

---

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

---

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

*RESOLUCIÓ de 12 de setembre de 2011, 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 per a l'any 2011 (codi de conveni núm. 0800971)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Itron Soluciones de Medida España, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 25 de maig 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, 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 per a l'any 2011 (codi de conveni núm. 0800971) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball 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*.

Transcripció literal del text original signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Itron Soluciones de Medida España, SL per a l'any 2011

#### CAPÍTOL 1 DISPOSICIONS GENERALS

##### Secció Primera ÀMBIT D'APLICACIÓ

Art. 1.  
Àmbit territorial.

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

Art. 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

Art. 3.  
Vigència i duració.

1. Aquest Conveni entrarà en vigor, a tots els efectes, el dia 1 de gener de 2011. 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 prorroques.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

---

2. A partir del 1 de gener de 2011, els conceptes salarials i valors econòmics establerts en les taules dels annexes I, II i III s'incrementaran en un 1,2% per sobre dels valors existents a 31 de desembre de 2010. No s'aplicarà l'increment salarial esmentat a qualsevol altre complement, qualsevol que sigui la seva denominació i quantia.

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.

Art. 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

Art. 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".

Art. 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

Art. 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

Art. 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: Encarni Corvillo, Manuel Cuadrado.

Suplents: Alberto Alcaraz.

Per la part Econòmica: Javier Reyes, Oscar Marquez.

Suplents: Daniel Silva.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

Art. 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.

Art. 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

Art. 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.

Art. 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.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

- 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.

### Art. 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 la empresa.

### Secció Segona

SISTEMES I MÈTODES DE TREBALL

### Art. 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 12è., 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 15è. i 16è.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

---

### Art. 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 capacit, coneixedor del treball i entrenat en el lloc que ocupa. Tot això sense perjudici dallò que s'exposa en els articles següents.

3. Es reconeix el sistema actual per acord d'amb dues 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.

### Art. 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  $\frac{3}{4}$  parts de l'activitat òptima.

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

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

---

### Art. 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.

### Art. 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.

### Art. 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.

### Art. 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.

### Art. 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.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

---

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'obriers 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.

Art. 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

Art. 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 12è., 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

Art. 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.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

### Art. 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 contarà tots els períodes treballats a l'empresa.

### Art. 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.

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.

### Art. 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.

1. 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.



Dilluns, 31 d'octubre de 2011

2. Si algun treballador no reuneix 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 19è.

Art. 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.

### CAPÍTOL IV

#### CONDICIONS ECONÒMIQUES

Secció Primera

RETRIBUCIÓ

Art. 29.

Conceptes retributius.

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

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

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

Art. 30.

Salari base.

1. S'entén com tal, la quantitat, que per cada categoria, es fixa als annexes 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

COMPLEMENTOS DEL SALARI BASE

Art. 31.

Enumeració.

Els complementos del salari base tinguts en compte són:

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

---

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

### Art. 32.

Complementos 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:

2011: 37,44 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 l'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.

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.

### Art. 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.

### Art. 34.

Complementos del lloc de treball.

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

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.

### Art. 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.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

Art. 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 5è.

Art. 37.

Complements 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 15è. 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.

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

Art. 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 repercutixin 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.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

### Art. 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 I.
- Tècnics i administratius: Una mensualitat del salari real.

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

### Art. 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.

El total d'hores de retard l'any, menys cinc es multiplicarà pel coeficient 5.

- c) Si el total d'hores ponderables en tots els conceptes anteriors són inferiors a vint no provocaran cap penalització.
- d) 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.

### Art. 41.

Pèrdua de moneda.

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

2011: 33,54 Euros.

### Art. 42.

Abonament d'havers.

El abono de havers del personal de taller serà: El dia 25 de cada mes. En el caso de ser festivo, el pago se efectuarà el laborable anterior.

### Art. 43.

Increment i revisió salarials.

1. Els conceptes salarials i valors econòmics establerts en les taules dels annexos I, II, i III s'incrementaran el 1,2% per al 2011, sobre els valors existents a 31 de desembre de 2010.

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

### Art. 44.

Jornada.

1. Les hores de treball anyals són:

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

2011: 1751 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 reduïren les hores anyals en la mateixa proporció.

Art. 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

Art. 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.

f) Visites al metge de capçalera i especialistes:

- Montornès-Montmeló: 3 hores màxim per visita.

- Fora de l'extrarradi 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 ambulatoria sense hospitalització o ingrés (inferior a 24 hores) del treballador, cònjuge, fills o fills polítics, germans, germans polítics, avis, avis polítics o nets.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

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 innexcusable de caràcter públic i personal.

### CAPÍTOL VII

#### SORTIDES, DIETES, VIATGES I ROBA DE TREBALL

Art. 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:

|      | Esmorzar | Mitja dieta | Dieta completa |
|------|----------|-------------|----------------|
| 2011 | 5,26     | 17,12       | 39,69          |

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:

2011: 69,44 Euros.

Art. 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 31/95 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

#### REGIM DISCIPLINARI

Art. 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 nº V al text del conveni; en l'Estatut dels Treballadors i en les altres lleis i disposicions complementàries.

Art. 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.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

- 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.

Art. 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

Art. 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.

Art. 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.

Cobrarán 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.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

b) Aquells casos greus, que hagin hagut de ser ingressats en un centre hospitalari, com a mínim tres dies feiners o cinc naturals.

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 del 15 de juliol, de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

Art. 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:

2011: 24,25 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 d'el seu naixement fins els 25 anys en 12 mensualitats.

Art. 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 estricte 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.

Art. 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:

2011: 18.480 Euros.

2. Assegurança d'accident laboral: assegurança col·lectiva per un import de:

2011: 18.480 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.



Dilluns, 31 d'octubre de 2011

---

### Art. 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 2011 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.

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.

### Art. 58.

#### Ajut a personal invàlid.

1. El personal que sigui baixa a la 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 sigut 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.

### Art. 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 2011, els treballadors pagaran: 1,47 Euros.

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

### Art. 60.

#### Trasllat 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.

### Art. 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 falsegés 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.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

---

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

Art. 62.  
Comitè d'Empresa.

Sent el Comitè d'Empresa l'únic òrgan representatiu de tots els treballadors té com a missió fonamental la defensa del 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.
- 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 correspongues 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.

Art. 63.  
Drets i garanties de les Seccions Sindicals.

Regirà el que disposi la Llei vigent.

Art. 64.  
Comitè Intercentres de Itron.

No aplicable.

Art. 65.  
Comitè Europeu de Itron.

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

Canon sindical:

El Comitè i les seccions sindicals legalment constituïdes a Itron Soluciones de Medida España SL acorden que podran fixar un canon econòmic als treballadors no afiliats a cap sindicat. Aquest canon 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.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

---

Art. 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 8/80 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.

Art. 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.

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.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

ANEXO I  
TABLAS SALARIALES 2011 1,20%  
PERSONAL OBRERO Y SUBALTERNO

| CATEGORÍA    | SALARIO BASE |           | PLUS P. TRABAJO<br>Nivel | MENSUAL |          | CH PRIMAS |
|--------------|--------------|-----------|--------------------------|---------|----------|-----------|
|              | MENSUAL      | ANUAL     |                          | MENSUAL | ANUAL    |           |
| Operario 1ª  | 1.390,74     | 19.470,38 | 1                        | 61,44   | 737,32   | 0,050501  |
|              |              |           | 2                        | 75,57   | 906,89   | 0,050971  |
| Operario 2ª  | 1.338,44     | 18.738,09 | 3                        | 118,22  | 1.418,68 | 0,051676  |
|              |              |           | 4                        | 144,35  | 1.732,17 | 0,052537  |
| Operario 3ª  | 1.297,75     | 18.168,51 | 5                        | 157,34  | 1.888,07 | 0,052850  |
|              |              |           | 6                        | 175,42  | 2.104,99 | 0,053085  |
| Especialista | 1.278,34     | 17.896,72 | 7                        | 180,76  | 2.169,17 | 0,055043  |
|              |              |           | 8                        | 210,55  | 2.526,64 | 0,055356  |
| Peón         | 1.258,24     | 17.615,34 | 9                        | 238,87  | 2.866,47 | 0,057783  |
|              |              |           | 10                       | 319,56  | 3.834,78 | 0,061150  |
| Chófer       | 1.499,27     | 20.989,84 | 11                       | 20,67   | 248,03   | 0,047213  |
|              |              |           | 12                       | 13,87   | 166,45   | 0,045412  |
| Almacenero   | 1.462,05     | 20.468,67 | 13                       | 13,87   | 166,45   | 0,045412  |
|              |              |           | 14                       | 10,32   | 123,87   | 0,044316  |
| Listero      | 1.462,05     | 20.468,67 | 15                       | 10,32   | 123,87   | 0,044316  |
| Portero      | 1.434,45     | 20.082,37 |                          |         |          |           |
| Vigilante    | 1.434,45     | 20.082,37 |                          |         |          |           |

