

Dimecres, 7 de desembre de 2011

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

*RESOLUCIÓ de 10 de novembre de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa RS Isolsec, SLU per als anys 2010 i 2011 (codi de conveni núm. 0813462)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa RS Isolsec, SLU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 de novembre de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.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 RS Isolsec, SLU per als anys 2010 i 2011 (codi de conveni núm. 0813462) 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*.

CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts.

#### CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA RS ISOLEC, SLU PER ALS ANYS 2010-2011

##### Capítol 1

##### Disposicions generals

##### Secció 1

##### Àmbit d'aplicació

##### Article 1

##### Àmbit territorial

L'àmbit d'aquest Conveni es concreta a RS ISOLSEC, SLU i afecta al centre de treball de Montornès del Vallès de la província de Barcelona.

##### Article 2

##### Àmbit personal

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

##### Secció 2

##### Àmbit temporal

##### Article 3

##### Vigència i duració

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

2. Els conceptes salarials i valors econòmics establerts en les taules dels annexos 1, 2, 3 i 4 s'incrementaran en l'1,1%, respecte a les taules del 01/01/2009.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

A fi de regularitzar els endarreriments corresponents als anys 2009 i 2010, l'empresa realitzarà un pagament del 50% del total en la nòmina de novembre del 2010 i el restant 50% d'endarreriments s'abonarà en la nòmina del mes de gener 2011.

S'arriba a l'acord d'una congelació salarial per als anys 2010 i 2011.

Al gener de l'any 2012, s'aplicarà un increment corresponent a l'IPC real del 2011 (cas de ser aquest negatiu s'aplicarà un increment zero), sobre les taules salarials dels Annexos 1, 2, 3 i 4 a 1 de Gener del 2009 (inclòs l'esmentat 1,1%), quedant d'aquesta forma establertes les taules salarials dels annexos 1, 2, 3, i 4 a data 1 de Gener del 2012.

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.

#### Article 4

##### Denúncia i revisió

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

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

#### Secció 3

##### Compensació, absorció, condicions més beneficioses

#### Article 5

##### Garantia "ad personam"

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

#### Article 6

##### Absorció

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

#### Secció 4

##### Respecte al que s'ha convingut

#### Article 7

##### Respecte al que s'ha convingut

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.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

---

### Secció 5 Comissió Paritària

#### Article 8 Creació i composició

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

Per la part Social: JC. Fuentes, JA. Alvarez  
Suplents: J. Cano

Per la part Econòmica: J. Sebastian, V. Blesa  
Suplents: V. Adrian

#### Article 9 Funcions

Les funcions d'aquesta Comissió seran les següents:

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

#### Article 10 Funcionament

La Comissió Paritària es reunirà quan hi hagi algun assumpte per resoldre, entenen-se aquesta reunió com ordinària, i prèvia sol·licitud de tots els components duna 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 2 Organització del treball

#### Secció 1 Facultats i obligacions de la direcció

#### Article 11 Norma general

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

#### Article 12 Facultats de la Direcció

Són facultats de la Direcció de l'empresa, amb subjecció a les normes legals d'estricta observància 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.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

- 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 estricta respecte a allò establert en l'article 27, apartat e).
- h) Modificar els mètodes, les tarifes i els sistemes de distribució del personal, el canvi de funcions i les variacions tècniques de les màquines, de les instal·lacions, dels utilitatges, etc.
- i) Regular l'adaptació de les càrregues de treball, del rendiment i de les tarifes a aquelles condicions que resultin del canvi de mètodes operatoris, processos de fabricació, canvi de matèries, de les seves màquines o condicions tècniques.
- j) Mantenir els sistemes de treball, fins i tot en el cas que els treballadors no hi estiguessin d'acord. En casos de discrepàncies en qüestió de mesura de treball, o en l'aplicació de les tècniques de valoració de llocs de treball, intervindrà necessàriament i com a tràmit previ a qualsevol altre, el treballador format, si existís, per tal d'emetre el seu judici tècnic, havent d'ésser, alhora, escoltada la Comissió de Valoració i si fos necessari el Comitè d'empresa.
- k) Establir la fórmula pels càlculs de salaris, escoltat el Comitè d'empresa.
- l) Establir, si fos necessari, un sistema d'incentius totals o parcials, tant pel que fa referència al personal com per a les tasques.
- m) Altres funcions anàlogues a les anteriors consignades.

### Article 13

#### Obligacions de la Direcció de l'empresa

Són obligacions de la Direcció de l'empresa:

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

Dimecres, 7 de desembre de 2011

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 2  
Sistemes i mètodes de treball

Article 14  
Norma general

1. La determinació dels sistemes i mètodes de treball que han de regular el treball de l'empresa, de les seccions, dels tallers o dels seus grups professionals correspon a la Direcció.
2. Amb caràcter general i sense perjudici de les facultats reconegudes a l'empresa per l'apartat j) de l'article 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.

Article 15  
Anàlisi de rendiments

1. La determinació del sistema d'anàlisi i del control del rendiment personal serà d'iniciativa lliure per part de la Direcció de l'empresa. Contra la seva implantació i en cas de disconformitat en quant als resultats, el Comitè, i en la seva manca, els treballadors podran dirigir-se a l'organisme competent, sense que per aquest motiu es paralitzi l'experimentació del mètode implantat.
2. La fixació d'un rendiment òptim tindrà per objecte, limitar l'aportació del personal de manera que no li suposi cap mena de perjudici físic o psíquic i agafant com a punt de referència el representat per un treballador capacit, coneixedor del treball i entrenat en el lloc que ocupa. Tot això sense perjudici d'allò que s'exposa en els articles següents.
3. Es reconeix el sistema actual per acord d'ambdues parts, i es determinen els rendiments mínims o normals per a cada tasca o lloc de treball que s'han d'aconseguir durant la jornada laboral. Els rendiments mínims tindran la consideració de rendiments normals mínims obligatoris exigibles a qualsevol treballador de capacitat normal.
4. El mètode operatori corresponent a cada lloc de treball queda minuciosament reflectit per escrit a la "fitxa d'instruccions". Aquest mètode és distribuït als caps dels respectius tallers i estarà a la disposició dels treballadors en el lloc de treball, en un temps prudencial per a tota classe de consultes i aclariments verbals que seran efectuades pels caps respectius, en col·laboració amb el personal tècnic de l'empresa.
5. Fixació dels temps: la fixació dels temps del mètode correspon exclusivament a la Direcció de l'Empresa. Els temps estàndard que es concedeixen per a una operació determinada, seran els que resultin de la mesura del treball, estudiat científicament, emprant per a tal fi les tècniques de cronometratge, el temps predeterminat MTM, el mostreig de treball o d'altres tècniques de mesura professionalment reconegudes.

