

XXV CONVENIO COLECTIVO

En Manresa, en la sede de **HAYES LEMMERZ MANRESA S.L.**, cuando son las 02:00 horas del día 1 de junio de 2007.

Por la Empresa, los Señores, **Lorenzo, Esquiús, España, B. García** (Asesor) y **Blanque**.

Por parte del Comité de Empresa los Sres/as: **Martínez Romero, Muñoz, Rodríguez, Contreras, Tolo, Josep Rueda, David Rueda, Guerrero, Castellana, Cornet y Arroyo**. También el Sr. **Martínez Viñeglas**, Delegado Sindical de CC.OO. y el Sr. **Talón**, Delegado Sindical de UGT:

Reconociéndose ambas partes en sus debidas calidades de representantes, respectivamente de la Dirección y del Personal convienen en el siguiente:

ACUERDO DE PRINCIPIO:

1º.- **ÁMBITO TEMPORAL Y EFECTOS:** La vigencia del XXV Convenio Colectivo será de dos años a partir del primero de Enero de 2007, fecha a la que se retrotraerán los efectos económicos, jurídicos, sobre jornada y demás derechos que por su naturaleza puedan tener carácter retroactivo o económico y siempre y cuando no se establezca lo contrario en los diferentes apartados y conceptos.

2º.- INCREMENTO SALARIAL:

2.1 Para el año 2007, el incremento será del IPC real oficial estatal más el 1%. En cualquier caso se garantiza un 3,5% de incremento.

2.2. Cláusula de revisión salarial.

La diferencia desde este 3.5% hasta el IPC real oficial estatal más el 1% que pueda constatarse después del 31 de diciembre de 2007 se incorporará a tablas, caso de existir, con efectos desde primero de Enero de 2007. Por tanto, computará en la base de cálculo para el incremento salarial del año 2008 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas que hayan sido utilizados para reflejar y aplicar los aumentos pactados para el año 2007. Los atrasos se abonarán, a opción de cada trabajador, o como aportación directa del Promotor al Plan de Pensiones de Empleo de Hayes Lemmerz Manresa S.L., o como atrasos salariales en nómina. La opción será tácita a favor de la aportación al Plan de Pensiones si por todo el 31 de enero de 2.008 no se ha efectuado indicación en contrario.

2.3. Para el año 2008, el incremento será del IPC real oficial estatal más el 1%. En cualquier caso se garantiza un 3,5% de incremento.

2.4 Cláusula de revisión salarial.

La diferencia desde este 3.5% hasta el IPC real oficial estatal más el 1% que pueda constatarse después del 31 de diciembre de 2008 se incorporará a tablas, caso de existir, con efectos desde primero de Enero de 2008. Por tanto, computará en la base de cálculo para el incremento salarial del año 2009 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas que hayan sido utilizados para reflejar y aplicar los aumentos pactados para el año 2008. Los atrasos se abonarán, a opción de cada trabajador, o como aportación directa del Promotor al Plan de Pensiones de Empleo de Hayes Lemmerz Manresa S.L., o como atrasos salariales en nómina. La opción será tácita a favor de la aportación al Plan de Pensiones si por todo el 31 de enero de 2.009 no se ha efectuado indicación en contrario.

3.- APORTACIONES AL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO DE HAYES LEMMERZ MANRESA S.L..

3.1 La Empresa, en tanto que Empresa Promotora del Plan de Pensiones de Empleo de Hayes Lemmerz Manresa S.L., realizará mensualmente una aportación por partícipe en activo consistente en el 1,25% del salario pensionable percibido en dicho periodo sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7.2 del Reglamento del Plan.

Ambas partes, Comité y Empresa, adoptarán en el menor plazo posible los necesarios acuerdos de adaptación del reglamento del plan al anterior acuerdo adoptado en negociación colectiva y, ello, sin perjuicio de la aplicación automática e inmediata del mismo.

