ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 22 de març de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, SA (centre de treball de Barcelona) per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0808461)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, SA (centre de treball de Barcelona), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de febrer de 2011, 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 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 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 Grupo General Cable Sistemas, SA (centre de treball de Barcelona) per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0808461) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

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

Transcripción literal del texto original firmado por las partes:

Convenio colectivo de trabajo de la empresa GRUPO GENERAL CABLE SISTEMAS, SA (centro de trabajo de Barcelona) para los años 2010-2012

CAPÍTULO I

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º
Objeto

El presente Convenio colectivo de centro de trabajo, regulará las relaciones laborales entre el centro de trabajo de Calle Casanova 150, y C/ Aragón nº 179 de GRUPO GENERAL CABLE SISTEMAS SA, y el personal de su plantilla incluido en su ámbito de aplicación personal.

Artículo 2º
Ámbito de Aplicación Personal

El Convenio afectará a la totalidad de la plantilla actual del centro de trabajo de C/ Casanova 150 y de C/ Aragón, 179 y a todo el personal que ingrese durante la vigencia del mismo. Quedan excluidas de su ámbito, las personas que desempeñen cargos de Alta Dirección, que estarán a lo dispuesto en el RD 1382/1985 de 1 de agosto.

ÁMBITO TEMPORAL

Artículo 3º
Vigencia y duración

El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación oficial. Su duración será de tres años a contar desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre del 2012. Los efectos se retrotraerán a 1 de enero de 2010.

CVE-Núm. de registre: 062011002130

Artículo 4º
Denuncia y Revisión

La denuncia del Convenio podrá efectuarla cualquiera de las dos partes con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de caducidad. Se efectuará la misma, por escrito y deberá dirigirse al Organismo Laboral competente y a la otra parte. En caso de que se solicitara revisión del Convenio, se señalarán concretamente los puntos cuya modificación se propone.

GARANTÍA PERSONAL

COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Artículo 5º
Garantía Personal

Se respetarán las situaciones personales que sean en su conjunto y computadas anualmente, más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

Artículo 6º
Compensación

Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio, compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza y origen de su existencia. El exceso que pudiera producirse, computadas sobre la base anual las cantidades recibidas, se mantendrá con el mismo carácter con que fueron concebidas, siendo susceptibles de absorción en futuras posibles modificaciones salariales.

Artículo 7º
Absorción

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

VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 8º
Respeto a lo convenido

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no aprobase alguno de los artículos de este Convenio, automáticamente quedara sin eficacia la totalidad del mismo, debiéndose reconsiderar en su conjunto.

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 9º
Sistema Retributivo

El sistema retributivo del personal del centro de trabajo de Casanova, de GRUPO GENERAL CABLE SISTEMAS SA, consistirá en satisfacerles por su trabajo realizado correctamente, a actividad normal, los salarios y complementos a que tuvieran derecho en las cuantías y condiciones pactadas en este Convenio y, que se indican en las tablas anexas al mismo.

Artículo 10º
Tratamiento Económico

Año 2010: Se mantendrán las tablas salariales existentes a 01/01/2010.

Año 2011: Se actualizarán las tablas salariales con el IPC real estatal del año 2011 en todos los conceptos del Convenio, excepto para aquellos a los que se de un tratamiento distinto.

CVE-Núm. de registre: 062011002130

Año 2012: Se actualizarán las tablas salariales con el IPC real estatal del año 2012 en todos los conceptos del Convenio, excepto para aquellos a los que se de un tratamiento distinto.

REVISIÓN: Conocido el IPC real estatal del año 2011 y 2012, como máximo, al mes siguiente, se actualizarán al alza o a la baja, si procede, las tablas de salarios y demás conceptos que tengan este tratamiento.

ABONO DE ATRASOS CORRESPONDIENTES AL AÑO 2011 y 2012:

El abono de las cantidades resultantes de la aplicación de la revisión, si procede, se realizará, en una sola paga, con la liquidación del mes de febrero.