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

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

Article 16  
Definicions de l'activitat

1. Activitat òptima.

Considerem activitat òptima la que compleix les següents normes:

Dimecres, 7 de desembre de 2011

- 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.

### Article 17

#### Normalització de les tasques

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

### Article 18

#### Plantilles

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

### Article 19

#### Valoració de llocs

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

### Article 20

#### Adaptació als llocs de treball

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

- a) Selecció del personal, que es realitzarà utilitzant, per part de l'empresa, els procediments que cregui convenients, d'acord amb les necessitats i els mitjans al seu abast.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

---

- b) Ingress a l'empresa, que en tot cas s'efectuarà amb caràcter de prova, segons el règim previst en aquest Conveni.
- c) Ascensos, per a la seva regulació es tindrà en compte allò que estableix el present Conveni.
- d) Trasllat de personal, el règim jurídic dels quals es regirà per aquest Conveni.

### Article 21 Revisió de temps

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

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

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

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

### Article 22 Aturades improductives

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

### Secció 3 Categories professionals

#### Article 23 Norma general

1. Es mantenen les categories professionals previstes a la derogada Ordenança de Treball per a la indústria siderometal·lúrgica de 29 de juliol de 1970, tenint en compte les establertes als annexes 1 i 2 d'aquest Conveni.
2. La Direcció podrà, d'acord amb l'establert a l'apartat a) de l'article 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.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

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 núm. 1.

### Capítol 3

#### Moviment del personal

#### Article 24

##### Contractació

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

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

2. L'empresa es compromet a passar a contracte indefinit, durant la vigència del present Conveni, els contractes que esgotin el temps màxim de durada.

#### Article 25

##### Ascensos

1. Seguirà sent de lliure designació de la Direcció la promoció a categories superiors mitjançant concurs-oposició entre els productors de l'empresa que vulguin ascendir de categoria, en el supòsit que s'hagin de cobrir places vacants en les esmentades categories, i sempre amb prioritat sobre el personal de l'exterior. Es considerarà que aquest punt pot supeditar-se a la valoració de llocs de treball.

2. Qualsevol treballador, passats sis mesos en plantilla, si té la categoria de peó, automàticament se li donarà la d'especialista, a no ser que per la seva qualificació, contrastada per la Direcció, aconselli un temps inferior. En tot cas, es contarán tots els períodes treballats a l'empresa.

#### Article 26

##### Període de prova

1. Tot ingrés en l'empresa es realitzarà a títol de prova, la duració de la qual serà:

Tècnics titulats: 6 mesos.

Personal qualificat: 3 mesos.

Personal no qualificat: 15 dies.

2. Durant el transcurs d'aquest període l'empresa i el treballador podran resoldre lliurement el seu contracte sense donar lloc a cap reclamació derivada de l'acte de resolució.

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

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

#### Article 27

##### Canvis de lloc de treball

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

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

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



Dimecres, 7 de desembre de 2011

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

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

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

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

3. Si algun treballador no reunís 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 7 del article 19è.

### Article 28 Cessacions

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

- a) Personal tècnic titulat: 2 mesos.
- b) Tècnic no titulat i administratiu: 1 mes.
- c) 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'avis 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'avis.

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'avis 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 4 Condicions econòmiques

#### Secció 1 Retribució

#### Article 29 Conceptes retributius

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

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

Dimecres, 7 de desembre de 2011

Els conceptes salarials i valors econòmics establerts en les taules dels annexos 1, 2, 3 i 4 s'incrementaran en l'1,1%, respecte a les taules del 01/01/2009.

A fi de regularitzar els endarreriments corresponents als anys 2009 i 2010, l'empresa realitzarà un pagament del 50% del total en la nòmina de novembre del 2010 i el restant 50% d'endarreriments s'abonarà en la nòmina del mes de gener 2011.

S'arriba a l'acord d'una congelació salarial per als anys 2010 i 2011.

Al gener de l'any 2012, s'aplicarà un increment corresponent a l'IPC real del 2011 (en el cas de ser aquest negatiu s'aplicarà un increment zero), sobre les taules salarials dels Annexos 1, 2, 3 i 4 a 1 de gener del 2009 (inclòs l'esmentat 1,1%), quedant d'aquesta forma establertes les taules salarials dels annexos 1, 2, 3, i 4 a data 1 de gener del 2012.

### Article 30 Salari base

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

### Secció 2 Complements del salari base

#### Article 31 Enumeració

Els complements del salari base tinguts en compte són:

- 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 i 38).
- d) Gratificacions extraordinàries. (Article 40 i 41).

#### Article 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:

2010: 36,56 EUR.

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.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

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.

Article 33  
Compensació de trasllat

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

Article 34  
Complements del lloc de treball

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

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

Article 35  
Plus de treballs penosos, tòxics o perillosos

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

Article 36  
Plus de treball nocturn

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

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

Article 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.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

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 3  
Altres gratificacions

Article 38  
Retribució transformadors

1. Prima "Transformadors".

Es recull l'acord per l'aplicació del sistema d'incentius en la secció de transformadors, d'acord amb el document "Normativa per l'aplicació i administració del sistema d'incentiu col·lectiu en la secció de transformadors de l'empresa" signat en data abril 2001.

Article 39  
Hores extraordinàries

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

Article 40  
Gratificacions de juliol i Nadal

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

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

Tècnics i administratius: Una mensualitat del salari real.

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

Article 41  
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, d'acord a la següent distribució:

Maig: 1 mensualitat.  
Juliol: 1,5 mensualitat.  
Octubre: 1 mensualitat.  
Desembre: 1 mensualitat.  
Gener: 1 mensualitat.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

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

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

### Article 42 Pèrdua de moneda

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

2010: 32,76 EUR.

### Article 43 Abonament d'havers

L'abonament d'havers del personal de taller serà: L'acompte, el 25 de cada mes i la liquidació el dia 10 del mes següent, deduït l'acompte. Si fossin festius aquests dies el pagament s'efectuarà el dia laborable anterior.

### Article 44 Increment i revisió salarials

1. Els conceptes salarials i valors econòmics establerts en les taules dels annexos 1, 2, 3 i 4 s'incrementaran en l'1,1%, respecte a les taules del 01/01/2009.