3.2 Por todo el día 31 de diciembre de 2007 la Empresa abonará a la cuenta del Plan de Pensiones de Empleo de Hayes Lemmerz Manresa S.L. de cada trabajador en alta en la Empresa a día de hoy, exceptuando a aquellos trabajadores incluidos en el segundo párrafo del número 2 del artículo 7 del reglamento del Plan de Pensiones, una cantidad lineal y, por tanto igual para cada uno de ellos, producto de dividir por el número de ellos el 0.50% de la masa salarial calculada a 31 de diciembre de 2006. (Respecto de los trabajadores excluidos se estará a lo dispuesto en la citada norma en relación con el carácter retroactivo de las aportaciones.)

3.3 Por todo el día 31 de diciembre de 2008 la Empresa abonará a la cuenta del Plan de Pensiones de Empleo de Hayes Lemmerz Manresa S.L. de cada trabajador en alta en la Empresa en aquella fecha, exceptuando a aquellos trabajadores incluidos en el segundo párrafo del número 2 del artículo 7 del reglamento del Plan de Pensiones, una cantidad lineal y, por tanto igual para cada uno de ellos, producto de dividir por el número de ellos el 0.50% de la masa salarial calculada a 31 de diciembre de 2007. (Respecto de los trabajadores excluidos se estará a lo dispuesto en la citada norma en relación con el carácter retroactivo de las aportaciones.)

4.- CONTRATACIÓN:

4.1 Conversión de Contratación Temporal en Indefinida.

Durante la vigencia del convenio la Empresa convertirá en indefinidos un mínimo de 40 contratos de trabajo temporales, previa confirmación de la idoneidad del trabajador temporal. La Empresa llevará a cabo la evaluación de estos trabajadores con contrato eventual poniéndola de manifiesto al Comité de Empresa a fin de que este emita su opinión al respecto.

4.2 Durante la vigencia del convenio podrá acordarse la formalización de un máximo de 9 contratos de relevo.

4.3 El personal contratado bajo la modalidad de contrato de relevo adquirirá la condición de fijo en plantilla por conversión de sus contratos en indefinidos a los dos años de iniciarse la relación de relevista.

4.4 Contratación de trabajadores provenientes de colectivos más desfavorecidos.

Durante la vigencia del XXV Convenio Colectivo la Empresa garantiza la contratación de un trabajador o trabajadora con una disminución igual o superior al 33%.

4.5 Los párrafos segundo y tercero del artículo que se corresponda con el actual 18 del XXIV Convenio Colectivo se redactarán como sigue:

“Al personal ingresado en la Empresa durante la vigencia del presente convenio por contrato indefinido o por contrato temporal exceptuando las modalidades de contratos formativos, se le asignará el grupo salarial 1 durante los primeros 3 meses, a partir de los cuales le será asignado el grupo 2, por un periodo de 3 meses. Posteriormente permanecerá hasta tres

meses en el grupo salarial 3 y hasta 6 meses en el grupo salarial 4. En cada caso percibirá el salario que le corresponda según el grupo al cual esté adscrito y conforme a las tablas salariales anexas al presente convenio.

A los efectos de cómputo, se tendrán en consideración los periodos en los que la prestación del trabajo se haya realizado a través de empresas de trabajo temporal o en méritos de anteriores contratos temporales.”

4.6 Durante la vigencia del XXV Convenio Colectivo la contratación temporal ya sea directa ya sea a través de empresas de trabajo temporal, no superará el 10% del total de la plantilla, tratando en la medida de lo posible que la contratación a través de ambas modalidades se sitúe en un entorno de paridad entre ambas.

4.7 Contratos formativos en Prácticas:

Durante la vigencia del presente convenio la Empresa llevará a cabo la contratación de un mínimo de 5 trabajadores/as contratados bajo la modalidad de contrato en prácticas.

La retribución del primer año será del 85% del salario fijado en convenio colectivo para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, y durante el segundo año del 90%.

La Empresa previa evaluación de la idoneidad mostrada por el/la trabajador/a en prácticas, se compromete a la conversión en indefinidos de tales contratos a su finalización. En caso de evaluación negativa la Empresa se compromete a sustituir dicho trabajador/a por otro también en prácticas a la finalización de las cuales subsistiría el mismo compromiso de conversión en indefinido de su contrato.

La Empresa llevará a cabo la evaluación de estos trabajadores en prácticas poniéndola de manifiesto al Comité de Empresa a fin de que este emita su opinión al respecto.

4.8 Durante la vigencia del XXV Convenio, las contrataciones que se deban llevar a cabo a consecuencia de necesidades organizativas, de mercado y de producción se otorgarán directamente por la Empresa con arreglo a los supuestos análogos previstos en el artículo 15 del vigente Estatuto de los Trabajadores. En tales casos la duración máxima de dichos contratos será de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan las causas que los motiven, de acuerdo con lo establecido en la letra d) del artículo 32 del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, años 2007-2012, norma a la que ambas partes se remiten de manera expresa para la regulación de estos supuestos. A la finalización de dichos contratos se abonará una indemnización de dieciséis días de salario por cada año de servicio, abonándose a prorrata caso de duración inferior. (Los contratos formativos, de inserción y de interinidad no darán derecho a esta indemnización.)

5.- JORNADA:

5.1 JORNADA DE TRABAJO:

Para el año 2007 la jornada de trabajo efectivo para el personal obrero será de 1.662,21 horas, y para el personal técnico y administrativo será de 1.642,50 horas. La Empresa podrá establecer una “jornada industrial” de 220 días. A estos efectos para el año 2007 se establece un día de “libre disposición” retribuido que podrá ser utilizado por todos los trabajadores de **Hayes Lemmerz Manresa S.L.** de acuerdo con las pautas de actuación establecidas al respecto.

Para el año 2008 la jornada de trabajo efectivo para el personal obrero será de 1.654,62 horas, y para el personal técnico y administrativo será de 1.635 horas. La Empresa podrá establecer una “jornada industrial” de 220 días. A estos efectos para el año 2008 se establecen dos días de “libre disposición” retribuidos que podrán ser utilizados por todos los trabajadores de **Hayes Lemmerz Manresa S.L.** de acuerdo con las pautas de actuación establecidas al respecto.

La jornada industrial de que trata el párrafo anterior lo es, o se entiende, sin perjuicio de lo estipulado sobre “corredor de vacaciones” en este mismo acuerdo de principio.

5.2 INSTRUMENTOS DE ADAPTABILIDAD.

5.2.1 Corredor de vacaciones.

A partir del año 2008 inclusive se implementará un “corredor de vacaciones” para la parte que de tales vacaciones se disfruta en época de verano. Dicho “corredor” supone la existencia de dos turnos de vacaciones (A y B) que se disfrutarán, de forma alterna cada año, las tres primeras semanas y las tres últimas, respectivamente del total de cinco semanas completas entre los últimos días de julio y los primeros días de septiembre de cada año. Una de estas cinco semanas será periodo vacacional para ambos turnos de vacaciones, coincidiendo con una semana central de dicho periodo.

Se acompaña a efectos ilustrativos el cuadro/calendario correspondiente al año 2008 al objeto de que la distribución de tal “corredor de vacaciones” en el mismo sirva de pauta a la regulación futura. Todo ello sin perjuicio de la concreta determinación que del mismo se haga, para cada año natural, por acuerdo entre Empresa y Comité con ocasión de la fijación del correspondiente calendario laboral durante el último trimestre del año anterior a su aplicación.

El turno de vacaciones A se corresponde con los turnos de trabajo 1º y 3º, y el turno de vacaciones B se corresponde con el turno de trabajo 2º.

El personal administrativo y técnico disfrutará sus vacaciones de verano en este periodo de “corredor de vacaciones”, y con carácter general, los trabajadores/ras serán asignados/as individualmente al turno A o al turno B de vacaciones.

Cada turno de trabajo realizará y mantendrá su horario de trabajo habitual durante el periodo de “corredor de vacaciones”.

La Empresa facilitará la conciliación de la vida familiar y profesional de los trabajadores/as mediante autorizar los cambios de turno de trabajo entre personal que ocupe puestos de trabajo equivalentes o intercambiables, a fin de que consiguientemente se produzca un cambio de turno vacacional de los interesados.

5.2.2. Puentes.

Durante el último trimestre de cada año, y con ocasión de la fijación del calendario laboral se concretarán los llamados “puentes” (un día laborable que, por estar entre dos festivos, deja de serlo), por acuerdo entre Empresa y Comité. Estos puentes, también por acuerdo entre Empresa y Comité podrán afectarse posteriormente habilitándose como jornadas laborales a fin y efecto de acomodar la producción a los requerimientos, circunstancias o situaciones del momento concreto. En cualquier caso la afectación deberá ser comunicada a las trabajadoras/es con un mes de antelación.

Las afectaciones a que se refiere el párrafo anterior no tendrán que darse ni respecto de todos los turnos de trabajo, ni tampoco respecto de todas las secciones.

El disfrute como no laborales de jornadas que tienen la condición de tales en compensación o a cambio de las fechas objeto de afectación por parte de los trabajadores/as que hayan trabajado en éstas últimas, se realizará de forma individual en las condiciones que se establezcan en cada caso concreto.

5.2.3. Cuarto Turno

Al margen de XXV Convenio Colectivo, pero como cuestión tratada colateralmente durante la negociación del mismo, se establece que:

Durante la vigencia del Convenio, Empresa y Comité analizarán las propuestas organizativas de la Empresa en orden a la posibilidad de implementar en el futuro un cuarto turno de trabajo, determinándose de común acuerdo tanto las circunstancias organizativas, de producción o de ventas que deberían darse para su implementación como las condiciones que, en su caso, se establezcan entre la Empresa y el Comité.

5.3.- Solapamiento IT derivada de accidente u hospitalización.

En los supuestos de solapamiento de períodos vacacionales con situación de I.T. por accidente u hospitalización, el trabajador mantendrá su derecho al disfrute y abono de las vacaciones generadas estableciéndose de común acuerdo entre éste y la empresa el período alternativo de disfrute. En caso de discrepancia las partes se someten, ya desde ahora, a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

5.5 Horas extraordinarias.

El descanso compensatorio, cuando sea esta la opción elegida por el trabajador o trabajadora de acuerdo con los criterios del artículo 36 del XXIV Convenio Colectivo, se disfrutará en proporción de 1.5 por hora extraordinaria trabajada.

6.- PLUSES Y DIETAS.

Se incrementarán en los porcentajes que resulten del Convenio.

7.- AYUDAS SOCIALES.

7.1 El Fondo de Prestaciones Graciables, se sitúa en 800€ al mes, importe de la Ayuda Escolar y Becas se sitúan en 180€, el segundo año de vigencia del convenio se incrementarán en los porcentajes que resulten de este.

8.- JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

El artículo que en el texto del XXV Convenio se corresponda con el actual artículo 48 del XXIV Convenio Colectivo quedará como sigue:

“En función de la situación de la demanda y de la producción en la empresa y no debiéndose de amortizar contratos de trabajo de manera colectiva, podrá acordarse entre la misma y trabajadores que puedan acceder a la jubilación parcial y cuyos puestos de trabajo no hayan de ser amortizados de manera individualizada la jubilación parcial de dichos trabajadores con el consiguiente y simultáneo otorgamiento de contratos de relevo. De cada proceso de acuerdo, y antes de que éste se produzca, se informará al Comité de Empresa al efecto de que supervise la acomodación del mismo a las condiciones que se explicitan. A saber:

1. garantía, a favor del personal a jubilar parcialmente, del 95% del salario que le correspondería en cada momento,
2. premio de cese de 4.000,00 euros al pasar a la situación de Jubilación parcial,
3. mantenimiento de la condición de partícipes en activo del Plan de Pensiones de Empleo de Hayes Lemmerz Manresa, S. L., efectuando la Empresa Promotora las aportaciones que correspondan en las mismas condiciones con las aplicables con

- carácter general al resto de los empleados, tomando como salario pensionable para la contingencia de jubilación el resultante de elevar al 100% las retribuciones realmente percibidas por el empleado a cargo de la Empresa. Para las contingencias de riesgos se mantendrán las mismas condiciones que corresponden al personal en régimen de jornada completa; y,
4. preaviso con al menos 30 días de antelación a la fecha de inicio de la prestación efectiva de trabajo parcial a cargo del trabajador parcialmente jubilado.
 5. en la anualidad de acceso a la jubilación parcial el 15% de jornada de trabajo de los/as jubilados/as parciales lo trabajarán, estos/as, inmediatamente después del acceso a aquella. La determinación de los periodos de trabajo en cada una de las anualidades posteriores, se intentará se establezca de común acuerdo por ambas partes: Empresa y jubilada/o.

En lo tocante a los relevistas, les será de aplicación lo establecido en el artículo 18 (en numeración del XXIV Convenio) de este Convenio Colectivo. Para la contratación de relevistas tendrán preferencia aquellas personas que anteriormente o en el momento del otorgamiento del contrato de relevo hayan estado o estén vinculadas con la Empresa mediante contratos temporales efectuados con la propia Empresa o mediante contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Sin perjuicio del automatismo establecido en la Disposición Adicional Segunda del Reglamento del Plan las partes procederán a la modificación de dicho Reglamento, con el objeto de regular el supuesto de jubilación parcial habida cuenta que, acaecida ésta, las recíprocas prestaciones entre Empresa y Trabajador se acomodan a lo establecido en el artículo 12.6 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

9.- DERECHOS COLECTIVOS.

9.1 En los supuestos de defunción, enfermedad grave y hospitalización de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, al menos uno de los dos o de los tres días de permiso retribuido que correspondan, según el caso, será día laborable.

9.2 Modificación del segundo párrafo del apartado i) del artículo 27 del XXIV convenio colectivo en el sentido de que el permiso para asistencia a consulta médica y/o acompañar a consulta médica a familiares hasta el 1er grado de parentesco, será de un total de 20 horas anuales retribuidas.

9.3 Excedencias: los trabajadores y trabajadoras que pasen a situación de excedencia voluntaria conservaran, durante los dieciocho primeros meses de la misma, el derecho al reintegro en su puesto de trabajo sin supeditación a la existencia de vacante.

9.4 El premio de antigüedad del artículo 47 del XXIV convenio colectivo correspondiente a una vinculación de 40 años se pagará proporcionalmente a aquellos trabajadores y trabajadoras que, llevando entre 35 y 40 años en la Empresa cesen en esta por jubilación, invalidez o por acuerdo entre Empresa y Trabajador.

9.5 Los permisos retribuidos del artículo 27 del XXIV convenio colectivo se abonarán a todo el personal al 100% del salario real.

9.6 Kilometraje (artículo 40 del XXIV convenio colectivo) se abonará a 0,35 euros por kilómetro

9.7 Al objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador o trabajadora de que se trate podrán establecer el disfrute de los permisos retribuidos de forma discontinua.

9.8 El desempeño de cargos en mesas con ocasión de comicios electorales dará lugar a un permiso retribuido, al siguiente día, de una jornada laboral de duración.

9.9 Se creará una comisión específica al objeto de desarrollar la Ley Orgánica de Igualdad entre hombres y mujeres, obligándose ambas partes a la negociación de un plan de igualdad específico en la empresa.

10.- COMPLEMENTO DE BAJAS I.T.

10.1 La Empresa complementará al personal obrero las prestaciones de seguridad social por enfermedad común o accidente no laboral hasta el 95% del salario neto mensual, a partir del 16º día de la baja.

10.2 El artículo 44 del XXIV Convenio Colectivo queda redactado como sigue: "PRIMA POR NO ABSENTISMO- La Empresa abonará a aquellos trabajadores y trabajadoras que en el transcurso del año natural no hayan causado baja por enfermedad común la cantidad de 200€ siempre y cuando en el mismo periodo el absentismo total de la Empresa por este concepto sea igual o inferior al 4,5%. En su caso el pago se realizará durante el 1er trimestre del año siguiente.

11.- PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La Empresa establecerá un nuevo grupo salarial 10 para el personal especializado. Este grupo salarial tendrá un importe de un 10% superior al grupo salarial 9.

12. GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DEL ARTÍCULO 35 DE XXIV CONVENIO COLECTIVO.

El 14 de septiembre de 2007 la Empresa abonará a los trabajadores una gratificación lineal que ascenderá a 1005 Euros, que se corresponde a un incremento adicional del 8% al pactado como incremento salarial garantizado para el 2007 que absorberá, en su caso, la posible diferencia entre el incremento salarial garantizado y el IPC real oficial estatal más el 1% del 2007.

El 15 de septiembre de 2008 la Empresa abonará a los trabajadores una gratificación lineal que ascenderá a 1123 Euros, que se corresponde a un incremento adicional del 8% al pactado como incremento salarial garantizado para el 2008 que absorberá, en su caso, la diferencia entre el incremento salarial garantizado y el IPC real oficial estatal más el 1% del 2008.

Las personas que causaren baja en la Empresa por jubilación o invalidez durante el ejercicio de pago percibirán íntegra la gratificación.

En los sucesivos convenios colectivos la última cantidad citada experimentará la variación resultante de los incrementos de convenio.

13.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

De acuerdo con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la Empresa proseguirá la evaluación y prevención de los riesgos psico-sociales, utilizando el método de evaluación y prevención consensuado en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral PSQ CAT-21.

En caso de discrepancia las partes se someten, ya desde ahora, a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

14.- DERECHOS SINDICALES.

14.1 Delegados Sindicales.

Las secciones sindicales constituidas a tenor de la L.O.L.S contarán con un delegado sindical por cada 100 trabajadores o trabajadoras de la Empresa afiliados a los respectivos sindicatos. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la propia Ley.

14.2 Medios tecnológicos.

La Empresa dotará de teléfono móvil a cada una de las secciones sindicales y a la secretaría del Comité de Empresa, para uso interno.

14.3 Sufragio pasivo.

Serán elegibles, como integrantes de las candidaturas a miembros del Comité de Empresa, aquellos trabajadores y trabajadoras con una antigüedad mínima de tres meses, computándose como tal la antigüedad acreditada desde la primera contratación por cualesquiera modalidad temporal.

14.4 Canon Sindical.

La Empresa recaudará para el Comité de Empresa y previa conformidad de los trabajadores y trabajadoras, un canon de negociación del XXV Convenio Colectivo de 30 €, por trabajador y trabajadora.

15. REDACCIÓN Y ADAPTACIÓN DEL TEXTO DEL CONVENIO. Ambas partes redactarán el XXV Convenio Colectivo, a tenor del presente acuerdo de principio.

16. RATIFICACIÓN DEL PRESENTE ACUERDO DE PRINCIPIO. El Comité de Empresa supedita la efectividad de los presentes acuerdos a la ratificación de las asambleas del personal.

Y para que conste y surta efectos, firman el presente, en triplicado ejemplar, en la ciudad y fecha al principio indicadas.