Artículo 11º
Gratificación por resultados

Se establece una gratificación variable no consolidable, para cada uno de los años de vigencia del convenio, cuya cuantía está cifrada en función de los resultados de la Compañía obtenidos en cada uno de los ejercicios indicados, aplicándose sobre los conceptos fijos de Salario Base, Antigüedad y Complementos “Ad Personam”, percibidos por el trabajador durante el año, según los siguientes baremos si el porcentaje de beneficios de la empresa antes de impuestos e intereses sobre las ventas anuales es:

BENEFICIO	GRATIFICACIÓN
Hasta el 3,89%	0,00%
Hasta el 3,90%	1,90%
Hasta el 4,40%	2,60%
Hasta el 4,80%	3,60%
Hasta el 5,00%	4,20%
Hasta el 5,30%	4,70%
Hasta el 5,80%	5,20%
Hasta el 6,00%	5,70%
Hasta el 6,50%	6,20%
Hasta el 6,70%	7,20%
Hasta el 7,10%	7,60%
Hasta el 7,60%	8,60%
Hasta el 8,00%	9,50%
Hasta el 8,50%	10,00%
Hasta el 9,00%	10,50%
Hasta el 9,50%	11,00%
Hasta el 10,0%	11,50%

Las décimas porcentuales de beneficio que se produzcan entre el límite mínimo del 3,9% y máximo del 11% aumentarán en la misma proporción el porcentaje de gratificación establecido.

Desde el 11% de beneficio operativo en adelante, el porcentaje de gratificación que se aplicará será el equivalente al beneficio obtenido más 1,50%.

Dicha gratificación se percibirá con la mensualidad del mes de marzo, una vez auditados los datos del ejercicio anterior, cuyos resultados se darán a conocer, previamente a su aplicación, al Comité de Empresa.

El trabajador que deje de prestar servicio en la empresa, tendrá derecho a percibir la parte proporcional de la paga de beneficios del año que cesó en su actividad, excepto en los supuestos de baja de empresa voluntaria. El pago se efectuará una vez conocidos los resultados económicos de la empresa.

Artículo 12º
Plus por años de servicio

Según tratamiento establecido en el artículo 10.

Las diferencias actuales y futuras con los importes del plus por años de servicio (antigüedad) de las antiguas empresas que integraban la División de Energía, se consolidarán en salario, tomando como base de comparación los importes existentes a 1.1.95.

CVE-Núm. de registre: 062011002130

Artículo 13º
Horas Extraordinarias

Las horas extras que puedan efectuarse durante la vigencia del presente Convenio, se ajustarán en todo caso a lo establecido en el artículo 35 del RD Legislativo. 1/1995, de 24 de marzo.

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con las tablas que se adjuntan. El valor de las mismas resulta del cálculo establecido a continuación:

- Día laborable: 150% del valor de la hora ordinaria.
- Día festivo: 175% del valor de la hora ordinaria.

Se entiende como valor de hora ordinaria el resultado de dividir por el número de horas de jornada anual, el importe del salario de cada trabajador, excluyendo las pagas extras.

Artículo 14º
Plus flexibilidad festivo, y Plus flexibilidad horaria

Con la finalidad de garantizar el servicio al cliente, los días que sean festivos en Barcelona ciudad, se establecerán unos servicios mínimos. El personal que cubra dichos servicios mínimos permutará el disfrute de tal festivo por otro día, laborable según calendario, y una compensación económica de 132,86 EUR para el año 2011. El año 2012 esta cantidad se revisará y actualizará en los términos previstos en el artículo 10 del Convenio colectivo.

Artículo 15º
Plus Movilidad para personal de Montaje

Su importe se recoge en tablas anexas.

Artículo 16º
Pago de Salarios

Los pagos se efectuarán, como máximo, el último día de cada mes, siendo abonados por medio de transferencia a través de Entidad de crédito a la cuenta o libreta de ahorro que designe cada perceptor.

Las pagas extras se abonarán: Del 15 al 17 de abril, del 15 al 17 de julio y del 15 al 17 de diciembre.

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 17º
Jornada de Trabajo

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada de trabajo para todo el personal afectado por el mismo, será de 1720 horas anuales efectivas.

Artículo 18º
Calendario Laboral

Para el año 2011, el calendario vigente es el pactado en su día.

Para el año 2012, una vez publicadas las fiestas oficiales que se establezcan para Catalunya y Barcelona ciudad, se pactará el correspondiente calendario laboral.

Artículo 19º
Vacaciones

Las vacaciones para toda la vigencia del Convenio, serán de 30 días naturales que estarán repartidos según se establezca en el calendario laboral anual.