A fi de regularitzar els endarreriments corresponents als anys 2009 i 2010, l'Empresa realitzarà un pagament del 50% del total en la nòmina de Novembre del 2010 i el restant 50% d'endarreriments s'abonarà en la nòmina del mes de Gener 2011.

S'arriba a l'acord d'una congelació salarial per als anys 2010 i 2011.

Al gener de l'any 2012, s'aplicarà un increment corresponent a l'IPC real del 2011 (cas de ser aquest negatiu s'aplicarà un increment zero), sobre les taules salarials dels annexos 1, 2, 3 i 4 a 1 de gener del 2009 (inclòs l'esmentat 1,1%), quedant d'aquesta forma establertes les taules salarials dels annexos 1, 2, 3, i 4 a data 1 de gener del 2012.

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

### Capítol 5 Jornada de treball, festes i vacances

#### Article 45 Jornada

1. Les hores de treball anyals són de 1.756 hores per 2010 i 2011, 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 reduirien les hores anyals en la mateixa proporció.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

### Article 46 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 6 Llicències i permisos

#### Article 47 *Llicències i permisos*

A les parelles de fet que acreditin la seva situació d'acord amb els requisits establerts a la Llei 10/1998, de 15 de Juliol, d'unions estables de parella (DOGC, 23 de Juliol de 1998) se'ls hi reconeix els mateixos drets i obligacions respecte tots els permisos reconeguts en el present article.

Els treballadors, avisant amb la màxima antelació possible i amb la justificació adient, podran faltar al treball amb dret a remuneració d'acord amb els conceptes retributius reconeguts en el Conveni, per algun dels motius i per el temps que s'exposa a continuació:

- a) 15 dies naturals, en cas de casament. Igualment corresponen 15 dies naturals de permís al constituir-se parella de fet i aquesta llicència només es podrà concedir un cop cada cinc anys, excepte en el cas de mort d'un dels membres de la parella de fet, en aquest cas el termini es reduiria a 3 anys.
- b) Un dia natural per matrimoni de fill, germans, germans polítics, pares i pares polític.
- c) 2 dies laborables, per naixement de fill que poden ampliar-se fins a 1 més en el cas de part abdominal (cesarea). Dos dies laborables en cas d'adopció i acollida. Dos dies laborables per naixement de net.
- d) 2 dies laborables en cas d'accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari de, cònjuge, fills, fills polítics, pares, pares polítics, germans, germans polítics, avis, avis polítics i nets. En cas d'ingrés hospitalari i mentre duri, el treballador gaudirà d'un dels dos dies de permís amb dia diferent al del fet causant.
- e) 3 dies laborables, per defunció de cònjuge, fills, fills polítics, pares, pares polítics, germans, germans polítics, avis, avis polítics i nets.
- f) En el cas de l'apartat c), d), e) si el treballador/a necessita realitzar un desplaçament per tal efecte, igual o superior a 200 kilòmetres, el termini s'amplia a 5 dies laborables com a màxim.
- g) 1 dia per canvi de domicili habitual.
- h) Un dia laborable per intervenció per cirurgia ambulatòria al cònjuge, parella de fet, fill, pare, mare i germans d'un o l'altre cònjuge.
- i) Visites al metge de capçalera i especialistes:
  - Montornès-Montmeló: 3 hores màxim per visita.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

---

- Fora de l'extraradi de Montornès-Montmeló: 5 hores, sempre que es surti i s'entri de l'empresa.
  - 4 hores si només s'entrés o sortís, i
  - 3 hores si no treballés gens.
  - Si en un mateix dia es visita el metge de capçalera i l'especialista s'abonaran 6 hores, més desplaçaments, si n'hi hagués.
  - Si es visita al metge i aquest recomana un descans de 24 hores, s'abonará un total de cinc hores.
- j) 1 hora diària a elecció del(la) treballador(a) els nou primers mesos del naixement d'un fill per lactància.
- k) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

#### Urgències mèdiques:

- 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.
- 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 les situacions anteriors, el treballador/a haurà de justificar el fet causant de forma immediata mitjançant la presentació de la documentació mèdica i hospitalització que acrediti l'existència d'un ingrés o estància en un centre hospitalari o bé mitjançant l'aportació d'un certificació mèdica on consti acreditada la gravetat de la malaltia o la gravetat de la intervenció quirúrgica.

#### Capítol 7

Sortides, dietes, viatges i roba de treball

#### Article 48

Sortides, dietes i viatges

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

2010.

Esmorzar: 5,14 EUR.

Mitja dieta: 16,72 EUR.

Dieta completa: 38,76 EUR.

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

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

2010: 67,81 EUR.

#### Article 49

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.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

---

### Capítol 8 Règim disciplinari

#### Article 50 Norma general

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

#### Article 51 Acomiadament

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

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

### Capítol 9 Drets dels treballadors

#### Article 52 Drets

El treballador té dret a:

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

#### Article 53 Assistència social

Els treballadors que es trobin en situació d'incapacitat laboral transitòria percebran, a partir del primer dia de baixa i fins esgotar totalment aquest període, un ajut de l'empresa consistent en un complement equivalent a la diferència entre la



Dimecres, 7 de desembre de 2011

quantitat que satisfà la Seguretat Social durant el temps d'incapacitat laboral transitòria i la que hagués percebut realment en l'empresa, en el cas d'haver treballat, excloses les primes.

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

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

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

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

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

### Article 54

#### Ajut escolar i ajut fills disminuïts

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

2010: 23,68 EUR

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

### Article 55

#### Crèdits

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

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

### Article 56

#### Assegurança de vida i accident

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

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

Dimecres, 7 de desembre de 2011

2010: 18.046,95 EUR.

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

2010: 18.046,95 EUR.

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

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

Article 57  
Menjadors

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

2010: 1,44 EUR.

El servei de menjador es realitzarà en un restaurant a prop de l'empresa i dintre de l'horari previst.

L'empresa pretén mantenir els torns de treball a jornada contínua. En aquestes condicions, els treballadors no mantindran dret algun a abonament del preu establert com ajuda menjador en les condicions que ho ha vingut abonant l'empresa fins a la signatura de l'acord de data 18 de novembre del 2010.

No obstant això, l'anterior, en el supòsit que l'empresa decideixi reiniciar els torns de treball a jornada partida, aquesta vindrà obligada a seguir abonant en les mateixes condicions que ho ha vingut fent, l'import de l'ajuda menjador als afectats pel canvi de jornada a torn.