ANEXO II  
TABLAS SALARIALES 2011 1,20%  
TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

| GC | CATEGORÍA                        | SALARIO MES (14 Pagas) | SALARIO ANUAL |
|----|----------------------------------|------------------------|---------------|
| 1  | Ingeniero                        | 2.609,35 EUR           | 36.530,90 EUR |
| 1  | Licenciado                       | 2.609,35 EUR           | 36.530,90 EUR |
| 2  | Perito                           | 2.360,31 EUR           | 33.044,39 EUR |
| 3  | Analista Informática             | 2.360,31 EUR           | 33.044,39 EUR |
| 2  | Graduado Social                  | 2.124,93 EUR           | 29.748,96 EUR |
| 2  | ATS                              | 2.124,93 EUR           | 29.748,96 EUR |
| 3  | Jefe administrativo 1ª           | 2.124,93 EUR           | 29.748,96 EUR |
| 3  | Analista programador informática | 2.124,93 EUR           | 29.748,96 EUR |
| 3  | Jefe Taller                      | 2.124,93 EUR           | 29.748,96 EUR |
| 3  | Jefe organización 1ª             | 2.055,03 EUR           | 28.770,45 EUR |
| 4  | Delineante proyectista           | 2.055,03 EUR           | 28.770,45 EUR |
| 2  | Maestro industrial               | 1.961,68 EUR           | 27.463,58 EUR |
|    | Jefe administrativo 2ª           | 1.939,39 EUR           | 27.151,53 EUR |
| 3  | Programador informática          | 1.939,39 EUR           | 27.151,53 EUR |
| 3  | Jefe organización 2ª             | 1.939,39 EUR           | 27.151,53 EUR |
| 4  | Maestro taller 1ª                | 1.939,39 EUR           | 27.151,53 EUR |
| 5  | Técnico organización 1ª          | 1.887,50 EUR           | 26.425,07 EUR |
| 4  | Maestro taller 2ª                | 1.813,37 EUR           | 25.387,24 EUR |
| 5  | Delineante 1ª                    | 1.789,68 EUR           | 25.055,49 EUR |
| 5  | Oficial administrativo 1ª        | 1.789,68 EUR           | 25.055,49 EUR |
| 5  | Viajante                         | 1.789,68 EUR           | 25.055,49 EUR |
| 5  | Operador ordenador               | 1.789,68 EUR           | 25.055,49 EUR |
| 5  | Analista laboratorio 1ª          | 1.684,29 EUR           | 23.580,05 EUR |
| 8  | Chófer turismo                   | 1.672,38 EUR           | 23.413,37 EUR |
| 5  | Técnico organización 2ª          | 1.672,38 EUR           | 23.413,37 EUR |
| 5  | Analista laboratorio 2ª          | 1.610,55 EUR           | 22.547,75 EUR |
| 5  | Delineante 2ª                    | 1.575,60 EUR           | 22.058,36 EUR |
| 5  | Oficial administrativo 2ª        | 1.575,60 EUR           | 22.058,36 EUR |
| 5  | Operador pantalla                | 1.575,60 EUR           | 22.058,36 EUR |
| 6  | Telefonista                      | 1.519,43 EUR           | 21.272,03 EUR |
| 6  | Calzador                         | 1.472,84 EUR           | 20.619,74 EUR |

CVE-Núm. de registre: 062011003078

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

| GC                     | CATEGORÍA | SALARIO MES (14 Pagas) | SALARIO ANUAL |
|------------------------|-----------|------------------------|---------------|
| 7                      | Auxiliar  | 1.408,26 EUR           | 19.715,68 EUR |
| PLUS PUESTO DE TRABAJO |           |                        |               |
|                        | NIVEL 7   | 23,22 EUR              | 278,61 EUR    |
|                        | NIVEL 6   | 23,07 EUR              | 276,87 EUR    |
|                        | NIVEL 5   | 20,00 EUR              | 240,00 EUR    |
|                        | NIVEL 4   | 16,90 EUR              | 202,84 EUR    |
|                        | NIVEL 3   | 13,83 EUR              | 165,97 EUR    |
|                        | NIVEL 2   | 10,81 EUR              | 129,77 EUR    |
|                        | NIVEL 1   | 7,73 EUR               | 92,81 EUR     |

ANEXO III  
TABLAS SALARIALES 2011            1,20%  
PREMIO ANTIGÜEDAD

| AÑOS   | IMPORTE               |
|--|-----------------------|
| 5  | 185,79 EUR            |
| 10   | 305,76 EUR            |
| 15   | 441,64 EUR            |
| 20   | 570,58 EUR            |
| 25   | 726,92 EUR            |
| 30   | 827,44 EUR            |
| 35   | 905,10 EUR            |
| 40   | 982,26 EUR            |
| QUINQUENIOS (Art. 33)  |                       |
| Mensual  | 37,44 EUR             |
| Anual  | 449,29 EUR            |
| AYUDA ESCOLAR Y DISMINUIDOS  |                       |
| Mensual  | 24,25 EUR             |
| Anual  | 242,55 EUR            |
| OTROS CONCEPTOS DE CONVENIO  |                       |
| Seguro de Vida y Accidente   | 18.480,00 EUR         |
| Quebranto de moneda  | 33,54 EUR             |
| Comida   | 1,47 EUR    Dto. 0,72 |
| DIETAS   |                       |
| Desayuno   | 5,26 EUR              |
| Media dieta  | 17,12 EUR             |
| Dieta completa   | 39,69 EUR             |
| SÁBADOS, DOMINGOS, FESTIVOS<br>(pernocta fuera domicilio habitual) |                       |
|  | 69,44                 |

Transcripción literal del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Itron Soluciones de Medida España, SL para el año 2011

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### Sección Primera ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1.  
Ámbito territorial.

El ámbito de este Convenio se concreta a Itron Soluciones de Medida España SL, y afecta al centro de trabajo de Montornès del Vallès de la provincia de Barcelona.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

---

Art. 2.  
Àmbit personal.

El present Conveni es de aplicació a la totalitat de la plantilla que figura en la nómina de la empresa en el moment de su entrada en vigor, afectando asimismo, a todo el personal que ingrese durante la vigencia del mismo. No obstante lo expresado, se excluye de este ámbito el personal que ejerza funciones de Dirección y el expresamente excluido por el Estatuto de los Trabajadores: Art. 1.3 c).

Sección Segunda  
ÀMBITO TEMPORAL

Art. 3.  
Vigencia y duración.

1. Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día 1 de enero de 2011. Su duración será de un año a partir de la fecha de su vigencia, cualquiera que sea la de su aprobación oficial. La duración del Convenio se entenderá prorrogada de año en año si ninguna de las partes lo denuncia con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de expiración del mismo o cualquiera de sus prórrogas.

2. A partir del 1 de enero de 2011, los conceptos salariales y valores económicos establecidos en las tablas de los anexos I, II y III se incrementarán en el 1,2%, sobre los valores existentes 31 de diciembre de 2010, actualizadas con el IPC real.

3. No se aplicará el incremento salarial citado en cualquier otro complemento, cualquiera que sea su denominación y cuantía.

4. Caso de que durante la vigencia del presente Convenio apareciera alguna ley que modificara sustancialmente alguno de los puntos aquí contemplados, Dirección conjuntamente con el Comité estudiará su aplicación. Dirección queda abierta para la negociación de algún punto social mientras este Convenio siga en vigor.

Art. 4.  
Denuncia y revisión.

1. Para la denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980 de 10 de marzo y demás disposiciones vigentes.

2. Iniciadas las negociaciones para la revisión del Convenio, las partes procurarán que se desarrollen con la antelación y continuidad necesarias, a fin de permitir el examen exhaustivo y la solución puntual de los problemas planteados. A la vez hacen constar que en todo momento procurarán que las conversaciones conducentes a la renovación de Convenio se desarrollen en el mejor ambiente de armonía y espíritu de comprensión, de forma que se llegue, con la mayor brevedad posible, al acuerdo definitivo.

