al año 2017.

ANEXO 4

MEDIA OEE PERSONAL PRODUCCIÓN 2014-2015-2016 POR LÍNEAS PRODUCTIVAS

Valores referenciales para el cálculo de la prima del OEE del personal de producción para 2017 (basados en la media del OEE obtenido en cada una de las líneas los años 2014, 2015 y 2016)

Línea	OEE Promedio 2014-2015-2016
CMF1	86,02%
KN EuCD	79,80%
Knuckle Transit BK31 Manual	84,11%
Knuckle transit BK21 Auto	82,38%
CD4 Front Knuckle	75,79%
CD4 Rear Knuckle	73,75%
CD4 LCA	74,70%
PSA	80,00%
OEE general	80,11%
Disponibilidad	88,74%

Barcelona, 8 d'octubre de 2018

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