D'altra banda, els treballadors que voluntàriament decideixin canviar a torn partit (prèvia acceptació per l'empresa), no tindran dret a l'ajuda del servei de menjador.

Els treballadors que s'incorporin a partir del 18 de novembre del 2010 no se'ls reconeix dret pel concepte ajuda menjador.

Article 58  
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.

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

Article 59  
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.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

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:

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

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

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

Article 60

Drets i garanties de les Seccions Sindicals

Regirà el que disposi la Llei vigent.

Article 61

Comitè Intercentres de RS ISOLSEC

No aplicable.

Article 62

Comitè Europeu de RS ISOLSEC

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

Cànon sindical:

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

Article 63

Dret supletori

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

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

Dimecres, 7 de desembre de 2011

## Article 64

### 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.

### Annex 1

Taules salarials 2010 ( Aplicables gener 2010)

### PERSONAL OBRER I SUBALTERN

C: categoria; SBM: salari base mensual; SBA: salari base anual.

Personal obrer i subaltern

C	SBM	SBA
Operari 1a	1.319,15	18.468,10

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 7 de desembre de 2011

C	SBM	SBA
Operari 2a	1.268,07	17.752,97
Operari 3a	1.228,34	17.196,74
Especialista	1.209,38	16.931,32
Peó	1.189,75	16.656,53
Xofer	1.425,14	19.951,95
Magatzemer	1.388,79	19.443,00
Passador llista	1.388,79	19.443,00
Porter	1.361,84	19.065,75
Vigilant	1.361,84	19.065,75

Plus p. treball

C	Mensual	Anual	CH primes
Operari 1a nivell 1	60,00	720,04	0,049318
Operari 1a nivell 2	73,80	885,64	0,049777
Operari 2a nivell 3	115,45	1.385,43	0,050465
Operari 2a nivell 4	140,96	1.691,58	0,051306
Operari 3a nivell 5	153,65	1.843,83	0,051612
Operari 3a nivell 6	171,30	2.055,66	0,051841
Especialista nivell 7	176,53	2.118,34	0,053753
Especialista nivell 8	205,62	2.467,43	0,054059
Peó nivell 9	233,28	2.799,30	0,056429
Peó nivell 10	312,08	3.744,91	0,059717
Xofer nivell 11	20,19	242,22	0,046107
Xofer nivell 12	13,55	162,55	0,044348
Magatzemer nivell 13	13,55	162,55	0,044348
Magatzemer nivell 14	10,08	120,97	0,043277
Passador llista nivell 15	10,08	120,97	0,043277
Porter	-	-	-
Vigilant	-	-	-

Annex 2

Taules salarials 2010 (Aplicables gener 2010)

### TÈCNICS I ADMINISTRATIUS

C: categoria; S1: salari mes (14 pagues); S2: salari mes (17,5 pagues); SA: salari anual. EUR

C	S1	S2	SA
Enginyer	2.509,20	2.007,36	35.128,83
Llicenciat	2.509,20	2.007,36	35.128,83
Pèrit	2.266,00	1.812,80	31.724,02
Analista informàtica	2.266,00	1.812,80	31.724,02
Graduat social	2.036,13	1.628,90	28.505,82
ATS	2.036,13	1.628,90	28.505,82
Cap administratiu 1a	2.036,13	1.628,90	28.505,82
Analista programador inform.	2.036,13	1.628,90	28.505,82
Cap taller	2.036,13	1.628,90	28.505,82
Cap organització 1a	1.967,87	1.574,30	27.550,24
Delineant projectista	1.967,87	1.574,30	27.550,24
Mestre industrial	1.876,71	1.501,37	26.273,99
Cap administratiu 2a	1.854,95	1.483,96	25.969,25
Programador informàtica	1.854,95	1.483,96	25.969,25
Cap d'organització 2a	1.854,95	1.483,96	25.969,25
Mestre taller	1.854,95	1.483,96	25.969,25
Tècnic organització 1a	1.804,27	1.443,42	25.259,82
Mestre taller 2a	1.731,88	1.385,50	24.246,31
Delineant 1a	1.708,74	1.366,99	23.922,34
Oficial administratiu 1a	1.708,74	1.366,99	23.922,34
Viatjant	1.708,74	1.366,99	23.922,34

CVE-Núm. de registre: 062011003318

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 7 de desembre de 2011

C	S1	S2	SA
Operador ordinador	1.708,74	1.366,99	23.922,34
Analista laboratori 1a	1.605,82	1.284,66	22.481,47
Xofer turisme	1.594,19	1.275,35	22.318,69
Tècnic organització 2a	1.594,19	1.275,35	22.318,69
Analista laboratori 2a	1.533,81	1.227,05	21.473,35
Delineant 2a	1.499,67	1.199,74	20.995,44
Oficial administratiu 2a	1.499,67	1.199,74	20.995,44
Operador pantalla	1.499,67	1.199,74	20.995,44
Telefonista	1.444,82	1.155,86	20.227,53
Calcador	1.399,32	1.119,46	19.590,53
Auxiliar	1.336,26	1.069,01	18.707,65

Plus lloc de treball

N: nivell; EM: EUR mes; EA: EUR any

N	EM	EA
7	22,67	272,08
6	22,53	270,38
5	19,53	234,38
4	16,51	198,09
3	13,51	162,08
2	10,56	126,73
1	7,55	90,63

Annex 3

Premi antiguitat 2010

A: anys; I: import EUR.

A	I
5	181,44
10	298,60
15	431,29
20	557,21
25	709,89
30	808,05
35	883,89
40	959,25

Quinquennis (art. 33)

Mensual: 36,56 EUR.

Anual: 438,76 EUR.

Ajuda escolar i disminuïts.

Mensual: 23,68 EUR.

Anual: 236,86 EUR.

Altres conceptes de conveni.

Assegurança de vida i accident: 18.046,95 EUR.

Menyscapte de moneda: 32,76 EUR.

Dinar: 1,44 EUR.

Dietes.

Esmorzar: 5,14 EUR.

Mitja dieta: 16,72 EUR.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 7 de desembre de 2011

Dieta completa: 38,76 EUR.

Dissabtes, diumenges i festius.

Pernocta fora domicili habitual: 67,81 EUR.

Annex 4

Valors incentius transformadors

P: prima presència; PP: prima productivitat; PT: prima total, EUR hora.