Sección Tercera  
COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Art. 5.  
Garantía "ad personan".

Se respetarán aquellas situaciones personales que pudiesen resultar más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio manteniéndose en tal caso excepcionalmente, con un carácter "ad personan".

Art. 6.  
Absorción.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia en cuanto, considerados aquéllos en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de éste, debiendo entenderse en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

---

### Sección Cuarta RESPETO A LO CONVENIDO

Art. 7.  
Respeto a lo convenido.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, por lo que de no ser aprobado en su totalidad por el Organismo competente, el Convenio sería nulo y sin eficacia alguna, debiendo ser reconsiderado en su contenido.

### Sección Quinta COMISIÓN PARITARIA

Art. 8.  
Creación y composición.

Se crea una Comisión Paritaria, de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del presente Convenio, integrada por los siguientes miembros:

Por la parte Social: Encarni Corvillo, Manuel Cuadrado.  
Suplentes: Alberto Alcaraz.

Por la parte Económica: Oscar Márquez, Javier Reyes.  
Suplentes: Daniel Silva.

Art. 9.  
Funciones.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

1. Interpretación, conciliación y arbitraje de la totalidad de las cláusulas del presente Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculiza en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones laborales y administrativas previstas en la Legislación vigente.

Art. 10.  
Funcionamiento.

La Comisión Paritaria celebrará reunión si hubiera asuntos que resolver, entendiéndose ésta como ordinaria, previa solicitud de todos los componentes de una de las partes. En estas reuniones la Comisión habrá de evaluar y resolver los asuntos o cuestiones sometidos a su consideración. Se levantará acta de cuantas reuniones se realicen, tomándose los acuerdos por mayoría simple.

## CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### Sección Primera FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN

Art. 11.  
Norma general.

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que responde de su ejercicio ante el Organismo competente. En su consecuencia, tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: personal, material, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que dispongan y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

---

### Art. 12.

Facultades de la Direcció.

Son facultades de la Direcció de la empresa, con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio:

- a) Fijar la calificación del trabajo, oído el Comité, según algunos de los sistemas internacionalmente admitidos.
- b) Exigir los rendimientos mínimos o los usuales en cada puesto de trabajo de la empresa.
- c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles, de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.
- d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.
- e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.
- f) Señalar las normas de vigilancia y diligencias en el cuidado de las máquinas y utillajes.
- g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 27, apartado e).
- h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillaje, etc.
- i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- j) Mantener los sistemas de trabajo, aún cuando los trabajadores no estuvieran de acuerdo con los mismos. En caso de discrepancia en cuestión de medición de trabajo, o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente y como trámite previo a cualquier otro, el trabajador formado, si existiera, con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser, asimismo, oída la Comisión de Valoración y en su caso el Comité de Empresa.
- k) Establecer la fórmula para cálculos de salarios, oído el Comité de Empresa.
- l) Establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere al personal que a las tareas.
- m) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

### Art. 13.

Obligaciones de la Dirección de la Empresa.

Son obligaciones de la Dirección de la Empresa:

- a) Informar al Comité sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.
- b) Limitar hasta un máximo de noventa días laborales la experimentación de los nuevos sistemas de organización, computándose dicho período por departamento, sección o subsección determinados, garantizando como mínimo la remuneración media percibida durante los tres meses anteriores.
- c) Transcurrido el período de experimentación, en caso de desacuerdo con los trabajadores, presentar al Organismo competente propuesta razonada de los sistemas en discusión sobre establecimientos de primas o incentivos para la resolución que proceda.
- d) Poner a disposición de los trabajadores la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo y las tarifas vigentes para los mismos.
- e) Establecer y redactar la fórmula de los cálculos del salario con arreglo a un sistema claro y sencillo, cualquiera que sea la medida o criterio para valorar los rendimientos.



Dilluns, 31 d'octubre de 2011

f) Estimular toda iniciativa encaminada al mejoramiento de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre empresa y trabajadores.

g) Fomentar la formación de los trabajadores estudiando las posibilidades de ayudar económicamente a los que soliciten realizar cursos formativos, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y la situación laboral del trabajador.

h) Velar por la práctica de los reconocimientos médicos, iniciales y periódicos de sus trabajadores, conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes, entregando la Dirección al trabajador que se lo solicite una copia del informe facultativo que le hubiese sido remitido a aquélla.

### Sección Segunda

#### SISTEMAS Y MÉTODOS DE TRABAJO

##### Art. 14.

###### Norma general.

1. La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en la empresa, secciones, talleres o grupos profesionales de las mismas, corresponde a la Dirección.

2. Con carácter general, y sin perjuicio de las facultades reconocidas a la empresa por el apartado j) del artículo 12, las discrepancias que surgiesen entre las partes sobre la medición y valoración de rendimiento o actividades, o acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de los puestos de trabajo, serán objeto de examen conjunto por representantes de la Dirección y Comité, y si persistiese el desacuerdo, se estará a lo que dispongan la autoridad competente en la materia.

3. El sistema de trabajo establecido es el comúnmente llamado sistema centesimal, cuyos elementos básicos son los detallados en los artículos 15 y 16.

##### Art. 15.

###### Análisis de rendimientos.

1. La determinación del sistema de análisis y control de rendimiento personales será de libre iniciativa de la Dirección de la Empresa. Contra su implantación, y en caso de disconformidad en cuanto a los resultados, el Comité, o en su defecto, los trabajadores, podrán acudir al Organismo competente, sin que por ello se paralice la experimentación del método implantado.

2. La fijación de un rendimiento óptimo tendrá por objeto limitar la aportación del personal de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico tomando como punto de referencia el representado por un trabajador capacitado, conocedor del trabajo y entrenado en él puesto que ocupa. Todo ello sin perjuicio de lo que se expone en los artículos siguientes.

3. Se reconoce el sistema actual por acuerdo de ambas partes, en el que se determinan los rendimientos mínimos o normales para cada tarea o puesto de trabajo que se deben alcanzar durante la jornada laboral. Los rendimientos mínimos tendrán la consideración de rendimientos normales mínimos obligatorios exigibles a cualquier trabajador de capacidad normal.

4. El método operatorio correspondiente a cada puesto de trabajo queda minuciosamente reflejado por escrito en la ficha de instrucciones. Este método es distribuido a los jefes de los respectivos talleres y estará a la disposición de los trabajadores en el puesto de trabajo, en un tiempo prudencial para toda clase de consultas y aclaración verbal, que será efectuada por los jefes respectivos, en colaboración con el personal técnico de la empresa.

5. Fijación de los tiempos: la fijación de los tiempos del método corresponde exclusivamente a la Dirección de la Empresa. El tiempo Standard que se concede para una operación determinada, será el que resulte de la medición de trabajo estudiado científicamente, empleando para ello las técnicas de cronometraje, tiempo predeterminado MTM, muestreo de trabajo u otra técnica de medición profesionalmente reconocida.

En la realización del estudio y medición del trabajo se tienen en cuenta las recomendaciones de la OIT de Ginebra, poniendo especial cuidado en descomponer el trabajo en elementos, para así poder juzgar mejor las actividades durante la medida u obtener con exactitud los tiempos medios normales. A estos tiempos se aplican los coeficientes de mayoración, por fatiga, necesidades personales, imprevistas y otras circunstancias necesarias propias de la dificultad de trabajo.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

6. Se dará mensualmente conocimiento al Comité de los tiempos standards calculados durante el período, así como de las modificaciones realizadas en los mismos.

Art. 16.

Definiciones de la actividad.

1. Actividad óptima.

Consideramos actividad óptima aquella que cumple las siguientes normas:

- Realizar perfectamente el trabajo.
- Durante toda la jornada de trabajo y un día tras otro.
- Con un operario adaptado.
- Liberando totalmente toda su capacidad de energía.
- Sin alteración pasajera o permanente de la salud del operario o de su individualidad.
- Descanso compensador concedido en función del esfuerzo hecho.

La actividad óptima no quiere decir actividad máxima. Hay, evidentemente, un límite de las fuerzas humanas y de habilidad, pero no podemos conocerlo, pues está en zonas difícilmente alcanzables.

2. Actividad normal. La actividad normal es la que corresponde a las  $\frac{3}{4}$  partes de la actividad óptima.

- Actividad óptima horaria: 133,33 centesimal.
- Actividad normal horaria: 100,00 centesimal.