CVE-Núm. de registre: 0620110021 30

Las mismas se disfrutarán en periodo estival, principalmente en agosto, redistribuidas en torno a ocho semanas para cubrir los servicios necesarios, respetándose en todo caso los acuerdos individuales entre trabajador y mando respectivo.

En caso de coincidencia de las vacaciones previstas, con las situaciones de IT por maternidad u operación quirúrgica con internamiento hospitalario, estas serán disfrutadas posteriormente, siempre dentro del año natural.

Artículo 20º
Licencias (Artículo 37 Estatuto de los Trabajadores)

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 3 días en los casos de nacimiento de hijo.

c) Para las defunciones, accidentes, enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad se establecen dos días de permiso sin desplazamiento o 4 en caso de desplazamiento de su domicilio habitual, retribuidos al 100% del salario, pluses y complementos individuales.

d) 1 día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del ET.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Para el disfrute de este permiso se estará en lo previsto en el apartado (*).

h) Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

CVE-Núm. de registre: 0620110002130

Tendrá el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer(tumores malignos, melanomas o carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla 18 años. Por este Convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

(*) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previsto en los apartados anteriores g y h, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados g y h de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezca en el presente convenio colectivo, o en acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

ACCIÓN SOCIAL

Artículo 21º
Pólizas de Vida

Se respetan las condiciones que los empleados tienen actualmente en sus respectivas pólizas, con excepción del importe del capital asegurado para el personal procedente de las antiguas empresas Conductores Eléctricos Navarro SA y Conductores Eléctricos Roque SA, el cual pasa a ser de una anualidad, excluida la antigüedad.

Para las pólizas que no lo regulen, se amplia la cobertura a los supuestos de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual, con los mismos capitales que se contemplan para los supuesto de Invalidez Permanente Absoluta.

Artículo 22º
Fondo Social

Una Comisión paritaria se encargará de administrar durante la vigencia del convenio un Fondo, para cada uno de los años, que aportará la empresa a los efectos de atender situaciones especiales. Para cada uno de los años 2011 y 2012 el importe del fondo será de 2.000 EUR.

CVE-Núm. de registre: 062011002130

Artículo 23º
Ayuda Escolar y Becas de Estudio 2011 – 2012

La empresa abonará en el mes de septiembre, en concepto de Ayuda Escolar, la cantidad de 425 EUR para el año 2.011, y la cantidad de 450 EUR para el 2.012. Dicha ayuda se otorgará a los hijos de los trabajadores en edades comprendidas desde el inicio de la guardería hasta 2º de ESO.

En los casos de los disminuidos físicos y psíquicos, durante la vigencia del convenio, se les abonará en Septiembre, la cantidad de 900 EUR / año. Para ello deberán aportarse anualmente las certificaciones médicas expedidas por la Seguridad Social, que acrediten tal situación, así como el recibo mensual correspondiente, comprobante de asistencia a Centros de Educación Especial.

Se establecen los siguientes importes por el concepto de Becas, para los trabajadores e hijos de los trabajadores que se encuentren en los niveles de estudios que se indican:

- Formación Profesional, 3º Y 4º DE ESO, Bachillerato y ciclos formativos de grado medio: 425 EUR / año, para el año 2.011, y 450 EUR / año, para el año 2.012.

- Universidad o Ciclo Formativo de Grado Superior: 450 EUR /año para el año 2011 y 500 EUR para el año 2012.

Será condición indispensable para optar a la Beca, la presentación del certificado de calificaciones y justificante de pago de la matricula y tasas de estudios que se cursen.

Sólo se abonará una sola vez por curso Universitario, por lo tanto, en caso de repetición de curso ó de asignaturas no se tendrá derecho a percibir dicha cantidad. Para tener derecho a la Beca, el estudiante deberá matricularse al menos de cinco asignaturas nuevas cada curso, excepto si le faltan menos de cinco asignaturas nuevas para finalizar la carrera universitaria, en cuyo caso se abonará el importe de dicha matrícula con el límite de 340 EUR.

Para la percepción de las cantidades mencionadas, es requisito indispensable que los estudios tengan la consideración de estudios reglados (aquellos que llevan la consecución de títulos emitidos por el Ministerio de Educación y Cultura).