CP	P	PP	PT
65	1,023825	-	1,023825
66	1,023825	0,157512	1,181337
77	1,023825	0,157512	1,181337
78	1,023825	0,220516	1,244341
79	1,023825	0,291396	1,315221
80	1,023825	0,362276	1,386101
81	1,023825	0,425281	1,449106
82	1,023825	0,496162	1,519987
83	1,023825	0,567042	1,590867
84	1,023825	0,630046	1,653871
85	1,023825	0,700926	1,724751
86	1,023825	0,771806	1,795631
87	1,023825	0,834812	1,858635
88	1,023825	0,905691	1,929516
89	1,023825	0,976571	2,000396
90	1,023825	1,047451	2,071276
91	1,023825	1,102580	2,126405
92	1,023825	1,165585	2,189410
93	1,023825	1,228589	2,252414
94	1,023825	1,291595	2,315419
95	1,023825	1,354599	2,378423
96	1,023825	1,417604	2,441429
97	1,023825	1,480608	2,504433
98	1,023825	1,543613	2,567438
99	1,023825	1,606617	2,630442
100	1,023825	1,669622	2,693447
101	1,023825	1,732626	2,756451
102	1,023825	1,795631	2,819456
103	1,023825	1,858635	2,882460
104	1,023825	1,921641	2,945465
105	1,023825	1,984646	3,008469
106	1,023825	2,047650	3,071475
107	1,023825	2,110655	3,134480
999	1,023825	2,110655	3,134480

N: nivell de rebuig, concepte %; PC: prima qualitat.

N	PC
Rigidesa + <1	0,157606
Sobretensió + <1,5	0,110323
Resta, exc DP <2	0,055162
Resta, exc DP <10	0,267929
DP (pts) <20	0,157606
DP (pts) <30	0,055162

Nota: valor de la prima en euros hora. Els conceptes i valors utilitzats són els que presenta Qua-trafos als fulls de seguiment d'índex de qualitat.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

## CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA RS ISOLEC, SLU, PARA LOS AÑOS 2010 I 2011.

### Capítulo 1

#### Disposiciones generales

#### Sección 1

##### Ámbito de aplicación

#### Artículo 1

##### Ámbito territorial

El ámbito de este Convenio se concreta a RS ISOLSEC, SLU y afecta al centro de trabajo de Montornès del Vallès de la provincia de Barcelona.

#### Artículo 2

##### Ámbito personal

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de la plantilla que figura en la nómina de la empresa en el momento 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 2

##### Ámbito temporal

#### Artículo 3

##### Vigencia y duración

1. Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día 1 de enero de 2010. Su duración será de dos años 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. Los conceptos salariales y valores económicos establecidos en las tablas de los anexos 1, 2, 3 y 4 se incrementarán en el 1,1%, respecto a las tablas del 01/01/2009.

A fin de regularizar los atrasos correspondientes a los años 2009 y 2010, la empresa realizará un pago del 50% del total en la nómina de Noviembre del 2010 y el restante 50% de atrasos se abonará en la nómina del mes de Enero 2011.

Se acuerda una congelación salarial para los años 2010 y 2011. En Enero del año 2012, se aplicará un incremento correspondiente al IPC real del 2011 (caso de ser este negativo se aplicará un incremento cero), sobre las tablas salariales de los Anexos 1, 2, 3 y 4 a 1 de enero del 2009 (incluido el mencionado 1,1%), quedando de esta forma establecidas las tablas salariales de los anexos 1, 2, 3, y 4 a fecha 1 de enero del 2012.

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

3. 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.

#### Artículo 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.



Dimecres, 7 de desembre de 2011

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 3

Compensación, absorción, condiciones más beneficiosas

## Artículo 5

Garantía "ad personam".

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 personam".

## Artículo 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.

## Sección 4

Respeto a lo convenido

## Artículo 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 5

Comisión Paritaria

## Artículo 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: JC. Fuentes y JA. Alvarez.

Suplentes: JJ. Cano.

Por la parte económica: J. Sebastián y V. Blesa.

Suplentes: V. Adrián.

## Artículo 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.

## Artículo 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 evacuar y resolver

Dimecres, 7 de desembre de 2011

---

los asuntos o cuestiones sometidos a su consideración. Se levantará acta de cuantas reuniones se realicen, tomándose los acuerdos por mayoría simple.

### Capítulo 2 Organización del trabajo

#### Sección 1 Facultades y obligaciones de la Dirección

##### Artículo 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 él 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.

##### Artículo 12 Facultades de la Dirección

Son facultades de la Dirección 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.

## Artículo 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.
- 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 2

### Sistemas y métodos de trabajo

## Artículo 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.

## Artículo 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.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

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, imprevistos y otras circunstancias necesarias propias de la dificultad de trabajo.

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

### Artículo 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.

### Artículo 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.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

### Artículo 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.

### Artículo 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 suplementará la diferencia económica del antiguo puesto, que no podrá ser absorbida.

### Artículo 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 se estimen 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.

### Artículo 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.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

---

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.

### Artículo 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 3

#### Categorías profesionales

### Artículo 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.

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 3

#### Movimiento del personal

### Artículo 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 Estatut dels treballadors, 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.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

### Artículo 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.

### Artículo 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.

### Artículo 27 Cambios de puesto de trabajo

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

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

Dimecres, 7 de desembre de 2011

corresponda a su categoría profesional del Convenio vigente de los anexos 1 y 2, teniendo en cuenta el número 7 del artículo 19.

### Artículo 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.

### Capítulo 4

#### Condiciones económicas

#### Sección 1

#### Retribución

### Artículo 29

#### Conceptos retributivos

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

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

Los conceptos salariales y valores económicos establecidos en las tablas de los anexos 1, 2, 3 y 4 se incrementarán en el 1,1%, respecto a las tablas del 01/01/2009.

A fin de regularizar los atrasos correspondientes a los años 2009 y 2010, la empresa realizará un pago del 50% del total en la nómina de noviembre del 2010 y el restante 50% de atrasos se abonará en la nómina del mes de enero 2011.

Se acuerda una congelación salarial para los años 2010 y 2011. En enero del año 2012, se aplicará un incremento correspondiente al IPC real del 2011 (caso de ser este negativo se aplicará un incremento cero), sobre las tablas salariales de los Anexos 1, 2, 3 y 4 a 1 de enero del 2009 (incluido el mencionado 1,1%), quedando de esta forma establecidas las tablas salariales de los anexos 1, 2, 3, y 4 a fecha 1 de enero del 2012.