Art. 17.

Normalización de tareas.

Es facultad privativa de la Dirección la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de un grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin podrá disponer la especificación de tareas y las máquinas o instalaciones que debe atender cada trabajador.

Art. 18.

Plantillas.

La determinación de la plantilla de la empresa se hará por la Dirección, de conformidad con sus necesidades y sin que el trabajador haya de superar el rendimiento óptimo o máximo.

Art. 19.

Valoración de puestos.

1. El sistema de valoración de puestos de trabajo está efectuado en la empresa por el sistema NEMA y a través de una Comisión.

2. Composición de la Comisión: La valoración dentro de la empresa se llevará a cabo por una Comisión integrada por un Presidente y Secretario designados por la Dirección, dos Vocales y un Suplente en representación del Comité, y el jefe de la sección al que pertenezca el puesto a valorar.

3. Trámite de funcionamiento: Cualquier petición de revisión o valoración se dirigirá por la persona interesada a su Jefe respectivo, el cual pasará tal petición y descripción del puesto, si es el caso, al Presidente de la Comisión.

4. Trámite de valoración: Una vez valorado el puesto, una copia de la descripción del mismo estará en poder del Jefe respectivo, que la pondrá de manifiesto a cualquier trabajador que la solicite.

5. Tiempo de adaptación: La adaptación a los puestos de trabajo será como máximo, el expresado en la valoración. Si el tiempo real de adaptación resultase inferior al establecido, una vez estudiado por la Dirección con la colaboración de la Comisión concederá al interesado el plus de puesto del trabajo que realiza.

6. Cambios de trabajo con plus de puesto de trabajo inferior. En el caso de que un productor sea cambiado a un puesto de trabajo con un plus inferior, se le suplirá la diferencia económica del antiguo puesto, que no podrá ser absorbida.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

### Art. 20.

Adaptación a los puestos de trabajo.

La adaptación del trabajador al puesto que se le asigne, comprenderá las directrices siguientes:

- a) Selección del personal, que se realizará utilizándose por la empresa procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con las necesidades y los medios de que disponga.
- b) Ingreso en la empresa, que se efectuará con carácter de prueba, en todo caso según el régimen previsto en este Convenio.
- c) Ascensos, para cuyas regulaciones se estará a lo establecido en el presente Convenio.
- d) Traslado de personal, cuyo régimen jurídico se regirá por este Convenio.

### Art. 21.

Revisión de tiempos.

Toda revisión de tarifas o sistemas será puesta en conocimiento de los obreros a través de sus jefes en el momento de su implantación.

La revisión de los métodos y tarifas de tiempos podrá efectuarse por la Dirección de la Empresa o a petición de la representación legal de los trabajadores, por algunas de las causas siguientes:

- a) Por el cambio de método o procedimiento industrial.
- b) Si existiese manifiesto error en el cálculo.
- c) Si en el trabajo de equipo o grupo hubiese cambio en el número de obreros o alguna otra modificación importante de las condiciones de trabajo.
- d) Cuando la suma de pequeñas modificaciones en el método, que tomadas individualmente no representaban alteración, tenga una incidencia notable al ser consideradas conjuntamente.
- e) Cuando en un trabajo determinado se alcance fácilmente y por varios trabajadores rendimientos correspondientes al máximo pagado en el momento de la firma del Convenio.

En caso de que se demostrara que estos rendimientos se logran por una habilidad o destreza, propias de un productor determinado, sin cambiar de método, ni mermar la calidad del producto ni la seguridad del obrero, no se variará el valor punto.

### Art. 22.

Paros improductivos.

Si el paro es debido a causa de fuerza mayor independiente de la voluntad de la empresa, podrá suspenderse el trabajo, con la obligación del trabajador de recuperar el tiempo perdido con tal motivo. El modo de recuperación será fijado por la empresa de acuerdo con el Comité.

### Sección Tercera CATEGORÍAS PROFESIONALES

### Art. 23.

Norma general.

1. Se mantienen las categorías profesionales previstas en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, sin perjuicio de las establecidas en los anexos 1 y 2 del presente Convenio.
2. La Dirección podrá, de acuerdo con lo establecido en el apartado a) del artículo 12, fijar la categoría necesaria para ocupar cada puesto de trabajo en función de los conocimientos profesionales requeridos por el mismo.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

3. La previsión de las categorías profesionales que puedan resultar como consecuencia de la aplicación del Convenio no supondrá para la Dirección la obligación de tenerlas todas.

4. En todo caso se respetará, a título personal, la categoría profesional que pueda disfrutar el trabajador.

5. En la Valoración de Puestos de Trabajo se deberán tener en cuenta las funciones que para cada categoría profesional contempla la derogada Ordenanza citada en el número 1.

### CAPÍTULO III MOVIMIENTO DEL PERSONAL

#### Art. 24. Contratación.

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

1. Contrato eventual. El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos regulado en el nº 1, apartado b) del artículo 15 del texto refundido del ET, modificado por la Ley 11/1994 de 19 de mayo y desarrollado por el Real Decreto 2546/1994 de 29 de diciembre, se regirá por lo que se establezca en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona. La retribución será el 100% de los valores de tablas del presente Convenio.

2. La empresa se compromete a pasar a contratos indefinidos, durante la vigencia del presente Convenio, los contratos que agoten el tiempo máximo de duración.

#### Art. 25. Ascensos.

1. Seguirá siendo de libre designación de la Dirección la promoción a categorías superiores mediante concurso oposición entre los productores de la empresa que deseen ascender de categoría, en el supuesto de que tengan que cubrirse plazas vacantes en dichas categorías, y siempre con prioridad sobre personal del exterior. Se considerará que este punto puede ser supeditado a la valoración de puestos de trabajo.

2. Cualquier trabajador, pasados los seis meses en plantilla, si ostenta categoría de peón, automáticamente se le concederá la de especialista, salvo que por su cualificación contrastada por la Dirección, aconseje un período inferior. En todo caso, se computarán todos los períodos trabajados en la empresa.

#### Art. 26. Período de prueba.

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

Técnicos titulados: 6 meses.  
Personal cualificado: 3 meses.  
Personal no cualificado: 15 días.

2. Durante el transcurso de este período la empresa y el trabajador podrán resolver libremente su contrato sin lugar a reclamación alguna derivada del acto de resolución.

3. El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente a la categoría o puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.

4. Transcurrido el período de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el productor continuará en la empresa, de acuerdo con las condiciones que se estipule en el Contrato de Trabajo.

#### Art. 27. Cambios de puesto de trabajo.

1. Los traslados del personal podrán obedecer a las siguientes causas:

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

a) Petición del interesado o solicitud escrita y motivada. Caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario al trabajador de acuerdo con lo que corresponda a la categoría que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Mutuo acuerdo entre trabajador y empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña. La Dirección oídos los oportunos informes de los servicios médicos, Comité de Seguridad y Salud Laboral, Comité de Empresa, según los casos, procederá al traslado del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades. Las condiciones económicas del traslado se regirán por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo, dentro del obligado respeto a las que debe disfrutar en atención a su categoría profesional.

d) Sanción reglamentaria, que se regulará por lo establecido en el capítulo correspondiente. Se aplicarán las condiciones económicas que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

e) Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará como único criterio de selección la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro acto discriminatorio o de actuaciones, que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en el taller, categoría o trabajo, respectivamente.

2. En estos supuestos se respetará el salario de la categoría profesional ostentada por el productor afectado por el traslado, aplicándose, en cuanto a las demás condiciones económicas, las que rijan para el nuevo puesto.

3. En caso de que algún trabajador no reúna las exigencias de la calificación que el puesto lleva consigo, se efectuará el cambio del trabajador respecto del puesto en cuestión, sin que en ningún caso perciba un salario inferior al que corresponda a su categoría profesional del Convenio vigente de los anexos 1 y 2, teniendo en cuenta el número 6 del artículo 19.

Art. 28.  
Ceses.

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vienen obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal técnico titulado: 2 meses.
- b) Técnico no titulado y administrativo: 1 mes.
- c) Cualificado y no cualificado: 15 días.

2. La eventual remisión por parte de la empresa al derecho a exigir la prestación de servicios durante todo o parte del período de preaviso en algún caso concreto, no podrá ser interpretada como modificación de las anteriores normas ni alegadas como precedentes.

3. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación da derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ello lo será en el momento habitual del pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Dirección llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso de la liquidación con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador incumplió de avisar con la antelación debida.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

CAPÍTULO IV  
CONDICIONES ECONÓMICAS

Sección Primera  
RETRIBUCIÓN

Art. 29.  
Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos que se contemplan en el presente Convenio son:

- a) Salario Base.
- b) Complementos del salario base.
- c) Primas.

Estos conceptos corresponden al 2011, tal y como se recoge en los anexos IIMI y III.

Art. 30.  
Salario Base.

1. Se conceptuará como tal, la cantidad que para cada categoría figura en los anexos I y II.
2. Este salario es el que corresponde al rendimiento mínimo y comprende el plus transporte y el plus distancia, respetando, no obstante, el artículo 33 que regula la compensación de traslado.

Sección Segunda  
COMPLEMENTOS DEL SALARIO BASE

Art. 31.  
Enumeración.

Los complementos del salario base contemplados en el presente Convenio son:

- a) Complementos personales. (Artículos 32 y 33).
- b) Complementos de puesto de trabajo. (Artículos 34, 35 y 36).
- c) Complementos por calidad y cantidad de trabajo. (Artículos 37).
- d) Pagas extraordinarias. (Artículos 39 y 40).

Art. 32.  
Complementos personales.

Antigüedad, quinquenios: El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumento periódico por años de servicio, consistente en el abono de quinquenios en la cuantía de: 37,44 Euros mensuales.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

- a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.
- b) Para el cómputo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios cualesquiera prestado, licencias o bajas transitorias por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

- c) La percepción del quinquenio se efectuará mensualmente y en el mes en que se cumpla.
- d) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por cualquier causa, si posteriormente reingresase, el cómputo de antigüedad será a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos anteriormente adquiridos.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

Se reconoce la existencia de un premio de antigüedad de empresa instaurado con motivo de su centenario. Se abonará por bloques de cinco años, en el mes en que se cumpla, según la tabla del anexo III.

El trabajador que cause baja en la empresa perderá su derecho al cobro del mismo.

El personal que se jubile tendrá derecho al premio de antigüedad o a la parte proporcional que le corresponda.

En caso de fallecimiento, la empresa entregará este premio a su viuda, hijos, nietos o ascendientes que estén a su cargo, por el orden citado.

Art. 33.  
Compensación traslado.

Se abonará, según la Resolución de Magistratura de fecha 10 de julio de 1984, a todas las personas recogidas en dicha Resolución.

Art. 34.  
Complementos de puesto de trabajo.

Plus puesto trabajo: El que se contempla para los distintos niveles en los anexos 1 y 2.

Cuando se trabaje a incentivo o esté señalado el índice normal de rendimiento, dejará de percibirse el plus de puesto de trabajo, siempre que no se alcancen los mínimos establecidos para cada caso.

Art. 35.  
Plus de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

El carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso es tenido ya en cuenta en la calificación del puesto de trabajo.

Art. 36.  
Plus de trabajo nocturno.

En cuanto al régimen de aplicación para la bonificación del trabajo nocturno, tendrá una retribución específica del 25% sobre el salario base Convenio. Las percepciones reguladas en este artículo y el anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en el Art. 5.

Art. 37.  
Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

Normas sobre los incentivos de trabajo directo.

1. El régimen de remuneración por incentivos se establece como complemento del salario base más plus de puesto de trabajo.

2. Se acepta como punto de partida el rendimiento mínimo de 100 centesimal.

3. El hecho de hallarse establecidos con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio, sistemas de primas, tareas, comisiones o cualquier otro sistema de trabajo con incentivo, no presupone sean correctas las tareas, escalas del incentivo, tarifas de prima, comisiones y rendimientos asignados hasta el presente a cada puesto de trabajo.

4. La fijación de los rendimientos exigibles, así como la implantación o modificación de sistemas de incentivos, surtirá efecto desde la fecha de su implantación, teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado c) del Art. 13 y sin perjuicio económico por parte del trabajador.

5.

a) Personal de prima directa que realice temporalmente trabajo no controlado, es decir sin tiempo tipo: En estos trabajos se percibirá un rendimiento asignado por los mandos y respetando las garantías previstas en el párrafo siguiente.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

b) Para el personal obrero con prima directa cuyos trabajos no controlados superaran el 25% de sus horas de presencia, se les abonará tal exceso como si hubieran trabajado a prima.

c) Cuando este trabajo temporal continuara en el mes siguiente se tomará como referencia el rendimiento directo del mes anterior para la misma aplicación del párrafo anterior.

6. Si el personal directo es trasladado a un puesto de trabajo indirecto, percibirá durante los dos meses siguientes al traslado, la prima correspondiente al rendimiento medio que venía percibiendo en el último mes de trabajo directo.

7. Si un operario directo es cambiado a otro trabajo directo distinto del que tenía, que es nuevo para él, se le respetará, durante el período de adaptación, el rendimiento medio que venía percibiendo en el último mes de su anterior trabajo.

8. Para el personal indirecto, los trabajos no controlados quedan retribuidos por el rendimiento teórico atribuido por su jefe, teniendo en cuenta criterios de utilización del tiempo, calidad del trabajo, cantidad de trabajo, presencia, etc., utilizando siempre que sea posibles objetivos fácilmente mediales.

9. En el anexo 1 se fijan los valores del precio CH. de la prima.

Este artículo quedará modificado según acta adicional al Convenio.

10. La actividad máxima abonable será: Sistema centesimal: 138,00.

### Sección Tercera OTRAS RETRIBUCIONES

Art. 38.  
Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales, además de las reguladas en la Orden de 1.3.83, las que realicen los equipos de mantenimiento fuera de la jornada normal, los de carácter esporádico, que repercutan en la producción: falta de moldes, rompimiento de stocks, etc. y las que se precisen al menos una vez al año para el recuento físico de los stocks.

Art. 39.  
Pagas de julio y Navidad.

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio, percibirán su salario anual dividido en 14 mensualidades, de las cuales, 2 corresponden a las pagas extraordinarias de julio y Navidad, consistentes:

2.

- Personal obrero y subalterno: Una mensualidad del salario base según anexo I.
- Personal técnico y administrativo: Una mensualidad del salario real.

3. Estas pagas se abonaran antes del 22 de diciembre y el 15 de julio del año en curso.

Art. 40.  
Respeto a situaciones anteriores.

Otras pagas.- El personal técnico y administrativo en alta en la empresa antes de la entrada en vigor del presente Convenio, y que percibe su salario anual en 17,5 pagas, han pasado a cobrar por 14 pagas manteniéndose el resto de condiciones.

La paga de enero se abonará en función de la permanencia y retraso del año anterior: Se partirá de la base de una mensualidad con el siguiente baremo de descuento.

a) Por cada baja de enfermedad se considerarán cinco horas de ausencia.

b) Al total de horas de permisos no abonables se le restarán cinco horas y el coeficiente corrector será uno.



Dilluns, 31 d'octubre de 2011

---

c) El total de horas de retraso al año, menos cinco, se multiplicarán por el coeficiente cinco.

d) Si el total de horas ponderables en todos los conceptos anteriores son inferiores a veinte o más, se multiplicarán por el coeficiente 0,2, obteniéndose de esta manera el porcentaje de descuento a realizar sobre la totalidad de la paga.

Art. 41.

Quebranto de moneda.

Los que realicen funciones de cobrador o pagador percibirán por este concepto las siguientes cantidades mensuales:

2011: 33,54 Euros.

Art. 42.

Abono de haberes.

El abono de haberes será: El día 25 de cada mes. En el caso de ser festivo, el pago se efectuará el laborable anterior.

Art. 43.

Incremento y revisión salarial.

Los conceptos salariales y valores económicos establecidos en las tablas de los anexos I, II, y III se incrementarán el 1,2% para el 2011, sobre los valores existentes a 31 de diciembre de 2010 actualizadas con el IPC real.

No se aplicará el incremento salarial citado en cualquier otro complemento, cualquiera que sea su denominación y cuantía.

### CAPÍTULO V

#### JORNADA DE TRABAJO, FIESTAS Y VACACIONES

Art. 44.

Jornada.

1. Las horas de trabajo anuales serán para 2011 de 1.751, para todas las jornadas.

La semana laboral será de lunes a viernes, distribuida según el calendario que se confeccionará cuando proceda.