Se exigirá convivencia o que la persona esté al cargo.

Artículo 24º
Gafas

Una Comisión formada por parte del Comité de Empresa se encargará de administrar, durante la vigencia del convenio, un Fondo de 2200 EUR para cada uno de los años 2011 y 2012, que aportará la empresa para abonar la rotura de cristales.

El Comité elaborará las normas necesarias para su gestión.

Artículo 25º
Ticket Restaurant

El importe del ticket restaurant para cada uno de los años 2011 y 2012 se establece en 9 euros.

Artículo 26º
Enfermedad común, accidente laboral, no laboral y accidente de trabajo, accidente “in itinere”

Régimen de complementos:

La prestación económica por IT a cargo de la Seguridad Social será complementada por la empresa hasta alcanzar el 100% del salario, excluidas las pagas extraordinarias, becas, locomoción, dietas, retribuciones en especie, horas extras, gratificaciones extraordinarias y plus de flexibilidad.

Artículo 27º
Plan de Igualdad

Se acuerda la constitución de una Comisión de Igualdad Empresa-Comité par negociar el Plan de Igualdad.

CVE-Núm. de registre: 0620110021 30

MOVIMIENTO DEL PERSONAL

Artículo 28º
Ingresos: Promoción del nivel de empleo

Considerándose para un trabajador de nuevo ingreso que el periodo de formación profesional para el puesto de trabajo para el que ha sido contratado necesita de un plazo de 16 meses, en consecuencia no se producirá la plena integración en su categoría profesional hasta transcurrido dicho plazo.

El personal que ingrese a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, percibirá:

- Durante los 8 primeros meses el 80% del salario según tablas y categoría.

- Del 8º al 16º mes el 90% del salario según tablas y categoría.

- A partir del 17º mes el 100% del salario según tablas y categoría.

Artículo 29º
Empleo

En caso de necesidad, la empresa podrá acogerse a las modalidades de contratación previstas legalmente, dando a conocer a la Representación Legal de los Trabajadores los contratos realizados.

Se publicarán las vacantes del grupo que así lo requieran.

Se dará información al Comité de Empresa, según lo previsto en el RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sobre derechos de información de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación.

Contrato Eventual.- Expresamente, las partes se someten a lo establecido en el Artículo 32 d) del Convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona para los años 2007-2012.

Artículo 30º
Promociones

Se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, así como las facultades organizativas de la Dirección.

Artículo 31º
Periodo de prueba

Todo ingreso en la empresa se realizará a título de prueba, cuya duración será:

a) Técnicos titulados: seis meses.

b) Técnicos no titulados: tres meses.

c) Administrativos: dos meses.

d) Subalternos: dos meses.

e) Contratación en Formación: un mes.

Durante el transcurso de este periodo, la empresa y el trabajador podrán libremente resolver su contrato sin lugar a reclamación de indemnización alguna, derivada del acto de resolución. Transcurrido el periodo de prueba sin resolución por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

Artículo 32º
Ceses

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vienen obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, con un preaviso de un mes salvo para los aprendices que se establece en quince días.

CVE-Núm. de registre: 062011002130

Artículo 33º
Código de conducta laboral

A todo el personal le es de aplicación el código de conducta regulado en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona vigente en cada momento.

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 34º
Horas de Gestión Sindical

Se estará a lo dispuesto en el RD Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

Artículo 35º
Ausencias Representantes Legales de Trabajadores

Los Representantes Legales de los Trabajadores comunicarán su ausencia del trabajo por motivos de su representación legal, con la suficiente antelación y la justificarán cuando se produzca la reincorporación al trabajo.

Artículo 36º
Información al Comité

El Comité de Empresa recibirá de la Dirección, la información Económica según establece el artículo 64 del RD Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo.

La empresa dará a conocer al Comité de Empresa, previamente a la firma de la adhesión a una Mutua de Accidentes de trabajo, las condiciones de la misma. Del mismo modo, previamente tendrá en cuenta, a ser posible, sus sugerencias en cuanto a modificaciones o cambios de Mutua.

Artículo 37º
Financiación Comité

Cada uno de los años 2011 y 2012, la empresa entregará al Comité de Empresa 1.800 EUR para la financiación de sus gastos.

DERECHO SUPLETORIO

Artículo 38º
Derecho supletorio

Las normas contenidas en el presente Convenio, regularan las Relaciones Laborales entre la empresa y el personal afectado por el mismo, con carácter preferente y prioritario a cualesquiera otras disposiciones.

A título de Derecho Supletorio y en lo no previsto en el presente Convenio, se aplicaran las Leyes, Reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento y, por expreso sometimiento de las partes, el Convenio Siderometalúrgico de la Provincia de Barcelona.

Ambas partes se comprometen a respetar en su totalidad lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 39º
Comisión Paritaria

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Estará compuesto, en cuanto a la representación del Comité de Empresa por los Sres.:

Dña. Mª Dolores Caravaca Suarez
Dña. Gloria Morera Rivero
D.José Antonio Lemus Latorre

CVE-Núm. de registre: 062011002130

Y en cuanto a la representación de la Dirección, por los Sres.:

D. Joaquín Barceló Safón
D. José Pérez Chicano
D. Milesio Moles Garcés

Y en prueba de plena y total conformidad del presente Convenio colectivo, firman las partes negociadoras del mismo, en Barcelona, a dieciséis de febrero de dos mil once.

TABLA HORAS EXTRAS AÑO 2010

	100,35% HORAS EXTRAS 2010	
CATEGORÍA	LABORABLES	FESTIVAS
Ingeniero Técnico, Perito, Ayudante Técnico	21,55	25,13
Jefe de Proyectos	21,55	25,13
Jefe de Ventas	21,55	25,13
Maestro Industrial	18,96	22,11
Analista de Mercado	17,74	20,69
Jefe Técnico	18,69	21,81
Analista Programador	20,58	24,02
Analista de Sistemas	20,58	24,02
Analista Funcional	21,55	25,13
Jefe Explotación	21,55	25,13
Programador Ordenador	19,64	22,92
Operador Ordenador	15,85	18,47
Jefe Gestión de la Calidad	21,55	25,13
Técnico Comercial	17,82	20,8
Jefe Administrativo 1ª	21,55	25,13
Jefe Administrativo 2ª	20,28	23,65
Oficial Administrativo 1ª	17,10	19,96
Oficial Administrativo 2ª	14,41	16,82
Auxiliar Administrativo	12,67	14,79
Técnico Organización 1ª	17,74	20,69
Técnico Organización 2ª	16,47	19,23
Auxiliar Organización	14,56	17,00
Portero	13,94	16,27
Telefonista Recepcionista	14,41	16,82
Chofer Turismo	14,89	17,37
Encargado Montador	19,91	23,22
Oficial 1ª	18,18	21,20
Oficial 2ª	16,52	19,28
Ayudante Montador	15,56	18,15

TABLA SALARIAL 2010

	2010
CATEGORÍA	100,35%
Ingeniero Técnico, Perito, Ayudante Técnico	30.876,66
Jefe de Proyectos	30.876,66
Jefe de Ventas	30.876,66
Maestro Industrial	27.168,12
Analista de Mercado	25.431,31
Jefe Técnico	26.782,16
Analista Programador	29.509,04
Analista de Sistemas	29.509,04
Analista Funcional	30.876,66
Jefe Explotación	30.876,66
Programador Ordenador	28.149,79

CVE-Núm. de registre: 0620110021 30

CATEGORÍA	2010 100,35%
Operador Ordenador	22.704,41
Jefe Gestión de la Calidad	30.876,66
Técnico Comercial	25.548,77
Jefe Administrativo 1ª	30.876,66
Jefe Administrativo 2ª	29.064,35
Oficial Administrativo 1ª	24.516,75
Oficial Administrativo 2ª	20.657,18
Auxiliar Administrativo	18.165,23
Técnico Organización 1ª	25.431,31
Técnico Organización 2ª	23.610,58
Auxiliar Organización	20.883,71
Portero	19.977,53
Telefonista Recepcionista	20.657,18
Chofer Turismo	21.345,18
Encargado Montador	28.532,35
Oficial 1ª	26.052,10
Oficial 2ª	23.681,21
Ayudante Montador	22.314,44

Barcelona, 22 de març de 2011
La secretària tècnica dels Serveis Territorials (e. f. per substitució del/de la director/a, Decret 326/98, 24 de desembre, art. 5è), Esther Brull i Hevia

CVE-Núm. de registre: 062011002130