

Divendres, 10 de setembre de 2010

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ d'11 d'agost de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Itron Soluciones de Medida España, SL (centre de treball de Montornès del Vallès) per a l'any 2010 (codi de conveni núm. 0800971)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Itron Soluciones de Medida España, SL (centre de treball de Montornès del Vallès), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 30 de juny de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Itron Soluciones de Medida España, SL (centre de treball de Montornès del Vallès) per a l'any 2010 (codi de conveni núm. 0800971) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripció literal del text signada per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA ITRON SOLUCIONES DE MEDIDA ESPAÑA, SL (MONTORNÈS DEL VALLÈS) PER A L'ANY 2010

Capítol I. Disposicions generals

Secció primera
Àmbit d'aplicació

Article 1. Àmbit territorial

L'àmbit d'aquest Conveni es concreta a Itron Soluciones de Medida España, SL i afecta al centre de treball de Montornès del Vallès de la província de Barcelona.

Article 2. Àmbit personal

Aquest Conveni afecta la totalitat de la plantilla que figura en la nòmina de l'empresa en el moment de la seva entrada en vigor, afectant alhora a tot el personal que ingressi durant la seva vigència. Això no obstant, s'exclou d'aquest àmbit el personal classificat com a director i el comprès en l'art. 1.3 c) de l'Estatut dels treballadors.

Secció segona
Àmbit temporal

Article 3. Vigència i duració

1. Aquest Conveni entrarà en vigor, a tots els efectes, el dia 1 de gener de 2010. La seva duració serà de 1 any a partir de la data de la seva entrada en vigor, qualsevol que sigui la de la seva aprovació oficial. La duració del Conveni s'entendrà prorrogada cada any si cap de les parts el denuncia amb tres mesos d'antelació, com a mínim, a la data d'expiració del mateix o qualsevol de les seves pròrrogues.

2. A partir de l'1 de gener de 2010, els conceptes salarials i valors econòmics establerts en les taules dels annexos 1, 2 i 3 s'incrementaran en un 1,2% per sobre dels valors existents a 31 de desembre de 2009. No s'aplicarà l'increment salarial esmentat a qualsevol altre complement, qualsevol que sigui la seva denominació i quantia.

Divendres, 10 de setembre de 2010

En cas que l'IPC real del 2010 resulti superior al 1,2%, la diferencia resultant serà tinguda en compte per determinar la base del càlcul dels increments salarials per a l'any 2010.

3. Si durant la vigència del present Conveni, aparegués alguna llei que modifiqués d'una manera substancial alguns dels punts aquí contemplats, la Direcció conjuntament amb el Comitè estudiarà la seva aplicació. La Direcció resta oberta per a la negociació d'algun punt social mentre aquest Conveni segueixi en vigor.

Article 4. Denúncia i revisió

1. Per aquella denúncia que proposi la rescissió del Conveni, s'atendrà el que disposa la Llei 8/1980, de 10 de març, i les altres disposicions vigents.

2. Un cop iniciades les negociacions per a la revisió del Conveni, les parts procuraran que es desenvolupin amb l'antelació i continuïtat necessàries per tal de permetre l'examen exhaustiu i la solució puntual dels problemes plantejats. A la vegada fan constar que en tot moment procuraran que les conversacions que es porten per a la renovació del Conveni es desenvolupin en el millor ambient d'harmonia i esperit de comprensió, de manera que s'arribi, dins del temps més breu possible, a l'acord definitiu.

Secció tercera

Compensació, absorció, condicions més beneficioses

Article 5. Garantia "ad personam"

Es respectaran aquelles situacions personals que poguessin resultar més beneficioses que les fixades en el present Conveni, mantenint-se en tal cas, excepcionalment, amb un caràcter "ad personam".

Article 6. Absorció

Les disposicions legals futures que portin en si mateixes una variació econòmica en tots o alguns dels conceptes retributius existents o bé que suposin la creació de nous, únicament tindran eficàcia quan considerats aquells en la seva totalitat i el seu còmput anual, superin el nivell total d'aquest Conveni, tot entenent que en cas contrari, són absorbits per les millores pactades en el Conveni.

Secció Quarta

Respecte al que s'ha convingut

Article 7. Les condicions pactades formen un tot orgànic indivisible

Per la qual cosa, de no ser aprovat en la seva totalitat per l'organisme competent, el Conveni seria nul i sense cap eficàcia, havent de tornar-se a considerar el contingut en la seva totalitat.

Comissió Paritària

Article 8. Creació i composició

Es crea una Comissió Paritària, d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del present Conveni, integrada pels següents membres:

Per la part social: J. P Egea i M. Cuadrado

Suplents: E. Corvillo

Per la part econòmica: J. Reyes, O. Marquez

Suplents: D. Silva

Article 9. Funcions

Les funcions d'aquesta Comissió seran les següents:

1. Interpretació, conciliació i arbitratge de la totalitat de les clàusules d'aquest Conveni.
2. Vigilància de l'acompliment de tot allò pactat.
3. L'exercici de les anteriors funcions no obstaculitza en cap cas la competència respectiva de les jurisdiccions laborals administratives i les contencions previstes a la Legislació vigent.

Divendres, 10 de setembre de 2010

Article 10. Funcionament

La Comissió Paritària es reunirà quan hi hagi algun assumpte per resoldre, entenent-se aquesta reunió com ordinària, i prèvia sol·licitud de tots els components d'una de les parts. En aquestes reunions la Comissió haurà de tractar i resoldre els assumptes o qüestions sotmesos a la seva consideració. S'aixecarà acta de totes les reunions que es realitzin, prenent-se els acords per majoria simple.

Capítol II. Organització del treball

Secció primera
Facultats i obligacions de la Direcció

Article 11. Norma general

L'organització del treball en cadascuna de les seccions i dependències de treball és facultat exclusiva de la Direcció de l'empresa, la qual respon del seu exercici davant de l'organisme competent. En conseqüència, té el deure d'organitzar-ho de forma que pugui aconseguir el màxim rendiment en tots els aspectes: personal, material, temps, etc., fins al límit racional i científic que permetin els elements de que disposin i la necessària col·laboració per a l'esmentat objecte.

Article 12. Facultats de la Direcció

Són facultats de la Direcció de l'empresa, amb subjecció a les normes legals d'estricta observança i els preceptes legals d'aquest Conveni.