2. Si durante la vigencia de este Convenio, por norma legal, fuera reducida la jornada máxima de 40 horas semanales, quedasen reducidas las horas anuales en la misma proporción.

Art. 45.

Vacaciones.

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de un total de 30 días naturales de vacaciones anuales, según el calendario anual aprobado.

2. Dirección dará cuenta al Comité con tres meses de antelación a la fecha de disfrute, del plan de vacaciones previsto en su organización.

3. El régimen de vacaciones complementarias que se venía disfrutando según los convenios anteriores (un día por cada cinco años de antigüedad hasta un máximo de cinco días), quedó congelado a 23 de abril de 1990. Anualmente se pagará la parte proporcional de un día de salario a las personas que no hayan podido completar un día entero de vacaciones.

4. Cuando el permiso por maternidad se solape con el periodo de vacaciones fijado en la empresa el trabajador/a disfrutara dichas vacaciones a continuación de dicho periodo.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

### CAPÍTULO VI LICENCIAS Y PERMISOS

Art. 46.  
Licencias y permisos.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días laborales, ampliables a 5 en caso de desplazamiento, por nacimiento de hijo o nieto, enfermedad grave de cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos y nietos.
- c) 3 días laborables, ampliables a 5 en caso de desplazamiento, por fallecimiento de cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos y nietos.
- d) 1 día natural por matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres y padres políticos.
- e) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- f) Visitas a médico y/o especialista:  
3 horas máximo por visita. Montornès-Montmeló.  
5 horas máximo por visita, Fuera extrarradio Montornès-Montmeló: siempre que salga y entre en la empresa.  
4 horas si solamente se entrara o saliera.  
3 horas si no se trabajara nada.  
6 horas si el mismo día visita al médico de cabecera y especialista, más desplazamientos si los hubiese.  
1 día de permiso retribuido cuando se trate de cirugía ambulatoria sin hospitalización o ingreso (inferior a 24 horas) del trabajador, cónyuge, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos y nietos.

Urgencias médicas:

- a) Si se avisa al trabajador durante la jornada laboral, se abonaran las horas que falte de la empresa, previo justificante, que incluirá horas de entrada y salida del centro hospitalario.
- b) Si el trabajador tuviese que ir a urgencias desde el momento de su salida del hospital tendrá un tiempo de descanso de 8 horas más el tiempo que tarde en el trayecto hasta el centro de trabajo, previo justificante que incluirá hora de entrada y salida del centro hospitalario.

En ambos casos la hospitalización mínima será de 12 horas y el permiso se disfrutara a continuación de la salida del trabajador del centro de urgencias.

- c) 1 hora diaria a elección del (la) trabajador(a) los 9 primeros meses del nacimiento de un hijo por lactancia.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

### CAPÍTULO VII SALIDAS, DIETAS, VIAJES Y ROPA DE TRABAJO

Art. 47.  
Salidas, dietas y viajes.

Cuando, por necesidades de la empresa, el trabajador haya de salir de viaje, percibirá, aparte del importe de éste, las siguientes dietas:

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

|      | Desayuno | Media dieta | Dieta completa |
|------|----------|-------------|----------------|
| 2011 | 5,26     | 17,12       | 39,69          |

Los gastos de hotel se regularizaran según la normativa de régimen interior.

Sábados, domingos y festivos. Si se hubiera de permanecer fuera de la residencia habitual durante estos días se percibirá además una dieta de:

2011: 69,44.

Art. 48.

Ropas de trabajo y calzado en casos especiales.

La Dirección proveerá a sus trabajadores, anualmente, de las prendas de vestir y calzado adecuado, de acuerdo con la naturaleza de las tareas y según lo dispuesto en la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre. Es competencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral dirimir las discrepancias que se puedan presentar respecto al apartado anterior.

### CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 49.

Norma general.

En materia general de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL PARA LA INDUSTRIA DEL METAL, que se adjunta como anexo V en el texto del convenio; en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

Art. 50.

Despido.

Con independencia de aquellos otros casos en que proceda el despido sin indemnización con arreglo a la Legislación vigente, la Dirección podrá acordarlo:

- Por faltas injustificadas de asistencia al trabajo, 10 días en un período de seis meses.
- Por faltas injustificadas de puntualidad 8 veces en un mes, 14 veces en tres meses o 20 en seis meses.
- Por indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Por disminución individual, voluntaria y continuada del rendimiento normal en el trabajo.
- Por embriaguez habitual públicamente advertida en el centro de trabajo.
- Por originar reiteradamente riñas o pendencias con los compañeros de trabajo, bastando una sola vez cuando se produjeran lesiones, daños en las instalaciones o notoria interrupción en un servicio.
- Por infidelidad a la empresa, bien por prestar servicios en empresas competidoras, revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, bien por difamar y ofender grave y públicamente a la empresa o a sus Directivos.

Art. 51.

Faltas en autocares.

Las faltas de respeto cometidas en el interior de los autocares tendrán la misma consideración que si se hubieran cometido en el trabajo.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

CAPÍTULO IX  
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Art. 52.  
Derechos.

El trabajador tiene derecho:

- a) A percibir puntualmente la remuneración convenida.
- b) A ser tratado con la consideración debida a su dignidad humana.
- c) A trabajar en ocupación que no perjudique considerablemente su formación o perfeccionamiento profesional, salvo la existencia de motivos de importancia u ocasionales.
- d) A obtener certificados de la clase de trabajo o servicio prestado y la duración de éste.
- e) A cualquiera que le haya sido reconocido por disposición legal.
- f) A avisar, en caso de urgencia a un miembro del Comité de Empresa.

Art. 53.  
Asistencia social.

Los trabajadores que se hallen en situación de incapacidad laboral transitoria percibirán, a partir del primer día de baja y hasta agotar totalmente ese período, una ayuda de la empresa consistente en un complemento equivalente a la diferencia entre la cantidad que satisface la Seguridad Social durante el tiempo de incapacidad laboral transitoria y lo que hubiera percibido realmente en la empresa, en el caso de haber trabajado, excluidas primas. Se tendrá derecho a este complemento a partir de los 3 meses de alta en la plantilla.

La empresa se reserva la facultad de retirar individualmente los beneficios que integran este artículo, siempre y cuando los porcentajes de absentismo sobrepasen el 5%. A estos efectos, para calcular el absentismo, se tendrá en cuenta: las bajas por enfermedad y los permisos para visita médica, no teniendo en cuenta las bajas por maternidad, accidente laboral y resto de permisos.

Cobrarán el complemento de la empresa, sea cual sea el índice de absentismo, los siguientes casos:

- a) Los trabajadores que en los 12 meses anteriores a la fecha de la baja no hayan tenido ninguna baja por enfermedad.
- b) Aquellos casos graves que hayan tenido que ser ingresados en un centro hospitalario, al menos 3 días laborables o 5 naturales.
- c) En los casos de accidentes graves, que hayan supuesto el ingreso en un centro hospitalario al menos 3 días laborables o 5 naturales, se tendrá en cuenta la prima de producción para el complemento.

Parejas de Hecho: Se estará a lo dispuesto en la Ley 10/1998 de 15 de julio, de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Art. 54.  
Ayuda escolar y Ayuda hijos disminuidos.

La empresa abonará en concepto de Ayuda escolar, por hijo entre 3 y 16 años, ambos inclusive, pagaderas mensualmente diez meses al año, las siguientes cuantías:

2011: 24,25 Euros.

Ayuda a trabajadores que tengan hijos disminuidos la empresa abonará la misma cantidad establecida para Ayuda escolar a los trabajadores que tengan a su cargo hijos disminuidos, dicha cantidad se hará efectiva desde su nacimiento hasta los 25 años en 12 mensualidades.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

---

### Art. 55. Créditos.

La Dirección concede créditos para la compra de vivienda a todo el personal que lo solicite, en los siguientes términos y cuantías:

1. Las solicitudes se atenderán por estricto orden de recepción y deberán ir acompañadas de los justificantes correspondientes, según el reglamento aprobado por el Ministerio de la Vivienda de 3 diciembre 1961.
2. Se informará al Comité de los préstamos concedidos en cada ejercicio.
3. La cuantía establecida será 4.450 Euros.

El total de cantidades concedidas por este concepto no superará 44.475 Euros.

4. El interés será del 8% anual, reintegrable en 10 años.
5. Al prestatario que abandone la empresa antes de la total cancelación de su deuda, le será descontada la cantidad pendiente de pago de su finiquito. Si no fuera posible se negociará el pago entre el trabajador y la Dirección.