### Artículo 30

#### Salario base

1. Se conceptuará como tal, la cantidad que para cada categoría figura en los anexos 1 y 2.
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.



Dimecres, 7 de desembre de 2011

## Sección 2

### Complementos del salario base

#### Artículo 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 y 38).
- d) Pagas extraordinarias. (Artículos 40 y 41).

#### Artículo 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:

2010: 36,56 EUR 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 servicio cualquiera 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.

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 3.

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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 34

##### Complementos de puesto de trabajo

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

Dimecres, 7 de desembre de 2011

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.

### Artículo 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.

### Artículo 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.

### Artículo 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.

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 posible objetivos fácilmente medibles.

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

Este artículo quedará modificado según acta adicional al Convenio.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

10. La actividad máxima abonable será:

Sistema centesimal: 138,00.

Sección 3  
Otras retribuciones

Artículo 38  
Retribuciones transformadores

Prima transformadores: Se recoge el acuerdo para la aplicación del sistema de incentivos en la sección de transformadores, según el documento firmado "Normativa de aplicación y administración del sistema de incentivo colectivo en la sección de transformadores de la empresa" firmado con fecha abril 2001.

Artículo 39  
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.

Artículo 40  
Pagas de julio y Navidad

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

- Personal obrero y subalterno: Una mensualidad del salario base según anexo 1.
- Personal técnico y administrativo: Una mensualidad del salario real.

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

Artículo 41  
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, salvo petición expresa de cobrar 14 pagas anuales, percibirá su salario anual en 17,5 pagas, a distribuir como sigue:

Enero: 1 mensualidad.  
Mayo: 1 mensualidad.  
Julio: 1,5 mensualidad.  
Octubre: 1 mensualidad.  
Diciembre: 1 mensualidad.

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:

- Por cada baja de enfermedad se considerarán cinco horas de ausencia.
- Al total de horas de permisos no abonables se le restarán cinco horas y el coeficiente corrector será uno.
- El total de horas de retraso al año, menos cinco, se multiplicarán por el coeficiente cinco.
- 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.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

### Artículo 42 Quebranto de moneda

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

2010: 32,76 EUR.

### Artículo 43 Abono de haberes

El abono de haberes del personal de taller será: Anticipo el 25 de cada mes y la liquidación el día 10 del mes siguiente, deducido el anticipo. En el caso de ser festivos estos días, el pago se efectuará el laborable anterior.

### Artículo 44 Incremento y revisión salarial

1. Los conceptos salariales y valores económicos establecidos en las tablas de los anexos 1, 2, 3 y 4 se incrementarán en el 1,1%, respecto a las tablas del 01/01/2009.

A fin de regularizar los atrasos correspondientes a los años 2009 y 2010, la Empresa realizará un pago del 50% del total en la nómina de noviembre del 2010 y el restante 50% de atrasos se abonará en la nómina del mes de enero 2011.

Se acuerda una congelación salarial para los años 2010 y 2011.

En enero del año 2012, se aplicará un incremento correspondiente al IPC real del 2011 (caso de ser este negativo se aplicará un incremento cero), sobre las tablas salariales de los Anexos 1, 2, 3 y 4 a 1 de enero del 2009 (incluido el mencionado 1,1%), quedando de esta forma establecidas las tablas salariales de los anexos 1, 2, 3, y 4 a fecha 1 de enero del 2012.

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

### Capítulo 5 Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

#### Artículo 45 Jornada

1. Las horas de trabajo anuales serán de 1.756 para 2010 y 2011, tanto para jornada partida como continua (turnos). 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, quedarían reducidas las horas anuales en la misma proporción.

#### Artículo 46 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.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

### Capítol 6 Licencias y permisos

#### Artículo 47 Licencias y permisos

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 10/1998, de 15 de julio, de uniones estables de pareja (DOG, 23 de julio de 1998) se les reconocen los mismos derechos y obligaciones en lo referente a todos los permisos reconocidas en el presente artículo.

Los trabajadores, avisando con la máxima antelación posible y con justificación adecuada, podrán faltar al trabajo con derecho a remuneración de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en el Convenio, por alguno de los motivos y por el tiempo que se expone a continuación:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

Igualmente corresponden 15 días naturales de permiso en constituirse en pareja de hecho, y dicha licencia solo se podrá conceder una vez cada cinco años, excepto en el caso de muerte de uno de los miembros de la pareja de hecho, en cuyo caso el plazo de reducirá a 3 años.

b) Un día natural por matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres y padres políticos.

c) Dos días laborables por nacimiento de hijo, que se ampliara con un día natural en caso de parto abdominal (cesaria). Dos días laborables en caso de adopción y acogimiento. Dos días laborables por nacimiento de nieto.

d) Dos días laborables en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de, cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos y nietos. En caso de ingreso hospitalario y mientras este dure, el trabajador podrá disfrutar de 1 de los dos días de permiso en día diferente al del hecho causante.

e) Tres días laborables, por fallecimiento de cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos y nietos.

f) En los casos de los apartados c), d), e) si el trabajador(a) necesita realizar un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se amplía hasta 5 días laborales como máximo.

g) Un día por traslado del domicilio habitual

h) Un día laborable para intervención por cirugía ambulatoria al cónyuge, pareja de hecho, hijo, padre, madre y hermanos de uno u otro cónyuge.

i) Visitas a médico y/o especialista:

- Montornés-Montmeló: tres horas máximo por visita.

- Fuera extrarradio Montornés-Montmeló: cinco horas máximo por visita, siempre que salga y entre en la empresa.

- Cuatro horas si solamente se entrara o saliera.

- Tres horas si no se trabaja nada.

- Si el mismo día se visita al médico de cabecera y al especialista, se abonarán seis horas más desplazamientos si los hubiese.

- Si se visita al médico y este recomienda un descanso de 24 horas se abonará un total de 5 horas.

j) Una hora diaria a elección del/de la trabajador/a los 9 primeros meses del nacimiento de un hijo por lactancia.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

### Urgencias médicas:

- Si se avisa al trabajador durante la jornada laboral, se abonarán las horas que falte de la empresa, previo justificante, que incluirá horas de entrada y salida del centro hospitalario.

- Si el trabajador tuviese que ir de urgencias, desde el momento de su salida del hospital hasta su incorporación al trabajo, transcurrirán como mínimo 8 horas, previo justificante que incluirá hora de entrada y salida del centro hospitalario.

En las situaciones anteriores, el trabajador/a deberá justificar el hecho causante de forma inmediata a través de la presentación de la documentación médica u hospitalaria que acredite la existencia de un ingreso o estancia en un centro hospitalario o bien mediante la aportación de un certificado médico donde conste acreditada la gravedad de la enfermedad o la gravedad de la intervención quirúrgica.

### Capítulo 7

Salidas, dietas, viajes y ropa de trabajo

#### Artículo 48

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:

2010.

Desayuno: 5,14 EUR.

Media dieta: 16,72 EUR.

Dieta completa: 38,76 EUR.

Los gastos de hotel se facturarán 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:

2010: 67,81.

#### Artículo 49

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 31/1995 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 8

Régimen disciplinario

#### Artículo 50

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.

#### Artículo 51

Despido

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

a) Por faltas injustificadas de asistencia al trabajo, diez días en un período de seis meses.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

- b) Por faltas injustificadas de puntualidad ocurridas ocho veces en un mes, catorce veces en tres meses o veinte en seis meses.
- c) Por indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- d) Por disminución individual, voluntaria y continuada del rendimiento normal en el trabajo.
- e) Por embriaguez habitual públicamente advertida en el centro de trabajo.
- f) 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.
- g) 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.

### Capítulo 9 Derechos de los trabajadores

#### Artículo 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 expresivos 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.

#### Artículo 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 tres 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 por 100. 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 doce 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 tres días laborables o cinco naturales.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

Parejas de hecho: Se estará a lo dispuesto en la Ley 10/1998, de 15 de julio, de la comunidad autónoma de Cataluña.

### Artículo 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:

2010: 23,68 EUR.

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.

### Artículo 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 de las mismas y deberán ir acompañadas de los justificantes correspondientes, de acuerdo con el reglamento aprobado por el Ministerio de la Vivienda de 3 de diciembre de 1961.

2. Se informará al Comité de los préstamos concedidos en cada ejercicio.

3. La cuantía establecida será 4.450 EUR.

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

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.

### Artículo 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:

2010: 18.046,95 EUR.

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

2010: 18.046,95 EUR.

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.

### Artículo 57

#### Comedores

La organización es a cargo de la empresa y la supervisión por parte del Comité. La cantidad a abonar los trabajadores por comida será:



Dimecres, 7 de desembre de 2011

2010: 1,44 EUR

El servicio de comedor se realizará en un restaurante de las cercanías de la empresa y dentro del horario previsto.

La empresa pretende mantener los turnos de trabajo a jornada continua. En estas condiciones, los trabajadores no mantendrán derecho alguno a abono del precio establecido como ayuda comedor en las condiciones que lo ha venido abonando la empresa hasta la firma del acuerdo de fecha 18 de noviembre del 2010.

No obstante, lo anterior, en el supuesto que la empresa decida reiniciar los turnos de trabajo a jornada partida, ésta vendrá obligada a seguir abonando en las mismas condiciones que lo ha venido haciendo, el importe de la ayuda comedor a los afectados por el cambio de jornada a turno.

Por otra parte, los trabajadores que voluntariamente decidan cambiar a turno partido (previa aceptación por la empresa), no tendrán derecho a la ayuda del servicio de comedor.

Los trabajadores que se incorporen a la empresa, a partir del 18 de noviembre del 2010, no se les reconoce derecho alguno por el concepto ayuda comedor.

### Artículo 58 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.

### Artículo 59 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.

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.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

---

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.

Artículo 60  
Derechos y garantías de las secciones sindicales

Se estará a lo dispuesto en la Ley vigente.

Artículo 61  
Comité intercentros de RS ISOLSEC, SLU

No aplicable.

Artículo 62  
Comité Europeo de RS ISOLSEC, SLU

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

Canon sindical:

El Comité y las Secciones Sindicales legalmente constituidos en RS ISOLSEC, 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.

Artículo 63  
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 de marzo de 1980, Ley 8/1980, 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.

Artículo 64  
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.

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.

Dimecres, 7 de desembre de 2011

### 3. Formació y promoció profesional:

Existe una comisió efectiva para la promoció y formaci3n profesional integrada en un principio por un presidente y un secretario designados por la empresa y dos vocales miembros del Comit3, encargada del estudio de su composici3n, asignaci3n de funciones y mecanismos de regulaci3n de la promoci3n y formaci3n profesional.

### 4. Formaci3n continua:

Existe una comisi3n efectiva para la formaci3n continua integrada en un principio por un presidente y un secretario designados por la empresa y dos vocales miembros del Comit3, encargada del estudio de su composici3n, asignaci3n de funciones y mecanismos de regulaci3n siguiendo los criterios del acuerdo de formaci3n continua.

### 5. Clasificaci3n profesional:

Una vez adaptado el acuerdo de CONFEMETAL y los sindicatos CCOO, UGT y CIG al Convenio provincial siderometalúrgico, se estudiará la posible aplicaci3n del mismo en la empresa, por ambas partes.

### 6. Mediaci3n:

Ambas partes acuerdan someter las posibles discrepancias que pudieran surgir tanto de la aplicaci3n como de la interpretaci3n del presente Convenio, así como de cuantos conflictos plurales o colectivos pudieran originarse, a los procedimientos de conciliaci3n-mediaci3n 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.

Los gastos de enseñaanza y el material necesario para el aprendizaje del catalán serán subvencionados por la direcci3n, estando esta subvenci3n de acuerdo con lo pactado en la negociaci3n del presente Convenio.

### Anexo 1

Tablas salariales 2010 (aplicables enero 2010)

### PERSONAL OBRERO Y SUBALTERNO

C: categoría; SBM: salario base mensual; SBA: salario base anual.

C	SBM	SBA
Operario 1a	1.319,15	18.468,10
Operario 2a	1.268,07	17.752,97
Operario 3a	1.228,34	17.196,74
Especialista	1.209,38	16.931,32
Pe3n	1.189,75	16.656,53
Chofer	1.425,14	19.951,95
Almacenero	1.388,79	19.443,00
Listero	1.388,79	19.443,00
Portero	1.361,84	19.065,75
Vigilante	1.361,84	19.065,75

### Plus p. trabajo

C	Mensual	Anual	CH primas
Operario 1a nivel 1	60,00	720,04	0,049318
Operario 1a nivel 2	73,80	885,64	0,049777
Operario 2a nivel 3	115,45	1.385,43	0,050465
Operario 2a nivel 4	140,96	1.691,58	0,051306
Operario 3a nivel 5	153,65	1.843,83	0,051612

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 7 de desembre de 2011

C	Mensual	Anual	CH primas
Operario 3a nivel 6	171,30	2.055,66	0,051841
Especialista nivel 7	176,53	2.118,34	0,053753
Especialista nivel 8	205,62	2.467,43	0,054059
Peón nivel 9	233,28	2.799,30	0,056429
Peón nivel 10	312,08	3.744,91	0,059717
Chofer nivel 11	20,19	242,22	0,046107
Chofer nivel 12	13,55	162,55	0,044348
Almacenero nivel 13	13,55	162,55	0,044348
Almacenero nivel 14	10,08	120,97	0,043277
Listero nivel 15	10,08	120,97	0,043277
Portero	-	-	-
Vigilante	-	-	-

Anexo 2

Tablas salariales 2010 (Aplicables enero 2010)

### TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

C: categoría; S1: salario mes (14 pagas); S2: salario mes (17,5 pagas); SA: salario anual. Euros

C	S1	S2	SA
Ingeniero	2.509,20	2.007,36	35.128,83
Licenciado	2.509,20	2.007,36	35.128,83
Perito	2.266,00	1.812,80	31.724,02
Analista informática	2.266,00	1.812,80	31.724,02
Graduado social	2.036,13	1.628,90	28.505,82
ATS	2.036,13	1.628,90	28.505,82
Jefe administrativo 1ª	2.036,13	1.628,90	28.505,82
Analista programador inform.	2.036,13	1.628,90	28.505,82
Jefe taller	2.036,13	1.628,90	28.505,82
Jefe organización 1ª	1.967,87	1.574,30	27.550,24
Delineante proyectista	1.967,87	1.574,30	27.550,24
Maestro industrial	1.876,71	1.501,37	26.273,99
Jefe administrativo 2ª	1.854,95	1.483,96	25.969,25
Programador informática	1.854,95	1.483,96	25.969,25
Jefe de organización 2ª	1.854,95	1.483,96	25.969,25
Maestro taller	1.854,95	1.483,96	25.969,25
Técnico organización 1ª	1.804,27	1.443,42	25.259,82
Maestro taller 2ª	1.731,88	1.385,50	24.246,31
Delineante 1ª	1.708,74	1.366,99	23.922,34
Oficial administrativo 1ª	1.708,74	1.366,99	23.922,34
Viajante	1.708,74	1.366,99	23.922,34
Operador ordenador	1.708,74	1.366,99	23.922,34
Analista laboratorio 1ª	1.605,82	1.284,66	22.481,47
Chofer turismo	1.594,19	1.275,35	22.318,69
Técnico organización 2ª	1.594,19	1.275,35	22.318,69
Analista laboratorio 2ª	1.533,81	1.227,05	21.473,35
Delineante 2ª	1.499,67	1.199,74	20.995,44
Oficial administrativo 2ª	1.499,67	1.199,74	20.995,44
Operador pantalla	1.499,67	1.199,74	20.995,44
Telefonista	1.444,82	1.155,86	20.227,53
Calcador	1.399,32	1.119,46	19.590,53
Auxiliar	1.336,26	1.069,01	18.707,65

CVE-Núm. de registre: 062011003318

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 7 de desembre de 2011

Plus puesto de trabajo

N: nivel; EM: euros mes; EA: euros año

N	EM	EA
7	22,67	272,08
6	22,53	270,38
5	19,53	234,38
4	16,51	198,09
3	13,51	162,08
2	10,56	126,73
1	7,55	90,63

Anexo 3

Premio antigüedad 2010

A: años; I: importe EUR.

A	I
5	181,44
10	298,60
15	431,29
20	557,21
25	709,89
30	808,05
35	883,89
40	959,25

Quinquenios (art. 33).

Mensual: 36,56 EUR.

Anual: 438,76 EUR.

Ayuda escolar i disminuidos

Mensual: 23,68 EUR.

Anual: 236,86 EUR.

Otros conceptos de convenio

Seguro de vida y accidente: 18.046,95 EUR.

Quebranto de moneda: 32,76 EUR.

Comida: 1,44 EUR.

Dietas

Desayuno: 5,14 EUR.

Media dieta: 16,72 EUR.

Dieta completa: 38,76 EUR.

Sábados, domingos, festivos

Pernocta fuera domicilio habitual: 67,81 EUR.

Anexo 4

Valores incentivos transformadores

P: prima presencia; PP: prima productividad; PT: prima total, EUR hora.

CP	P	PP	PT
65	1,023825	-	1,023825
66	1,023825	0,157512	1,181337
77	1,023825	0,157512	1,181337

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 7 de desembre de 2011

CP	P	PP	PT
78	1,023825	0,220516	1,244341
79	1,023825	0,291396	1,315221
80	1,023825	0,362276	1,386101
81	1,023825	0,425281	1,449106
82	1,023825	0,496162	1,519987
83	1,023825	0,567042	1,590867
84	1,023825	0,630046	1,653871
85	1,023825	0,700926	1,724751
86	1,023825	0,771806	1,795631
87	1,023825	0,834812	1,858635
88	1,023825	0,905691	1,929516
89	1,023825	0,976571	2,000396
90	1,023825	1,047451	2,071276
91	1,023825	1,102580	2,126405
92	1,023825	1,165585	2,189410
93	1,023825	1,228589	2,252414
94	1,023825	1,291595	2,315419
95	1,023825	1,354599	2,378423
96	1,023825	1,417604	2,441429
97	1,023825	1,480608	2,504433
98	1,023825	1,543613	2,567438
99	1,023825	1,606617	2,630442
100	1,023825	1,669622	2,693447
101	1,023825	1,732626	2,756451
102	1,023825	1,795631	2,819456
103	1,023825	1,858635	2,882460
104	1,023825	1,921641	2,945465
105	1,023825	1,984646	3,008469
106	1,023825	2,047650	3,071475
107	1,023825	2,110655	3,134480
999	1,023825	2,110655	3,134480

N: nivel de rechazos, concepto %; PC: prima calidad

N	PC
Rigidez + <1	0,157606
Sobretensión + <1,5	0,110323
Resto, exc DP <2	0,055162
Resto, exc DP <10	0,267929
DP (ptos) <20	0,157606
DP (ptos) <30	0,055162

Nota: Valor de la prima en EUR/h. Los conceptos y valores utilizados son los que presenta Qua-Trafos en las hojas de seguimientos de índices de calidad.

Barcelona, 10 de novembre de 2011  
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062011003318