- a) Fixar la qualificació del treball, un cop escoltat el Comitè, segons alguns dels sistemes internacionalment admesos.
- b) Exigir els rendiments mínims o els usuals a cada lloc de treball de l'empresa.
- c) Determinar el sistema que es cregui més adequat per a garantir i obtenir rendiments superiors als mínims exigibles, d'acord amb les necessitats o característiques generals o específiques de l'empresa o de qualsevol dels seus departaments.
- d) Fixar el nombre de màquines o tasques necessàries per a la racional utilització de la capacitat productiva del treballador.
- e) Assenyalar els índexs de deixalles i qualitat admissibles en el procés productiu.
- f) Assenyalar les normes de vigilància i diligències en la cura de les màquines i utilitatges.
- g) Establir els criteris i normes de mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, d'acord amb les seves necessitats i amb estricte respecte a allò establert en l'article 27, apartat e).
- h) Modificar els mètodes, les tarifes i els sistemes de distribució del personal, el canvi de funcions i les variacions tècniques de les màquines, de les instal·lacions, dels utilitatges, etc.
- i) Regular l'adaptació de les càrregues de treball, del rendiment i de les tarifes a aquelles condicions que resultin del canvi de mètodes operatoris, processos de fabricació, canvi de matèries, de les seves màquines o condicions tècniques.
- j) Mantenir els sistemes de treball, fins i tot en el cas que els treballadors no hi estiguessin d'acord. En casos de discrepàncies en qüestió de mesura de treball, o en l'aplicació de les tècniques de valoració de llocs de treball, intervindrà necessàriament i com a tràmit previ a qualsevol altre, el treballador format, si existís, per tal d'emetre el seu judici tècnic, havent d'ésser, alhora, escoltada la Comissió de Valoració i si fos necessari el Comitè d'Empresa.
- k) Establir la fórmula pels càlculs de salaris, escoltat el Comitè d'Empresa.
- l) Establir, si fos necessari, un sistema d'incentius totals o parcials, tant pel que fa referència al personal com per a les tasques.
- m) Altres funcions anàlogues a les anteriors consignades.

Divendres, 10 de setembre de 2010

Article 13. Obligacions de la Direcció de l'empresa

Són obligacions de la Direcció de l'empresa:

- a) Informar al Comitè sobre els canvis de caràcter general establerts en l'organització del treball, sense perjudici de les facultats de la Direcció en la matèria.
- b) Limitar fins a un màxim de noranta dies feiners l'experimentació dels nous sistemes d'organització, computant-se l'esmentat període per departament, secció o subsecció determinats, garantint com a mínim la remuneració mitja percebuda els tres mesos anteriors.
- c) Un cop transcorregut el període d'experimentació, si hi hagués desacord amb els treballadors, caldria presentar a l'organisme competent una proposta raonada dels sistemes en discussió sobre l'establiment de primes o d'incentius per a la resolució que procedís.
- d) Posar a disposició dels treballadors l'especificació de tasques assignades a cada lloc de treball i de les seves tarifes vigents.
- e) Establir i redactar la fórmula dels càlculs del salari d'acord amb un sistema clar i senzill, qualsevol que sigui la mesura o criteri per a valorar els rendiments.
- f) Estimular qualsevol iniciativa encaminada a la millora de l'organització del treball i la creació i desenvolupament d'un clima de col·laboració entre l'empresa i els treballadors.
- g) Fomentar la formació dels treballadors estudiant les possibilitats d'ajudar econòmicament a aquells que sol·licitin realitzar cursos formatius, tenint en compte les necessitats de l'empresa i la situació laboral dels treballadors.
- h) Vetllar per la pràctica dels reconeixements mèdics, inicials i periòdics dels treballadors, d'acord amb allò que s'estableix en les disposicions legals vigents, lliurant, per part de la Direcció, al treballador que ho sol·liciti una còpia de l'informe del facultatiu, que aquest hagués enviat a l'empresa.

Secció segona Sistemes i mètodes de treball

Article 14. Norma general

1. La determinació dels sistemes i mètodes de treball que han de regular el treball de l'empresa, de les seccions, dels tallers o dels seus grups professionals correspon a la Direcció.
2. Amb caràcter general i sense perjudici de les facultats reconegudes a l'empresa per l'apartat j) de l'article 12, les discrepàncies que poguessin sorgir entre les parts sobre la mesura i la valoració del rendiment o d'activitats, o respecte de l'aplicació de les tècniques de qualificació dels llocs de treball seran objecte d'examen conjunt per part dels representants de la Direcció i del Comitè, si el desacord persistís s'atendrà a allò que disposi l'autoritat competent.
3. El sistema de treball establert és l'anomenat "sistema centesimal", tal com es descriu en els articles 15. i 16.

Article 15. Anàlisi de rendiments

1. La determinació del sistema d'anàlisi i del control del rendiment personal serà d'iniciativa lliure per part de la Direcció de l'Empresa. Contra la seva implantació i en cas de disconformitat en quant als resultats, el Comitè, i en la seva manca, els treballadors podran dirigir-se a l'organisme competent, sense que per aquest motiu es paralitzi l'experimentació del mètode implantat.
2. La fixació d'un rendiment òptim tindrà per objecte, limitar l'aportació del personal de manera que no li suposi cap mena de perjudici físic o psíquic i agafant com a punt de referència el representat per un treballador capacitat, conexedor del treball i entrenat en el lloc que ocupa. Tot això sense perjudici d'allò que s'exposa en els articles següents.

Divendres, 10 de setembre de 2010

3. Es reconeix el sistema actual per acord d'ambdues parts, i es determinen els rendiments mínims o normals per a cada tasca o lloc de treball que s'han d'aconseguir durant la jornada laboral. Els rendiments mínims tindran la consideració de rendiments normals mínims obligatoris exigibles a qualsevol treballador de capacitat normal.

4. El mètode operari corresponent a cada lloc de treball queda minuciosament reflectit per escrit a la "fitxa d'instruccions". Aquest mètode és distribuït als caps dels respectius tallers i estarà a la disposició dels treballadors en el lloc de treball, en un temps prudencial per a tota classe de consultes i aclariments verbals que seran efectuades pels caps respectius, en col·laboració amb el personal tècnic de l'empresa.

5. Fixació dels temps: la fixació dels temps del mètode correspon exclusivament a la Direcció de l'empresa. Els temps estàndard que es concedeixen per a una operació determinada, seran els que resultin de la mesura del treball, estudiat científicament, emprant per a tal fi les tècniques de cronometratge, el temps predeterminat MTM, el mostreig de treball o d'altres tècniques de mesura professionalment reconegudes.

A la realització de l'estudi i mesura del treball es tindran en compte les recomanacions de la OIT de Ginebra, posant especial esment en descompondre el treball en elements per poder, d'aquesta manera, jutjar millor les activitats durant la mesura i obtenir amb exactitud els temps mitjos normals. A aquests temps s'hi apliquen els coeficients de correcció, per fatiga, per necessitats personals, per imprevistos i per altres circumstàncies, pròpies de la dificultat del treball.

6. Mensualment es comunicarà al Comitè els temps estàndard calculats durant el període, i també les modificacions que hagin pogut produir-se.

Article 16. Definicions de l'activitat

1. Activitat òptima

Considerem activitat òptima la que compleix les següents normes:

- Realitzar perfectament el treball.
- Durant tota la jornada i cada dia.
- Amb un operari adaptat.
- Alliberant totalment tota la seva capacitat d'energia.
- Sense cap alteració passatgera o permanent de la salut de l'operari o de la seva individualitat.
- Descans compensador concedit en funció de l'esforç realitzat.

L'activitat òptima no vol dir activitat màxima. Hi ha, evidentment, un límit de les forces humanes i de l'habilitat, encara que no podem conèixer-lo, ja que es troba en zones de difícil accés.

2. Activitat normal

L'activitat normal és la que correspon a les 3/4 parts de l'activitat òptima.

- Activitat òptima horària: 133,33 centesimal.
- Activitat normal horària: 100,00 centesimal.

Article 17. Normalització de les tasques

És facultat privativa de la Direcció la normalització de l'activitat laboral d'acord amb l'establiment d'un grau racional i adequat d'ocupació, a tal fi podrà disposar l'especificació de tasques i les màquines o instal·lacions a càrrec de cada treballador.

Article 18. Plantilles

La determinació de la plantilla de l'empresa serà feta per la Direcció, d'acord amb les seves necessitats i sense que el treballador hagi de superar el rendiment òptim.

Divendres, 10 de setembre de 2010

Article 19. Valoració de llocs

1. El sistema de valoració de llocs de treball és establert a l'empresa pel sistema NEMA i per mitjà d'una Comissió.
2. Composició de la Comissió: La valoració dins de l'empresa es portarà a terme per una Comissió integrada per un president i un secretari designats per la Direcció, dos vocals i un suplent en representació del Comitè, i el cap de la secció a la que pertanyi el lloc de treball.
3. Tràmit de funcionament: Qualsevol demanda de revisió o de valoració serà dirigida per la persona interessada al seu cap respectiu, qui passarà aquesta demanda i descripció del lloc, si correspon, al president de la Comissió.
4. Tràmit de valoració: Un cop valorat el lloc, una còpia de la seva descripció estarà en poder del cap respectiu, que la posarà de manifest a qualsevol treballador que la sol·liciti.
5. Temps d'adaptació: L'adaptació als llocs de treball serà com a màxim l'expressat a la valoració. Si el temps real d'adaptació resultés inferior a l'establert, una vegada estudiat per la Direcció amb la col·laboració de la Comissió concedirà a l'interessat el plus de lloc de treball que realitzi.
6. Canvis de treball amb el plus de llocs de treball inferiors. En el cas que un treballador sigui canviat a un lloc de treball amb un plus inferior, se li complementarà la diferència econòmica de l'antic lloc, que no li podrà ser disminuïda.

Article 20. Adaptació als llocs de treball

L'adaptació del treballador al lloc que se li assigni comprendrà les directrius següents:

- a) Selecció del personal, que es realitzarà utilitzant, per part de l'empresa, els procediments que cregui convenients, d'acord amb les necessitats i els mitjans al seu abast.
- b) Ingress a l'empresa, que en tot cas s'efectuarà amb caràcter de prova, segons el règim previst en aquest Conveni.
- c) Ascensos, per a la seva regulació es tindrà en compte allò que estableix el present Conveni.
- d) Trasllat de personal, el règim jurídic dels quals es regirà per aquest Conveni.

Article 21. Revisió de temps

Qualsevol revisió de tarifes o sistemes es posarà en coneixement dels obrers mitjançant els seus caps i en el moment de la seva implantació.

La revisió dels mètodes i tarifes de temps podrà efectuar-se per la Direcció de l'empresa o a petició de la representació legal dels treballadors, per algunes de les causes següents:

- a) Per canvi de mètode o procediment industrial.
- b) Si hagués un error manifest en el càlcul.
- c) Si en el treball d'equip o grup hi hagués un canvi en el número d'obers o alguna altra modificació important de les condicions de treball.
- d) Quan la suma de petites modificacions en el mètode, que preses individualment no representaven alteració, tinguin una incidència notable en ser considerades conjuntament.
- e) Quan en un treball determinat s'assolissin fàcilment i per diversos treballadors rendiment superiors al màxim pagat en el moment de la firma del Conveni.

Si es demostrés que aquests rendiments s'aconsegueixen per una habilitat o destresa, pròpies d'un productor determinat, sense canviar de mètode, ni rebaixar la qualitat del producte i la seguretat de l'obrer, no es variarà el valor punt.

Divendres, 10 de setembre de 2010

Article 22. Aturades improductives

Si l'aturada és deguda a una causa de força major independent de la voluntat de l'empresa, podrà suspendre's el treball, amb l'obligació del treballador de recuperar el temps perdut per aquest motiu. La manera de fer la recuperació serà fixada per l'empresa, d'acord amb el Comitè.

Secció tercera
Categories professionals

Article 23. Norma general

1. Es mantenen les categories professionals previstes a la derogada Ordenança de Treball per a la indústria siderometal·lúrgica de 29 de juliol de 1970, tenint en compte les establertes als annexes 1 i 2 d'aquest Conveni.
2. La Direcció podrà, d'acord amb l'establert a l'apartat a) de l'article 12, fixar la categoria necessària per a ocupar cada lloc de treball en funció dels coneixements professionals que es requereixin per aquest lloc de treball.
3. La previsió de les categories professionals que puguin resultar com a conseqüència de l'aplicació del Conveni no suposarà per a la Direcció l'obligació de tenir-les totes.
4. En qualsevol cas es respectarà, a títol personal, la categoria professional que pugui gaudir el treballador.
5. En la valoració de llocs de treball, s'hauran de tenir en compte les funcions que per cada categoria professional estableix l'ordenança esmentada al no. 1.

Capítol III. Moviment del personal

Article 24. Contractació

En matèria de contractació laboral s'ha d'efectuar d'acord amb la legalitat vigent.

1. Contracte eventual. El contracte de duració determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de feines o excessos de comandes regulat al núm. 1, apartat b), de l'article 15 del Text refós de l'ET, modificat per la Llei 11/1994, de 19 de maig, i desenvolupat pel Reial decret 2546/1994, de 29 de desembre, es regirà per allò que s'estableixi al Conveni col·lectiu per a la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona. La retribució serà el 100% dels valors de taules del present Conveni.
2. L'empresa es compromet a passar a contracte indefinit, durant la vigència del present Conveni, els contractes que esgotin el temps màxim de durada.

Article 25. Ascensos

1. Seguirà sent de lliure designació de la Direcció la promoció a categories superiors mitjançant concurs-oposició entre els productors de l'empresa que vulguin ascendir de categoria, en el supòsit que s'hagin de cobrir places vacants en les esmentades categories, i sempre amb prioritat sobre el personal de l'exterior. Es considerarà que aquest punt pot supeditar-se a la valoració de llocs de treball.
2. Qualsevol treballador, passats sis mesos en plantilla, si té la categoria de peó, automàticament se li donarà la d'especialista, a no ser que per la seva qualificació, contrastada per la Direcció, aconselli un temps inferior. En tot cas, es contaràn tots els períodes treballats a l'empresa.

Article 26. Període de prova

1. Tot ingrés en l'empresa es realitzarà a títol de prova, la duració de la qual serà:
 - Tècnics titulats: 6 mesos
 - Personal qualificat: 3 mesos
 - Personal no qualificat: 15 dies
2. Durant el transcurs d'aquest període l'empresa i el treballador podran resoldre lliurement el seu contracte sense donar lloc a cap reclamació derivada de l'acte de resolució.

Divendres, 10 de setembre de 2010

3. El treballador percebrà durant aquest període la remuneració corresponent a la categoria o lloc de treball en què va efectuar el seu ingrés a l'empresa.

4. Transcorregut el període de prova sense denúncia per cap de les parts, el productor continuarà a l'empresa d'acord amb les condicions que s'estipulin en el contracte de treball.

Article 27. Canvis de lloc de treball

1. Els trasllats del personal podran obeir a les següents causes:

a) Petició de l'interessat o sol·licitud escrita i motivada. Cas d'accedir a l'esmentada petició, la Direcció assignarà el salari al treballador d'acord amb el que correspongui a la categoria que ocupi en el seu nou destí, sense que tingui dret a cap indemnització.

b) Mutu acord entre treballador i empresa, en aquest cas es portarà a terme allò convingut per ambdues parts.

c) No reunir les condicions idònies requerides pel lloc de treball que executa. La Direcció, escoltats els oportuns informes dels serveis mèdics, del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, del Comitè d'Empresa, segons els casos, procedirà al trasllat del treballador interessat a un altre lloc més adaptat a les seves facultats. Les condicions econòmiques del trasllat es regiran per les que corresponguin al seu nou lloc de treball, guardant sempre l'obligat respecte a les que ha de gaudir en atenció a la seva categoria professional.

d) Sanció reglamentària, que es regularà pel que s'estableix en el capítol corresponent. S'aplicaran les condicions econòmiques que corresponguin al nou lloc de treball.

e) Necessitats justificades d'organització, en aquest cas s'aplicarà com a únic criteri de selecció la capacitat per a l'execució correcta de les tasques corresponents a cada lloc de treball, amb exclusió de qualsevol altre acte discriminatori o d'actuacions que de manera directa i ostensible vagin en perjudici de la formació professional del treballador. A igualtat de capacitat es tindrà en compte l'ordre invers a l'antiguitat en el taller, categoria o treball respectivament.

2. En aquests supòsits es respectarà el salari de la categoria professional ostentada pel productor afectat pel trasllat aplicant-se pel que fa a les altres condicions econòmiques les que regeixin pel nou lloc.

3. Si algun treballador no reünís les exigències de la qualificació que el lloc implica, s'efectuarà el canvi del treballador respecte del lloc en qüestió sense que en cap cas rebi un salari inferior al que correspon a la seva categoria professional del Conveni vigent dels annexes 1 i 2, tenint en compte el número 6 del article 19.

Article 28. Cessacions

1. Els treballadors que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estan obligats a posar-ho en coneixement de l'empresa, complint els següents terminis d'avís previ:

Personal tècnic titulat: 2 mesos.

Tècnic no titulat i administratiu: 1 mes.

Qualificat i no qualificat: 15 dies.

2. L'eventual remissió per part de l'empresa a exigir la prestació dels serveis durant tot o part del període d'avís previ en algun cas concret no podrà ser interpretada com a modificació de les anteriors normes ni al·legades com a precedents.

3. L'incompliment de l'obligació d'avisar prèviament amb la referida antelació dóna dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del treballador una quantitat equivalent a l'import del seu salari diari per cada dia de retard en l'avís.

Havent avisat amb la referida antelació, l'empresa es veurà obligada a liquidar en finalitzar l'esmentat termini els conceptes fixos que puguin ésser calculats en aquell moment. La resta ho serà en el moment habitual de pagament.

L'incompliment d'aquesta obligació imputable a la Direcció portarà aparellat el dret del treballador a ser indemnitzat amb l'import d'un salari diari per cada retard de la liquidació amb el límit de duració del propi termini d'avís previ. No es donarà aquesta obligació i, conseqüentment, no hi haurà lloc per a aquest dret si el treballador no va avisar amb la suficient antelació.

Divendres, 10 de setembre de 2010

Capítol IV. Condicions econòmiques

Secció primera Retribució

Article 29. Conceptes retributius

Els conceptes retributius que es contemplen en el present Conveni són:

- a) Salari base.
- b) Complementes del salari base.
- c) Primes

Els valors econòmics de les taules d'aquests conceptes corresponen amb els annexos 1, 2 i 3.

Article 30. Salari base

1. S'entén com tal, la quantitat, que per cada categoria, es fixa als annexos 1, i 2.
2. Aquest salari és el que correspon al rendiment mínim i comprèn: el plus transport i el plus distància, respectant, també, l'article 33è. que regula la compensació de trasllat.

Secció segona Complementes del salari base

Article 31. Enumeració

Els complementes del salari base tinguts en compte són:

- a) Complementes personals. (Articles 32 i 33).
- b) Complementes del lloc de treball. (Articles 34, 35 i 36).
- c) Complementes per qualitat i quantitat de treball. (Articles 37).
- d) Gratificacions extraordinàries. (Article 39 i 40).

Article 32. Complementes personals

Antiguitat, quinquennis: El personal comprès en el present Conveni rebrà un augment periòdic per anys de serveis, consistents en l'abonament de quinquennis en la quantia de:

2010: 36,55 euros mensuals

El còmput de l'antiguitat del personal es regularà per les següents normes:

- a) La data inicial per a la seva determinació serà la de d'ingrés a l'empresa.
- b) Per al còmput d'antiguitat a efectes d'augmentos periòdics es tindrà en compte tot el temps que s'ha servit a la mateixa empresa, considerant-se com efectivament treballats tots els mesos i dies pels que el treballador hagi rebut un salari o remuneració, bé sigui per qualsevol servei prestat, llicències o baixes transitòries per accident de treball o malaltia. De la mateixa manera seran computables els temps d'excedència forçosa per nomenament per a ocupar un càrrec públic. Per contra, no s'estimarà el temps de permanència en situació d'excedència voluntària.
- c) La percepció del quinquenni s'efectuarà mensualment i a partir del mes en què es compleixi.
- d) En el cas que un treballador cessi en l'empresa per qualsevol causa, si posteriorment reingressés, el còmput d'antiguitat serà a partir d'aquest últim ingrés, perdent tots els drets anteriorment adquirits.

Es reconeix l'existència d'un premi d'antiguitat d'empresa instaurat amb motiu del seu centenari. S'abonarà per bloc de cinc anys, en el mes en què es compleixi, segons la taula de l'annex 3.

El treballador que causi baixa a l'empresa, perdrà el seu dret al cobrament del premi.

Divendres, 10 de setembre de 2010

El personal que es jubili tindrà dret al premi d'antiguitat o a la part proporcional que li correspongui.

En el cas de defunció, l'empresa lliurarà aquest premi a la seva vídua, fills, néts o ascendents que estiguin a càrrec seu, per l'ordre esmentat.

Article 33. Compensació de trasllat

S'abonarà segons la Resolució de Magistratura de Treball, a les persones acollides a l'esmentada Resolució, de data 10 de juliol de 1984.

Article 34. Complementos del lloc de treball

Plus lloc de treball: És el que es fixa, pels distints nivells, als annexes 1 i 2.

Quan es treballi a incentiu, o sigui assenyalat l'índex normal de rendiment, deixarà de percebre's el plus de lloc de treball sempre que no s'arribi als mínims establerts per a cada cas.

Article 35. Plus de treballs penosos, tòxics o perillosos

El caràcter excepcionalment penós o perillós és tingut en compte en la classificació del lloc de treball.

Article 36. Plus de treball nocturn

En quant al règim d'aplicació per a la bonificació del treball nocturn tindrà una retribució específica del 25% sobre el salari base Conveni.

Les percepcions regulades en aquest article i en l'anterior s'entenen sense perjudici d'allò establert en l'article 5.

Article 37. Complementos per qualitat o quantitat de treball

Normes sobre incentius de treball directe.

1. El règim de remuneració per incentius s'estableix com a complement del salari base més el plus de lloc de treball.
2. S'accepta com a punt de partida el rendiment mínim de 100 centesimal.
3. El fet de trobar-se establerts amb anterioritat a l'entrada en vigor del Conveni sistemes de primes, tasques, comissions o qualsevol altre sistema de treball amb incentiu, no pressuposa que siguin correctes les tasques, les escales de l'incentiu, les tarifes de primes, les comissions i els rendiments assignats fins al present a cada lloc de treball.
4. La fixació dels rendiments exigibles, així com la implantació o modificació de sistemes d'incentius, tindran efecte des de la data de la seva implantació i sense perjudici d'allò que es disposa a l'apartat c) de l'article 15 i sense perjudici econòmic per part del treballador.
5. a) Personal de prima directa que realitzi temporalment treball no controlat, és a dir, sense temps tipus: en aquests treballs es rebrà un rendiment assignat pels comandaments i respectant les garanties previstes en el paràgraf següent.
b) Per al personal obrer amb prima directa que realitzi treballs no controlats que superin el 25% de les seves hores de presència se'ls abonarà aquest excés com si haguessin treballat a prima.
c) Quan aquest treball temporal continuï durant el mes següent es prendrà com a referència el rendiment directe del mes anterior per a la mateixa aplicació del paràgraf anterior.
6. Si el personal directe és traslladat a un lloc de treball indirecte, rebrà durant els dos mesos següents al trasllat, la prima corresponent al rendiment mig que hagués obtingut en l'últim mes de treball directe.
7. Si un operari directe és canviat a un altre lloc de treball directe diferent al que tenia, que és nou per a ell, se li respectarà, durant el període d'adaptació, l'activitat mitjana que hagués rebut durant l'últim mes del seu treball anterior.

Divendres, 10 de setembre de 2010

8. Per al personal indirecte, els treballs no controlats queden retribuïts pel rendiment teòric atribuït pel seu cap, tenint en compte criteris d'utilització dels temps, qualitat del treball, quantitat de treball, presència, etc. utilitzant sempre que sigui possible objectius fàcilment mesurables.

9. A l'annex 1 es fixen els valors del preu CH de la prima.

10. L'activitat màxima abonable serà: Sistema centesimal 138,00

Secció tercera
Altres gratificacions

Article 38. Hores extraordinàries

Es consideraran hores extraordinàries estructurals, a més de les regulades per l'Ordre de 1.3.83, les que realitzin els equips de conservació i manteniment fora de la jornada normal i les de caràcter esporàdic que repercuteixin en la producció: falta de motlles, trencament d'estocs, etc. i les que calguin, al menys una vegada a l'any, per el recompte físic dels estocs.

Article 39. Gratificacions de juliol i Nadal

1. Tots els treballadors, rebran el seu salari anual dividit en 14 mensualitats, de les quals, dues corresponen a les gratificacions extraordinàries de Juliol i Nadal que consisteixen en:

- Obrers i subalterns: Una mensualitat del salari base que consta a l'annex 1.
- Tècnics i administratius: Una mensualitat del salari real.

2. Aquestes gratificacions s'abonaran abans del 15 de juliol i del 22 de desembre respectivament.

Article 40. Respecte de situacions anteriors. Altres gratificacions

El personal tècnic i administratiu en plantilla abans de l'entrada en vigor del present Conveni, a no ser que demanin cobrar 14 mensualitats a l'any, rebran el seu salari anual en 17,5 gratificacions.

La gratificació de gener s'abonarà en funció de la seva permanència i retard durant l'any anterior: es partirà de la base d'una mensualitat amb el següent barem de descompte:

- a) Per cada baixa de malaltia es consideraran cinc hores d'absència.
- b) Del total d'hores de permisos no abonables se li restaran cinc hores i el coeficient corrector serà 1.
- c) El total d'hores de retard l'any, menys cinc es multiplicarà pel coeficient 5.
- d) Si el total d'hores ponderables en tots els conceptes anteriors són inferiors a vint no provocaran cap penalització. Si són vint o més, es multiplicaran pel coeficient 0,2, obtenint-se d'aquesta manera el percentatge de descompte a realitzar sobre la totalitat de la paga.

Article 41. Pèrdua de moneda

Els que realitzin funcions de pagador o cobrador rebran per aquest concepte les següents quantitats mensuals:

2010: 32,57 Euros

Article 42. Abonament d'havers

L'abonament d'havers del personal de taller serà: El dia 25 de cada mes. En el cas de ser festiu, el pagament se efectuarà el laborable anterior.

Article 43. Increment i revisió salarials

1. Els conceptes salarials i valors econòmics establerts en les taules dels annexos 1, 2, i 3 s'incrementaran l'1,2% per al 2010, sobre els valors existents a 31 de desembre de 2009.

Divendres, 10 de setembre de 2010

Un variable de 150 Euros no incorporable en taules condicionat a assolir la facturació prevista en el pressupost per al present any, que és de 30.400 milers d'Euros.

Aquest variable també serà percebut si es compleix l'objectiu de facturació del pressupost, per les persones el salari base difereixi en un 20% o menys del seu salari de taules.

El mes que l'IPC real acumulat de l'any 2010 superi l'1,2%, la diferència resultant es tindrà en compte per al seu pagament en un sol pagament el gener de 2011, aquest valor s'incorporés a taules.

2. No s'aplicarà l'increment salarial esmentat a qualsevol altre complement, qualsevol que sigui la seva denominació i quantia

Capítol V. Jornada de treball, festes i vacances

Article 44. Jornada

1. Les hores de treball anyals són:

2010: 1.752 hores.

Tant per a la jornada partida com per a la contínua (torns). La setmana laboral serà de dilluns a divendres, distribuïda segons el calendari, que es confeccionarà quan convingui.

2. Si durant la vigència d'aquest Conveni, per norma legal, fora reduïda la jornada màxima de 40 hores setmanals, es reduïrien les hores anyals en la mateixa proporció.

Article 45. Vacances.

1. Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni gaudiran d'un total de 30 dies naturals de vacances anyals, segons el calendari aprovat.

2. Direcció donarà compte al Comitè, amb tres mesos d'antelació a la data en que es gaudeixi, del pla de vacances previst en la seva organització.

3. El règim de vacances complementàries que es gaudia segons Convenis anteriors (un dia per cada cinc anys d'antiguitat fins un màxim de cinc dies), va quedar congelat el 23 d'abril de 1990. Cada any s'abonarà la part proporcional d'un dia de salari a les persones que no hagin tingut un dia sencer de vacances.

4. Quan el permís per maternitat s'encavalqui amb el període de vacances fixat a l'empresa, el/la treballador/a gaudirà d'aquestes vacances a continuació de l'esmentat període.

Capítol VI. Llicències i permisos

Article 46. Llicències i permisos

Els treballadors, avisant amb la possible antelació tindran dret a permisos retribuïts amb el salari pactat per les següents causes:

a) 15 dies naturals, en cas de casament.

b) 2 dies laborables, que poden ampliar-se fins a 5 en cas de desplaçament, per naixement de fill o net, malaltia greu de cònjuge, fills, fills polítics, pares, pares polítics, germans, germans polítics, avis, avis polítics i nets.

c) 3 dies laborables, ampliables a 5 en cas de desplaçament, per defunció de cònjuge, fills, fills polítics, pares, pares polítics, germans, germans polítics, avis, avis polítics i nets.

d) 1 dia natural, en el cas de casament de fills, germans, germans polítics, pares i pares polítics.

e) 1 dia per canvi de domicili habitual.

Divendres, 10 de setembre de 2010

f) Visites al metge de capçalera i especialistes:

- Montornès-Montmeló: 3 hores màxim per visita.
- Fora de l'extraradi de Montornès-Montmeló: 5 hores, sempre que es surti i s'entri de l'empresa.
- 4 hores si només s'entrés o sortís, i
- 3 hores si no treballés gens.
- Si en un mateix dia es visita el metge de capçalera i l'especialista s'abonaran 6 hores, més desplaçaments, si n'hi hagués.
- 1 dia de permís retribuït quan es tracti de cirurgia ambulatòria sense hospitalització o ingrés (inferior a 24 hores) del treballador, cònjuge, fills o fills polítics, germans, germans polítics, avis, avis polítics o nets.

Urgències mèdiques:

a) Si s'avisa al treballador durant la jornada laboral, s'abonaran les hores que falti de l'empresa, prèvia presentació de justificant, que inclourà hores d'entrada i sortida del centre hospitalari.

b) Si el treballador hagués d'anar a urgències, des del moment de la seva sortida de l'hospital tindrà un temps de descans de 8 hores més el temps que trigui en el trajecte fins al centre de treball, prèvia presentació de justificant que inclourà hores d'entrada i sortida del centre hospitalari.

En ambdós casos l'hospitalització mínima serà de 12 hores i el permís es gaudirà a continuació de la sortida del treballador del centre d'urgències.

c) 1 hora diària a elecció del(la) treballador(a) els nou primers mesos del naixement d'un fill.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

Capítol VII. Sortides, dietes, viatges i roba de treball

Article 47. Sortides, dietes i viatges

Quan per necessitats de l'empresa el treballador hagi de sortir de viatge, rebrà a part del seu import les següents dietes:

2010

Esmorzar: 5,11
Mitja dieta: 16,62
Dieta completa: 38,54

Les despeses d'hotel es facturaran segons la normativa del règim interior.

Dissabtes, diumenges i festius, si hagués de restar fora de la residència habitual aquests dies, a més rebrà una dieta diària de:

2010: 67,42 Euros

Article 48. Roba de treball i calçat en casos especials

La Direcció proveirà els seus treballadors, anyalment, de la roba adequada i calçat adequat d'acord amb la naturalesa de les seves tasques i segons disposició de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals, de 8 de novembre.

Es competència del Comitè de Seguretat i Salut Laboral determinar, segons les circumstàncies, com s'ha d'aplicar l'apartat anterior.

Capítol VIII. Règim disciplinari

Article 49. Norma general

En matèria general de faltes i sancions regeix el que s'estableix en el Codi de conducta laboral per a la indústria del metall, el qual d'adjunta com annex núm. V al text del Conveni; en l'Estatut dels treballadors i en les altres lleis i disposicions complementàries.

Divendres, 10 de setembre de 2010

Article 50. Acomiadament

1. Amb independència d'aquells altres casos en què procedeix l'acomiadament sense indemnització d'acord amb la legislació vigent, la Direcció podrà acordar-lo:

- a) Per faltes injustificades d'assistència al treball, deu dies en un període de sis mesos.
- b) Per faltes injustificades de puntualitat ocorregudes vuit vegades en un mes, catorze vegades en tres mesos o vint en sis mesos.
- c) Per indisciplina o desobediència en el treball.
- d) Per disminució individual i voluntària i continuada del rendiment normal en el treball.
- e) Per embriaguesa habitual públicament advertida en el centre de treball.
- f) Per originar reiteradament renyines o baralles amb els companys de treball, havent-n'hi prou amb una vegada, quan s'hi produeixin lesions, danys a les instal·lacions o notòria interrupció en un servei.
- g) Per infidelitat a l'empresa, bé sigui per prestar serveis en empreses competidores, revelar secrets o dades d'obligada reserva, falsificar o tergiversar dades o documents, bé per difamar i ofendre greument i públicament l'empresa o els seus directius.

Article 51. Faltes en els autocars

Les faltes de respecte comeses en l'interior dels autocars tindran la mateixa consideració que si s'haguessin comès en el treball.

Capítol IX. Drets dels treballadors

Article 52. Drets

El treballador té dret a:

- a) Percebre puntualment la remuneració convinguda.
- b) A ser tractat amb la consideració deguda a la seva dignitat humana.
- c) A treballar en una ocupació que no perjudiqui considerablement la seva formació o perfeccionament professional, tret d'existir motius d'importància ocasionals.
- d) A obtenir certificats expressius de la classe de treball o servei prestat i la duració d'aquest.
- e) A qualsevol que li hagi estat reconegut per disposició legal.
- f) A avisar, en cas d'urgència, a un membre del Comitè d'Empresa.

Article 53. Assistència social

Els treballadors que es trobin en situació d'incapacitat laboral transitòria percebran, a partir del primer dia de baixa i fins esgotar totalment aquest període, un ajut de l'empresa consistent en un complement equivalent a la diferència entre la quantitat que satisfà la Seguretat Social durant el temps d'incapacitat laboral transitòria i la que hagués percebut realment en l'empresa, en el cas d'haver treballat, excloses les primes.

Es tindrà dret a aquest complement a partir dels tres mesos de l'alta en la plantilla.

L'Empresa es reserva la facultat de retirar individualment els beneficis que integren aquest article, sempre i quan els percentatges d'absentisme sobrepassin el 5 per 100. A tals efectes, per a calcular l'absentisme es tindrà en compte: les baixes per malaltia i els permisos per anar al metge, no tenint-se en compte les baixes per maternitat, accident laboral i la resta de permisos.

Cobraràn el complement de l'empresa, sigui quin sigui l'índex d'absentisme, els següents casos:

- a) Els treballadors que en els dotze mesos anteriors a la data de la baixa no hagin tingut cap baixa per malaltia.
- b) Aquells casos greus, que hagin hagut de ser ingressats en un centre hospitalari, com a mínim tres dies feiners o cinc naturals.

Divendres, 10 de setembre de 2010

c) En casos d' accidents greus, que suposin l' ingrés hospitalari de com a mínim 3 dies laborables o 5 naturals, es tindrà en compte la prima de producció per el complement.

Parelles de fet: S'estarà a allò que disposa la Llei 10/1998, de 15 de juliol, de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

Article 54. Ajut escolar i Ajut fills disminuïts

L'empresa abonarà en concepte d'ajut escolar per fill entre 3 i 16 anys, ambdós inclusivament, que seran pagades mensualment i durant 10 mesos l'any les quantitats següents:

2010: 23,54 Euros

Ajut a treballadors que tinguin fills disminuïts: L'empresa abonarà la mateixa quantitat establerta per a l'ajut escolar als treballadors que tinguin al seu càrrec fills disminuïts. Aquesta quantitat s'abonarà des del seu naixement fins els 25 anys en 12 mensualitats.

Article 55. Crèdits

La Direcció concedeix uns crèdits per a la compra de pisos a tot el personal que ho sol·liciti amb les condicions i quantitats següents:

1. Les sol·licituds s'atendran per estricta ordre de recepció i hauran d'anar acompanyades dels justificants corresponents, d'acord amb el Reglament aprovat pel Ministeri de l'Habitatge el 3 de desembre de 1961.
2. S'informarà al Comitè dels préstecs concedits cada any.
3. Les quantitats seran de 4.450 Euros. El total de quantitats concedides per aquest concepte no superarà els 44.475 Euros.
4. L'interès serà 8% anual i reintegrable en 10 anys.
5. El manllevador que abandoni l'empresa abans de la total cancel·lació del seu deute, li serà descomptada la quantitat pendent de pagament de la seva liquidació de quitança, si no fos possible es negociarà el pagament entre el treballador i la Direcció.

Article 56. Assegurança de vida i accident

L'empresa contracta per cada un dels seus treballadors, les següents assegurances:

1. Assegurança de vida col·lectiva de l'empresa: cobrirà la mort per qualsevol causa i la incapacitat professional total i permanent per un capital de:

2010: 17.971,75 Euros

2. Assegurança d'accident laboral: assegurança col·lectiva per un import de: 2010: 17.971,75 Euros

En cas d'accident laboral del que es derivés una invalidesa permanent i absoluta per a tot treball o sobrevingués la mort.

En ambdues assegurances el beneficiari serà el cònjuge de l'empleat i si aquest faltés els fills, llevat manifestació expressa i per escrit de l'empleat a favor d'una altra persona.

Article 57. Ajut a jubilats

1. El personal que es jubili dins de l'any civil en què compleixi 65 anys, rebrà un ajut consistent en un complement anual i vitalici de la diferència entre el 70% del sou real net (excloses les primes) i allò percebut per la Seguretat Social en jubilar-se, si correspongués. Prenent com a base per al càlcul, l'existent el gener de 2010 per a les jubilacions de 2010 per la determinació de la quantitat a rebre per la Seguretat Social.

2. Amb independència de l'ajut anual i vitalici, si correspongués, l'empresa concedirà, a més a més al jubilat, una sola vegada i en metàl·lic, la tercera part del seu sou anual net (excloses les primes) si portés a l'empresa entre deu i vint anys d'antiguitat, i una meitat si portés vint o més anys.

Divendres, 10 de setembre de 2010

3. S'entén per salari net el rebut durant els dotze mesos immediatament anteriors a la data de la jubilació, deduïts l'IRPF i la Seguretat Social que constin en els rebuts de salaris dels dotze mesos esmentats.

Article 58. Ajut a personal invàlid

1. El personal que sigui baixa a l'empresa per invalidesa provisional o incapacitat permanent, i els hi sigui reconeguda la incapacitat permanent en qualsevol del seus graus (parcial, total, absoluta o gran invalidesa) rebrà les mateixes quantitats que el personal jubilat esmentades a l'article anterior. Aquesta quantitat la rebrà en el moment que li sigui reconeguda la incapacitat permanent.

2. Si fos el cas que una persona, després d'haver estat baixa per invalidesa provisional, o incapacitat permanent en qualsevol del seus graus, tornés a ser alta, de la quantitat que li correspongués per jubilació se li descomptaria la que va rebre per la incapacitat permanent reconeguda.

3. Si a causa d'un accident sofert dintre de l'empresa hagués disminuït la capacitat i conseqüentment es realitzessin treballs de categoria inferior a aquells que es realitzaven abans, es mantindrà el salari global anterior.

Article 59. Menjadors

L'organització és a càrrec de l'empresa, amb supervisió per part del Comitè. Amb efectes a partir de l'1 de gener de 2010, els treballadors pagaran:

2010: 1,43 Euros.

S'organitzarà en el Restaurant Nomar (Vial Nort) en les condicions pactades en el preacord de data 23/07/2003.

Article 60. Trasllet del personal a la factoria

Al personal traslladat amb autocar des de Barcelona a la factoria de Montornès del Vallès, se li computarà el temps de retard a partir de les 8 hores 25 minuts, si el retard fos degut a una pèrdua no habitual de l'autocar.

Article 61. Excedències

Amb caràcter excepcional i independentment d'allò disposat a la Legislació Laboral vigent a cada moment es concedeix una sola vegada als treballadors en actiu que tinguin una antiguitat d'un mínim de dos anys, el dret a una excedència per un període màxim de dotze mesos.

Aquesta excedència només podrà ser sol·licitada i utilitzada per raons de tipus familiar justificades, entenent-se automàticament rescindit el contracte de treball si es falsega el motiu al·legat.

Aquesta excedència s'entén concedida sense dret a rebre cap retribució de l'Empresa durant tota la seva durada i aquest temps no serà computable a cap efecte.

La reincorporació es sol·licitarà per escrit amb un mes d'antelació a la data de la seva finalització, destinant-se el treballador a reingressar a un lloc de treball similar al que abans ocupava.

El nombre de persones que podran gaudir simultàniament d'aquesta excedència excepcional a l'Empresa serà de cinc com a màxim.

Article 62. Comitè d'Empresa

Sent el Comitè d'Empresa l'únic òrgan representatiu de tots els treballadors té com a missió fonamental la defensa dels seus representats davant l'empresa.

El Comitè serà informat per la Direcció en les matèries que s'esmenten a continuació:

- a) Contractació.
- b) Negociació col·lectiva.
- c) Sistemes de treball.
- d) Valoració de llocs de treball.

Divendres, 10 de setembre de 2010

- e) Mobilitat del personal.
- f) Expedients de crisi.
- g) Mesures disciplinàries per faltes molt greus. S'avisarà al Comitè amb 24 hores d'antelació.
- h) Informació trimestral de la marxa de l'empresa.
- i) Inversions.

Són garanties del Comitè d'Empresa:

- 1a. Local del Comitè.
- 2a. Dret de reunió.
- 3a. Disposar de les hores que legalment corresponen per a gestions pròpies del seu càrrec.
- 4a. Dret de comunicació, publicació i informació als treballadors.
- 5a. Dret de convocatòria d'assemblees del personal fora de les hores de treball.
- 6a. Garanties legals enfront a mesures disciplinàries dels Vocals del Comitè.

Excepcionalment i sempre que ho consideri necessari, el Comitè podrà sol·licitar de la Direcció l'assessorament de fins a dues persones.

Podran acordar l'acumulació trimestral de les hores sindicals en favor d'un o més membres del Comitè i delegats sindicals, aquest darrers si correspongués tenir-los legalment, i que pertanyin a la seva respectiva Central Sindical, sense excedir el màxim total legal. L'acumulació, prèviament a posar-la en pràctica haurà de ser comunicada per escrit a la Direcció de l'empresa.

Article 63. Drets i garanties de les seccions sindicals

Regirà el que disposi la llei vigent.

Article 64. Comitè Intercentres de Itron

No aplicable.

Article 65. Comitè Europeu de Itron

S'atendrà a la normativa en vigor i a les directrius emanades de la Direcció del grup Itron.

Cànon sindical:

El Comitè i les seccions sindicals legalment constituïdes a Itron Soluciones a Medida España, SL, acorden que podran fixar un cànon econòmic als treballadors no afiliats a cap sindicat. Aquest cànon se li descomptarà de la nòmina d'acord amb el seu consentiment signat. Aquesta aportació serà ingressada en un compte corrent per a despeses, i només exclusivament de les esmentades seccions sindicals, pel concepte exposat.

Article 66. Dret supletori

1. En tot allò no previst al present Conveni regiran les normes de l'Ordenança nacional de treball a la indústria siderometal·lúrgica, reglaments i lleis d'obligat compliment i en especial l'Estatut dels treballadors, de 10 de març de 1980, Llei 8/1980 i les seves disposicions que el desenvolupessin.

2. Si durant la vigència d'aquest Conveni es produís la negociació i signatura d'un Conveni general estatal o d'àmbit autonòmic de caràcter estatutari, seria d'aplicació per a aquelles matèries no regulades en aquest Conveni d'empresa.

Article 67. Clàusula de garantia

A la finalització de la vigència del present Conveni, es seguirà respectant i mantenint el seu contingut total pactat fins que s'arribi a un nou acord.

PACTES COMPLEMENTARIS

1. Assistència social

S'analitzaran i classificaran els casos puntuals que es produeixin fora del context del Conveni.

Divendres, 10 de setembre de 2010

2. Salut laboral

La Comissió de Seguretat i Salut Laboral vetllarà per l'adequació dels llocs de treball a les condicions físiques dels treballadors de l'empresa.

3. Formació i promoció professional

Existeix una Comissió efectiva per a la promoció i formació professional integrada en principi per un president i un secretari designats per l'empresa i dos vocals membres del Comitè, encarregada de l'estudi de la seva composició, assignació de funcions i mecanismes de regulació de la promoció i formació professional.

4. Formació contínua

Existeix una Comissió per a la Formació Contínua efectiva integrada en principi per un president i un secretari designats per l'empresa i dos vocals membres del Comitè, encarregada de l'estudi de la seva composició, assignació de funcions i mecanismes de regulació seguint els criteris de l'Acord de formació contínua.

5. Classificació professional

Un cop adaptat l'acord de CONFEMETAL i dels Sindicats CCOO, UGT i CIG al Conveni Provincial Siderometal·lúrgic, s'estudiarà la possible aplicació d'aquest a l'empresa, per ambdues parts.

6. Mediació

Ambdues parts acorden sotmetre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir tant de l'aplicació com de la interpretació del present Conveni, així com de tot conflicte plural o col·lectiu que pogués originar-se, als procediments de conciliació-mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Disposicions addicionals:

- A mesura que sigui possible tots els anuncis de l'empresa es faran en català i castellà.
- L'articulat del Conveni es redactarà en català i castellà, fent-se públic en ambdós idiomes.
- Les despeses d'ensenyament i el material necessari per a l'aprenentatge del català seran subvencionats per la Direcció, sent aquesta subvenció d'acord amb el que s'ha pactat en la negociació del present Conveni.

Annex 1

Taules salarials 2010 (1,20%)

C: categoria; SBM: salari base mensual; A: anual; PT: plus p. trabajo. Nivel; M: mensual; A: anual; CH: CH primas.

Personal obrero y subalterno

C	SBM	A	PT	M	A	CH
Operario 1a	1.350,23	18.903,28	1	56,65	715,84	0,049030
			2	73,37	880,48	0,049487
Operario 2a	1.299,45	18.192,32	3	114,78	1.377,36	0,050171
			4	140,14	1.681,71	0,051007
Operario 3a	1.259,95	17.639,33	5	152,76	1.833,08	0,051311
			6	170,31	2.043,68	0,051539
Especialista	1.241,10	17.375,46	7	175,50	2.105,99	0,053439
			8	204,42	2.453,05	0,053743
Peón	1.221,59	17.102,27	9	231,92	2.782,98	0,056100
			10	310,26	3.723,08	0,059369

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 10 de setembre de 2010

C	SBM	A	PT	M	A	CH
Chofer	1.455,61	20.378,48	11	20,07	240,81	0,045838
Almacenero	1.419,46	19.872,50	12	13,47	161,60	0,044089
			13	13,47	161,60	0,044089
Listero	1.419,46	19.872,50	14	10,02	120,26	0,043025
			15	10,02	120,26	0,043025
Portero	1.392,67	19.497,44				
Vigilante	1.392,67	19.497,44				

Annex 2

Taules salarials 2010 (1,20%)

C: categoria; SM: salari mes (14 pagues); SA: salari anual

Técnicos y administrativos

C	SM	SA
Ingeniero	2533,35	35466,89
Licenciado	2533,35	35466,89
Perito	2291,57	32081,93
Analista Informática	2291,57	32081,93
Graduado Social	2063,03	28882,48
ATS	2063,03	28882,48
Jefe administrativo 1ª	2063,03	28882,48
Analista programador informática	2063,03	28882,48
Jefe taller	2063,03	28882,48
Jefe organización 1ª	1995,18	27932,48
Delineante proyectista	1995,18	27932,48
Maestro industrial	1904,55	26663,67
Jefe administrativo 2ª	1882,91	26360,71
Programador informática	1882,91	26360,71
Jefe organización 2ª	1882,91	26360,71
Maestro taller 1ª	1882,91	26360,71
Técnico organización 1ª	1832,53	25655,4
Maestro taller 2ª	1760,56	24647,8
Delineante 1ª	1737,55	24325,72
Oficial administrativo 1ª	1.737,55	24325,72
Viajante	1.737,55	24325,72
Operador ordenador	1.737,55	24325,72
Analista laboratorio 1ª	1635,23	22893,25
Chofer turismo	1623,67	22731,43
Técnico organización 2ª	1623,67	22.731,43
Analista laboratorio 2ª	1563,64	21891,02
Delineante 2ª	1.529,71	21415,88
Oficial administrativo 2ª	1.529,71	21.415,88
Operador pantalla	1.529,71	21.415,88
Telefonista	1475,18	20652,45
Calcador	1429,94	20019,16
Auxiliar	1.367,25	19141,43

Plus puesto de trabajo	Mes	Año
Nivel 7	22,54	270,5
Nivel 6	22,4	268,81
Nivel 5	19,42	233,01
Nivel 4	16,41	196,93
Nivel 3	13,43	161,13
Nivel 2	10,5	125,99
Nivel 1	7,51	90,1

Divendres, 10 de setembre de 2010

Annex 3

Taules salarials 2010 (1,20%)

Premio antigüedad

Años: Importe

5	180,38
10	296,86
15	428,78
20	553,96
25	705,37
30	803,34
35	878,74
40	953,65

Quinquenios (Art. 33)

Mensual:	36,35
Anual:	436,20

Ayuda escolar y disminuidos

Mensual:	23,54
Anual:	235,48

Otros conceptos

Seguro de Vida y Accidente:	17.941,75
Quebranto de moneda:	32,57
Comida:	1,43

Dietas

Desayuno:	5,11
Media dieta:	16,62
Dieta completa:	38,54

Sábados, domingos, festivos

(Pernocta fuera domicilio habitual): 67,42

Barcelona, 11 d'agost de 2010

La secretària tècnica dels Serveis Territorials a Barcelona (e. f.), (per substitució de la directora, Decret 326/98, 24 de desembre, art. 5è), Esther Brull i Hevia