### Art. 56. Seguro de vida y accidente.

Por la empresa se contrata para cada uno de sus trabajadores los siguientes seguros:

1. Seguro de vida colectivo de empresa: Que cubrirá la muerte por cualquier causa y la incapacidad profesional total y permanente por un capital de:

2011: 18.480,00 Euros.

2. Seguro de accidente laboral: Seguro colectivo por un importe de:

2011: 18.480,00 Euros.

En caso de accidente laboral del que derivara una invalidez permanente y absoluta para todo trabajo o sobreviniera la muerte. En ambos seguros el beneficiario será el cónyuge del empleado y en su defecto los hijos, salvo manifestación expresa y por escrito del empleado a favor de otra persona.

### Art. 57. Ayuda a jubilados.

1. El personal que se jubile dentro del año civil en que cumpla 65 años, percibirá una ayuda consistente en un complemento anual y vitalicio de la diferencia entre el 70% del salario real neto (excluidas las primas), y lo percibido por la Seguridad Social al jubilarse, si fuera el caso. Tomando como base para cálculo, la existente en enero de 2011 para las jubilaciones de 2011, para la determinación de la cantidad a percibir por la Seguridad Social.

2. Con independencia de la ayuda anual y vitalicia, si fuese el caso, el personal que se jubile al cumplir 65 años percibirá por una sola vez y en metálico, la tercera parte de su sueldo anual neto (excluidas primas) si llevara en la empresa entre diez y veinte años de antigüedad, y la mitad si llevara 20 o más años.

3. Se entiende por salario neto el percibido durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación, deducidos el IRPF. Y la Seguridad Social que conste en los recibos de los 12 meses citados.

### Art. 58. Ayuda a personal inválido.

1. El personal que cause baja en la empresa por invalidez provisional o incapacidad permanente, reconociéndosele la incapacidad permanente en cualquiera de sus grados (parcial, total, absoluta o gran invalidez) percibirá las mismas indemnizaciones que el personal jubilado contempladas en el artículo anterior. Dicha ayuda la percibirá en el momento de tener reconocida la incapacidad permanente.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

---

2. Si se diera el caso, que una persona después de haber causado baja por invalidez provisional o incapacidad permanente en alguna de sus grados, ingresara nuevamente en la empresa, de la indemnización que le correspondiera por jubilación se le descontará la que en su día percibió por la incapacidad permanente reconocida.

3. Si a causa de un accidente sufrido dentro de la empresa se hubiera disminuido la capacidad y por consiguiente se realicen trabajos de categoría inferior a los que se realizaban antes, se mantendrá el salario global anterior.

Art. 59.

Comedores.

La organización es a cargo de la empresa y la supervisión por parte del Comité. Con efecto 1 de enero de 2011, la cantidad a abonar por los trabajadores por comida será:

2011: 1,47 Euros.

Se organiza según las condiciones pactadas en el preacuerdo de fecha 23/07/03.

Art. 60.

Traslado personal a factoría.

Al personal trasladado en autocar desde Barcelona a Montornès del Vallès, se le computará el tiempo de retraso a partir de las 8 horas 25 minutos, si el retraso se debiera a una pérdida no habitual del autocar.

Art. 61.

Excedencia.

Con carácter excepcional e independientemente de lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente en cada momento, se concede por una sola vez a los trabajadores en activo que ostenten una antigüedad de un mínimo de dos años, el derecho a una excedencia por un período máximo de doce meses.

Esta excedencia solamente podrá ser solicitada y utilizada por justificadas razones de tipo familiar, entendiéndose automáticamente rescindido el contrato de trabajo si se falseara el motivo alegado.

Esta excedencia se entiende concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa durante toda su duración y el tiempo de la misma no será computable a ningún efecto.

La reincorporación se solicitará por escrito, con un mes de antelación a la fecha de la finalización de aquélla, destinándose el trabajador a su reingreso a un puesto de trabajo similar al que anteriormente venía ocupando.

El número de personas que podrán disfrutar simultáneamente de esta excedencia excepcional en la empresa será de cinco como máximo.

Art. 62.

Comité de Empresa.

Siendo el Comité de Empresa el único órgano representativo de todos los trabajadores, tiene como misión fundamental la defensa de sus representados ante la empresa.

El Comité será informado por la Dirección en las materias que se citan a continuación:

- a) Contratación.
- b) Negociación colectiva.
- c) Sistemas de trabajo.
- d) Valoración de puestos de trabajo.
- e) Movilidad del personal.
- f) Expedientes de crisis.
- g) Medidas disciplinarias por faltas muy graves. Se avisará al Comité en el plazo de 24 horas.
- h) Información trimestral de la marcha de la empresa.
- i) Inversiones.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

---

Son garantías del Comité.

1. Local del Comité.
2. Derecho de reunión.
3. Disponer de las horas que legalmente corresponda, para gestiones de su cargo.
4. Derecho de comunicación, publicación e información a los trabajadores.
5. Derecho de convocar asambleas del personal, fuera de las horas de trabajo.
6. Garantías legales frente a medidas disciplinarias de los Vocales del Comité.

En el caso excepcional de que lo considere necesario, el Comité podrá solicitar de la Dirección el asesoramiento de hasta dos personas.

Podrán acordar la acumulación trimestral de las horas sindicales en favor de uno o más miembros del Comité y delegados sindicales, estos últimos si legalmente correspondiera tenerlos, y que pertenezcan a su respectiva central sindical, sin rebasar el máximo total legal.

Acordada la acumulación, previamente a su puesta en práctica deberá ser comunicada por escrito a la Dirección de la empresa.

Art. 63.  
Derechos y garantías de las Secciones Sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley vigente.

Art. 64.  
Comité Intercentros de Itron.

No aplicable.

Art. 65.  
Comité Europeo de Itron.

Se atenderá a la normativa vigente y a las directrices emanadas de la Dirección del grupo Itron.

Canon sindical:

El Comité y las Secciones Sindicales legalmente constituidos en ITRON SOLUCIONES DE MEDIDA ESPAÑA SL acuerdan que podrán fijar un canon económico a los trabajadores no afiliados a ningún sindicato. Dicho canon se le descontará de su nómina bajo su consentimiento firmado. Esta aportación será ingresada en una cuenta corriente para gastos, sólo y exclusivamente de dichas Secciones Sindicales, por el concepto expuesto.

Art. 66.  
Derecho supletorio.

1. En todo lo previsto en el presente Convenio regirán las Normas, Reglamentos y Leyes de obligado cumplimiento, y en especial el Estatuto de los Trabajadores de 10 Marzo 1980, Ley 8/80, y disposiciones complementarias.

2. Si durante la vigencia de este Convenio, se produjera la negociación y firma de un Convenio General Estatal o de ámbito Autonómico de carácter Estatutario, sería de aplicación para aquéllas materias no reguladas en este Convenio de Empresa.

Art. 67.  
Cláusula de garantía.

Al término de la vigencia del presente Convenio, se seguirá respetando y manteniendo su contenido total pactado, hasta que exista un nuevo acuerdo.

PACTOS COMPLEMENTARIOS

1. Asistencia social: Se analizarán y clasificarán los casos puntuales que se produzcan fuera del contexto del Convenio.

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

2. Salud laboral: La Comisión de Seguridad y Salud Laboral velará por la adecuación de los puestos de trabajo a las condiciones físicas de los trabajadores de la empresa.

3. Formación y promoción profesional: Existe una Comisión efectiva para la Promoción y Formación Profesional integrada en un principio por un Presidente y un Secretario designados por la empresa y dos vocales miembros del Comité, encargada del estudio de su composición, asignación de funciones y mecanismos de regulación de la Promoción y Formación Profesional.

4. Formación continua: Existe una Comisión efectiva para la Formación Continua integrada en un principio por un Presidente y un Secretario designados por la empresa y dos vocales miembros del Comité, encargada del estudio de su composición, asignación de funciones y mecanismos de regulación siguiendo los criterios del acuerdo de Formación Continua.

5. Clasificación Profesional: Una vez adaptado el acuerdo de CONFEMETAL y los sindicatos CCOO, UGT y CIG al Convenio Provincial Siderometalúrgico, se estudiará la posible aplicación del mismo en la empresa, por ambas partes.

6. Mediación: Ambas partes acuerdan someter las posibles discrepancias que pudieran surgir tanto de la aplicación como de la interpretación del presente Convenio, así como de cuantos conflictos plurales o colectivos pudieran originarse, a los procedimientos de conciliación-mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

En la medida que sea posible, todos los anuncios de la empresa se realizarán en catalán y castellano.

El articulado del Convenio se redactará en catalán y castellano, publicándose en ambos idiomas. Si existieran discrepancias por error se dará por bueno el texto en castellano.

Los gastos de enseñanza y el material necesario para el aprendizaje del catalán serán subvencionados por la Dirección, estando esta subvención de acuerdo con lo pactado en la negociación del presente Convenio.

#### ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2011 1,20%  
PERSONAL OBRERO Y SUBALTERNO

| CATEGORÍA    | SALARIO BASE |           | PLUS P. TRABAJO |         | CH PRIMAS |          |
|--------------|--------------|-----------|-----------------|---------|-----------|----------|
|              | MENSUAL      | ANUAL     | Nivel           | MENSUAL |           | ANUAL    |
| Operario 1ª  | 1.390,74     | 19.470,38 | 1               | 61,44   | 737,32    | 0,050501 |
|              |              |           | 2               | 75,57   | 906,89    | 0,050971 |
| Operario 2ª  | 1.338,44     | 18.738,09 | 3               | 118,22  | 1.418,68  | 0,051676 |
|              |              |           | 4               | 144,35  | 1.732,17  | 0,052537 |
| Operario 3ª  | 1.297,75     | 18.168,51 | 5               | 157,34  | 1.888,07  | 0,052850 |
|              |              |           | 6               | 175,42  | 2.104,99  | 0,053085 |
| Especialista | 1.278,34     | 17.896,72 | 7               | 180,76  | 2.169,17  | 0,055043 |
|              |              |           | 8               | 210,55  | 2.526,64  | 0,055356 |
| Peón         | 1.258,24     | 17.615,34 | 9               | 238,87  | 2.866,47  | 0,057783 |
|              |              |           | 10              | 319,56  | 3.834,78  | 0,061150 |
| Chófer       | 1.499,27     | 20.989,84 | 11              | 20,67   | 248,03    | 0,047213 |
|              |              |           | 12              | 13,87   | 166,45    | 0,045412 |
| Almacenero   | 1.462,05     | 20.468,67 | 13              | 13,87   | 166,45    | 0,045412 |
|              |              |           | 14              | 10,32   | 123,87    | 0,044316 |
| Listero      | 1.462,05     | 20.468,67 | 15              | 10,32   | 123,87    | 0,044316 |
| Portero      | 1.434,45     | 20.082,37 |                 |         |           |          |
| Vigilante    | 1.434,45     | 20.082,37 |                 |         |           |          |



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

ANEXO II  
TABLAS SALARIALES 2011 1,20%  
TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

| GC                            | CATEGORÍA                        | SALARIO MES (14 Pagas) | SALARIO ANUAL |
|-------------------------------|----------------------------------|------------------------|---------------|
| 1                             | Ingeniero                        | 2.609,35 EUR           | 36.530,90 EUR |
| 1                             | Licenciado                       | 2.609,35 EUR           | 36.530,90 EUR |
| 2                             | Perito                           | 2.360,31 EUR           | 33.044,39 EUR |
| 3                             | Analista Informática             | 2.360,31 EUR           | 33.044,39 EUR |
| 2                             | Graduado Social                  | 2.124,93 EUR           | 29.748,96 EUR |
| 2                             | ATS                              | 2.124,93 EUR           | 29.748,96 EUR |
| 3                             | Jefe administrativo 1ª           | 2.124,93 EUR           | 29.748,96 EUR |
| 3                             | Analista programador informática | 2.124,93 EUR           | 29.748,96 EUR |
| 3                             | Jefe Taller                      | 2.124,93 EUR           | 29.748,96 EUR |
| 3                             | Jefe organización 1ª             | 2.055,03 EUR           | 28.770,45 EUR |
| 4                             | Delineante proyectista           | 2.055,03 EUR           | 28.770,45 EUR |
| 2                             | Maestro industrial               | 1.961,68 EUR           | 27.463,58 EUR |
|                               | Jefe administrativo 2ª           | 1.939,39 EUR           | 27.151,53 EUR |
| 3                             | Programador informática          | 1.939,39 EUR           | 27.151,53 EUR |
| 3                             | Jefe organización 2ª             | 1.939,39 EUR           | 27.151,53 EUR |
| 4                             | Maestro taller 1ª                | 1.939,39 EUR           | 27.151,53 EUR |
| 5                             | Técnico organización 1ª          | 1.887,50 EUR           | 26.425,07 EUR |
| 4                             | Maestro taller 2ª                | 1.813,37 EUR           | 25.387,24 EUR |
| 5                             | Delineante 1ª                    | 1.789,68 EUR           | 25.055,49 EUR |
| 5                             | Oficial administrativo 1ª        | 1.789,68 EUR           | 25.055,49 EUR |
| 5                             | Viajante                         | 1.789,68 EUR           | 25.055,49 EUR |
| 5                             | Operador ordenador               | 1.789,68 EUR           | 25.055,49 EUR |
| 5                             | Analista laboratorio 1ª          | 1.684,29 EUR           | 23.580,05 EUR |
| 8                             | Chófer turismo                   | 1.672,38 EUR           | 23.413,37 EUR |
| 5                             | Técnico organización 2ª          | 1.672,38 EUR           | 23.413,37 EUR |
| 5                             | Analista laboratorio 2ª          | 1.610,55 EUR           | 22.547,75 EUR |
| 5                             | Delineante 2ª                    | 1.575,60 EUR           | 22.058,36 EUR |
| 5                             | Oficial administrativo 2ª        | 1.575,60 EUR           | 22.058,36 EUR |
| 5                             | Operador pantalla                | 1.575,60 EUR           | 22.058,36 EUR |
| 6                             | Telefonista                      | 1.519,43 EUR           | 21.272,03 EUR |
| 6                             | Calzador                         | 1.472,84 EUR           | 20.619,74 EUR |
| 7                             | Auxiliar                         | 1.408,26 EUR           | 19.715,68 EUR |
| <b>PLUS PUESTO DE TRABAJO</b> |                                  |                        |               |
|                               | NIVEL 7                          | 23,22 EUR              | 278,61 EUR    |
|                               | NIVEL 6                          | 23,07 EUR              | 276,87 EUR    |
|                               | NIVEL 5                          | 20,00 EUR              | 240,00 EUR    |
|                               | NIVEL 4                          | 16,90 EUR              | 202,84 EUR    |
|                               | NIVEL 3                          | 13,83 EUR              | 165,97 EUR    |
|                               | NIVEL 2                          | 10,81 EUR              | 129,77 EUR    |
|                               | NIVEL 1                          | 7,73 EUR               | 92,81 EUR     |

ANEXO III  
TABLAS SALARIALES 2011 1,20%  
PREMIO ANTIGÜEDAD

| AÑOS | IMPORTE    |
|------|------------|
| 5    | 185,79 EUR |
| 10   | 305,76 EUR |
| 15   | 441,64 EUR |
| 20   | 570,58 EUR |
| 25   | 726,92 EUR |
| 30   | 827,44 EUR |
| 35   | 905,10 EUR |
| 40   | 982,26 EUR |

CVE-Núm. de registre: 062011003078

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

| AÑOS                                | IMPORTE            |
|-------------------------------------|--------------------|
| <b>QUINQUENIOS (Art. 33)</b>        |                    |
| Mensual                             | 37,44 EUR          |
| Anual                               | 449,29 EUR         |
| <b>AYUDA ESCOLAR Y DISMINUIDOS</b>  |                    |
| Mensual                             | 24,25 EUR          |
| Anual                               | 242,55 EUR         |
| <b>OTROS CONCEPTOS DE CONVENIO</b>  |                    |
| Seguro de Vida y Accidente          | 18.480,00 EUR      |
| Quebranto de moneda                 | 33,54 EUR          |
| Comida                              | 1,47 EUR Dto. 0,72 |
| <b>DIETAS</b>                       |                    |
| Desayuno                            | 5,26 EUR           |
| Media dieta                         | 17,12 EUR          |
| Dieta completa                      | 39,69 EUR          |
| <b>SÁBADOS, DOMINGOS, FESTIVOS</b>  |                    |
| (pernocta fuera domicilio habitual) | 69,44              |

Barcelona, 12 de setembre de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès