

Dilluns, 9 de març de 2015

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

RESOLUCIÓ de 22 de gener de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Magneti Marelli España, SAU (Divisió Sistemes d'Escapament, planta de Santpedor) per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 0800890101995)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Magneti Marelli España, SAU (Divisió Sistemes d'Escapament, planta de Santpedor) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de maig de 2014, 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 Magneti Marelli España, SAU (Divisió Sistemes d'Escapament, planta de Santpedor) per als anys 2013 2015 (codi de conveni núm. 0800890101995) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

CASTELLANO.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MAGNETI MARELLI ESPAÑA, SAU (DIVISIÓN SISTEMAS DE ESCAPE, PLANTA DE SANTPEDOR) PA LOS AÑOS 2013-2015.

ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1.

Se regirán por el presente convenio colectivo, todos los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo de Magneti Marelli España, SAU. (División Sistemas de Escape) planta de Santpedor.

Quedan excluidas de la aplicación del convenio colectivo el personal de Alta dirección, a que se refieren los artículos 1-3, apartado c) y 2-1, apartado a) del Estatuto de los trabajadores. Además de las personas que se relacionan en el acta interna de fecha 26 de octubre de 2013.

VIGENCIA.

Artículo 2.

El presente convenio colectivo entra en vigor el día 1 de enero del año 2013 siendo su duración de tres años finalizando el 31 de diciembre de 2015.

La denuncia del presente convenio colectivo deberá formularse por quien la instare, por vía telemática y con una antelación mínima de un mes a la finalización del plazo de vigencia. Efectuada la denuncia del Convenio y un mes antes de la finalización de la vigencia del mismo, se establecerá un calendario o plan de negociación. El presente convenio se considerará prorrogado de no mediar denuncia de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de un mes a la fecha de su extinción y mantendrá su vigencia hasta tanto no se logre nuevo acuerdo expreso.

Dilluns, 9 de març de 2015

ABSORCIÓN.

Artículo 3.

Las retribuciones que abona la empresa a sus trabajadores y que integran la estructura salarial que en el presente convenio colectivo se regula, absorberán en su totalidad las elevaciones que la empresa pudiere verse obligada a implantar como consecuencia de disposiciones de carácter legal. Las disposiciones legales futuras que impliquen creación de nuevos conceptos retributivos o variación económica en los pactados, sólo tendrán eficacia, si, globalmente considerados estos últimos, dieran un total inferior al resultante de la aplicación de dichas disposiciones. La base de cálculo a efectos de comparación, será la suma de los diversos conceptos retributivos percibidos durante el año natural.

GARANTÍA AD PERSONAM.

Artículo 4.

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción anual, más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio colectivo, manteniéndose estrictamente ad personam.

VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Artículo 5.

En el supuesto de que la autoridad laboral competente en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase algunos de los pactos del presente convenio colectivo, éste quedaría sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

DERECHO SUPLETORIO.

Artículo 6.

El derecho supletorio del presente convenio colectivo estará constituido por las normas legales de general aplicación y por el vigente convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Se acuerda la remisión de forma expresa a lo establecido por éste en materia de medidas para el Fomento del Empleo, contratación a tiempo parcial, prácticas, formación, eventual, fijos discontinuos, contratos de relevo, jubilación parcial y jubilación especial.

La empresa facilitará el acceso a contrato de relevo a los trabajadores que lo soliciten, cumplan la edad y los requisitos que la propia ley establezca, a los efectos, la empresa se compromete a tramitar las solicitudes en el plazo máximo de un mes, siempre que la coyuntura laboral lo permita.

Artículo 7.

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

Dicha comisión estará integrada por seis miembros, tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la empresa siendo sus funciones específicas:

- a) La interpretación auténtica del Convenio.
- b) El arbitraje de las cuestiones o problemas que puedan surgir como consecuencia de la aplicación del texto del convenio.
- c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

El ejercicio de las funciones encomendadas a la comisión paritaria no podrá obstaculizar en ningún caso la competencia de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

Dilluns, 9 de març de 2015

Artículo 8.

Sumisión de cuestiones a la comisión; las partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio.

Cuando a los efectos la comisión sea requerida por alguna de las partes procederá a reunirse en las siguientes 72 horas y posteriormente cuantas veces sean necesarias a efectos de debatir la cuestión en litigio, debiendo emitir dictamen en el plazo máximo de 15 días.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 9.

El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que le señale la dirección de la empresa y pondrá en él toda la diligencia que el conocimiento de la especialidad profesional y sus facultades y peculiaridades le permitan. Los límites de la facultad empresarial serán:

a) En cuanto a la cantidad de trabajo. No se podrán imponer al trabajador unos rendimientos superiores al mínimo exigible establecido en estas normas, salvo los casos que pudieran estar previstos excepcionalmente en la legislación vigente.

b) En cuanto a la clase de trabajo. Podrá encomendarse al trabajador cualquier clase de trabajo compatible con sus aptitudes físicas y profesionales. Se entenderá que un trabajo es compatible con sus aptitudes profesionales, aunque sea habitual de un grupo profesional distinto, siempre que no atente a la dignidad del trabajador o perjudique la formación profesional del trabajador.

Quedan exceptuados de la limitación establecida en este apartado todos aquellos casos en que las variaciones de puesto de trabajo sean motivadas por causas no imputables a la empresa, en estos se estará a lo dispuesto por la legislación general.

Artículo 10.

Si la forma como deba organizarse la producción lo hiciese conveniente, los trabajadores podrán ser cambiados de sección, puesto o clase de trabajo de modo accidental o de forma temporal, sin más límites que los establecidos en el artículo antecedente, respecto a cantidad de trabajo y a que la nueva labor sea compatible con sus aptitudes físicas y profesionales.

Artículo 11.

Los trabajos encomendados a los trabajadores deberán ser llevados a cabo por éstos en el lugar y cuando se le ordene, con sujeción a las instrucciones particulares escritas o a las verbales dadas en cada caso por su superior inmediato y de conformidad con las normas generales contenidas en las órdenes de dirección.

Las herramientas y máquinas deben tratarse siempre con el debido cuidado y siguiendo las órdenes o instrucciones al efecto o en su caso las de los inmediatos superiores.

Mantenimiento y Limpieza (AM). El instrumento básico de AM será la Ficha de Mantenimiento Preventivo.

Se definirá para cada célula o área productiva los diferentes trabajos de Auto mantenimiento que serán responsabilidad del operario y que quedarán claramente descritas en la ficha y calendarios de (AM). Estas estarán ubicadas en un lugar visible de la célula. La empresa facilitará, en el momento adecuado, la formación necesaria para que los operarios puedan asumir las nuevas funciones. Estas tareas formarán parte del método operatorio. Asimismo, el operario asumirá la responsabilidad de mantener la limpieza y el orden de su puesto de trabajo. La empresa proporcionará los medios necesarios a tal efecto.

Artículo 12.

Dado que el proceso de fabricación no es, en síntesis, más que el resultado de combinar operaciones individuales, la forma como se realicen éstas tienen una importancia fundamental para los fines y resultados de la empresa. Por ello se dedicará una especial atención a cuanto pueda contribuir a simplificar o normalizar la forma de trabajo, técnicamente

Dilluns, 9 de març de 2015

denominada método operatorio como medio de lograr mayor rendimiento con igual o menor esfuerzo, obtener uniformidad en la producción y conseguir más facilidades para el intercambio de operarios.

Aunque la labor explicada incumbe, primordialmente, a la empresa, deben colaborar en aquélla todos los trabajadores, aportando sugerencias o exponiendo ideas que puedan contribuir a la finalidad indicada.

La determinación del método operatorio es facultad exclusiva de la dirección. Los métodos operatorios podrán ser variados siempre que se considere oportuno, sin más limitación que las resultantes de las normas sobre seguridad en el trabajo. Cuando el resultado del cambio sea una simplificación de la labor, se podrá saturar el puesto de trabajo.

Artículo 13.

Para la determinación del rendimiento a obtener por un trabajador se utilizará un procedimiento que, en síntesis, consiste en calcular el tiempo normal de realización de un trabajo mediante un estudio de tiempos y movimientos, de acuerdo con los diversos sistemas técnicamente admisibles. Valorar luego cada tarea empleando como unidad de tiempo la diezmilésima de la hora de trabajo de conformidad con el estudio previamente efectuado y finalmente, fijar el rendimiento del operario atribuyéndole una o más tareas que ejecutadas correctamente dentro de la jornada de trabajo totalice el tiempo señalado de trabajo real efectivo.

Artículo 14.

El tiempo necesario para efectuar normalmente una operación, se determinará mediante uno o varios cronometrajes, y de considerarse necesario, en distintas horas y en diferentes turnos, a cuyos resultados se aplicarán, como factores de corrección unos porcentajes de aumento resultantes de considerar, según tablas adecuadas, las circunstancias de fatiga, necesidades personales u otros que atendiendo a la índole de trabajo puedan estimarse técnicamente admitidas con carácter general.

En la realización de los cronometrajes se tendrá en cuenta las normas establecidas por la Comisión Nacional de Productividad Industrial. Así se entenderá por:

a) Actividad normal.

La que desarrolla un trabajador de aptitudes medias, conocedor de su trabajo y consciente de su responsabilidad pero que labora sin estímulo. Se tomará como referencia la actividad de una persona de 1,68 metros de altura, normalmente constituida, que con paso de 0,75 metros, sin carga, en una hora recorre 4,8 Km. por terreno liso, llano y sin obstáculos, a una temperatura de 15°C y una humedad relativa de 50%, para la tarea de andar.

b) Cantidades de trabajo normal.

La que efectúa un productor de aptitudes medias conocedor del trabajo, laborando a actividad normal y habida cuenta de los coeficientes de recuperación por fatiga y necesidades personales.

c) Rendimiento normal.

El correspondiente a la cantidad de trabajo normal que un trabajador pueda efectuar en una hora u otra unidad de tiempo.

Artículo 15.

Actividad concertada.

Ambas partes acuerdan constituir una comisión paritaria, que se encargará de regular los aspectos referentes a la actividad concertada, autocontrol, preparación de máquinas y condiciones de revisión y rectificación de cálculos, y que estará formada por tres miembros por parte de la empresa y tres por parte de los trabajadores.

Artículo 16.

La actividad óptima será el 133. Cuando en un trabajo determinado la actividad alcanzada por algún operario fuese superior a 133, los cálculos serán revisados y rectificadas en su caso, para reajustar la actividad óptima a las previsiones, procediendo, según cuales fueren las causas de tales variaciones con arreglo al contenido de los párrafos siguientes:

Dilluns, 9 de març de 2015

a) Si la causa fuese una mejora introducida por el trabajador en los métodos de trabajo, previo consentimiento del encargado, se realizarán los cronometrages, mediciones y cálculos necesarios para fijar las diezmilésimas de trabajo-base correspondientes a la nueva técnica operatoria, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, y el trabajador autor de la mejora será gratificado adecuadamente.

b) Si el aumento de actividades se debiese a un error de cálculo, éste será rectificado, explicando al trabajador, por parte del Departamento de Métodos y Tiempos, los motivos de la posterior disminución de diezmilésimas de trabajo-base concedidos.

c) Cuando al sobrepasar la actividad óptima fuese debido a una especial destreza o aptitud del trabajador, se mantendrán inalterados los valores existentes.

Como excepción, si al final de la jornada resultara que por la fabricación de una fracción en más para terminar una pieza se alcanzara una actividad superior a la óptima 133 se abonará la que corresponda en valor de escala proporcional.

Artículo 17.

No obstante lo dispuesto en el artículo 16, cuando la dirección considere conveniente señalar tiempos de producción y no haya sido posible calcular mediante cronometraje el tiempo normal de fabricación podrán utilizarse, con carácter provisional, otros procedimientos, tales como muestreo de actividades, comparación de tiempos, etc.

Los tiempos acordados con carácter provisional se mantendrán hasta que se establezca el método operatorio y se realicen los cronometrages necesarios para determinar con exactitud los tiempos de fabricación, siendo entonces sustituidos por los calculados con arreglo a las prevenciones del artículo 16 de estas normas.

En el supuesto de que se diera un tiempo estimado y no hubiera ningún trabajo pendiente de cronometraje, en el plazo máximo de 48 horas se procederá al cronometraje de aquél.

Artículo 18.

El tiempo señalado a una tarea se cambiará cada vez que se modifiquen los tiempos elementales de fabricación a causa de errores de cálculo o de transcripciones, cambio de método operatorio, mejora de los métodos de fabricación, del utillaje, del herramental o de las instalaciones, nuevos medios de alimentación de máquinas, cambio de maquinaria, etc. Ello no constituirá modificación de las condiciones de trabajo ni revisión de incentivos, si se trabaja bajo tal modalidad, sino la normal adaptación del proceso industrial al cambio de técnicas operatorias.

Será facultad exclusiva de la empresa, se pondrá en práctica cuando la dirección lo estime oportuno y se dará a conocer a la Comisión de Métodos y Tiempos, sin perjuicio de que en caso de formularse alguna reclamación al respecto por parte de los trabajadores afectados por el cambio, y ser la misma estimada, se liquiden en su día las diferencias de retribución que en favor de los reclamantes pudieran resultar según la forma como estuviese retribuida la tarea objeto de la reclamación.

Artículo 19.

Como consecuencia de lo dispuesto en el artículo anterior, la dirección de la empresa fijará la clase y cantidades de tareas a realizar por el trabajador, teniendo en cuenta que la suma de los tiempos totales asignados a las distintas tareas señaladas a actividad normal, no sobrepase la actividad correspondiente al rendimiento mínimo exigible.

Artículo 20.

Dado que la actividad se determinará en función del rendimiento obtenido, y éste se calcula a base del tiempo señalado en cada una de las tareas encomendadas al trabajador, la determinación de tiempos podrá ser objeto de reclamación por parte de los trabajadores tanto si se trata de una primera fijación de valores como de un cambio del valor hasta entonces asignado, bien sea por causa de una modificación del método operatorio o por otras circunstancias.

El productor reclamante deberá dirigirse, en primer lugar, a la oficina de métodos y tiempos de la empresa, cuya dependencia realizará las comprobaciones que se estime pertinentes y todo ello con carácter previo al ejercicio de cualquier acción que le incumbiese.

Dilluns, 9 de març de 2015

Si la Comisión desestimara su petición o, a pesar de su informe favorable, la empresa persistiera en mantener la valoración discutida podrá ejercitar las acciones pertinentes, a tenor de lo establecido en la legislación general.

No obstante lo que antecede, las cuestiones que puedan plantearse en cuanto a los tiempos se refieren, serán examinados por la Comisión de Métodos y Tiempos y en el supuesto de que no se llegara a un acuerdo, se recurrirá al arbitraje de un tercero ajeno a las dos partes.

COMISIÓN DE MÉTODOS Y TIEMPOS.

Artículo 21.

La Comisión de Métodos y Tiempos se constituirá en el centro de trabajo, que será su ámbito de actuación.

La Comisión será paritaria y estará formada por tres personas en representación de los trabajadores y tres en representación de la empresa. El nombramiento de los representantes de los trabajadores en la Comisión de Métodos y Tiempos, se realizará por el Comité de empresa del centro de trabajo y por el plazo de un año como mínimo. Dichos nombramientos podrán ser revocados por el propio Comité de empresa, de existir causa suficiente.

Artículo 22.

La Comisión de Métodos y Tiempos entenderá en las reclamaciones que se produzcan con motivo de la aplicación de tiempos y métodos de trabajo. Para ello los Representantes de los trabajadores conocerán las reclamaciones presentadas, en el plazo máximo de dos horas, mediante la entrega de una copia de las mismas por parte de la Oficina de Métodos y Tiempos, o persona designada, y antes de que se proceda a ninguna comprobación sobre ellas.

Realizadas las comprobaciones pertinentes y en un plazo máximo de 48 horas de finalizadas las mismas, la empresa pondrá en conocimiento de la comisión los resultados de éstas, debiendo emitir la Comisión su dictamen en el plazo máximo de 15 días. Si las reclamaciones que se produzcan con motivo de la aplicación de tiempos no se resolvieran por la Comisión de Métodos y Tiempos, se recurrirá a las gestiones ordinarias ante la Autoridad Laboral competente elevándose previamente informe al Comité de empresa y a la dirección de la misma.

Los representantes de los trabajadores en la Comisión de Métodos y Tiempos informarán personalmente al Comité de empresa, cada mes, de cuantas actuaciones hayan realizado.

Artículo 23.

La Comisión de Métodos y Tiempos conocerá sobre las revisiones de tiempos y métodos operatorios y al mismo tiempo de poner en conocimiento las revisiones, se les dará a conocer las causas de las mismas.

Artículo 24.

En caso de piezas de nueva fabricación se dará a conocer a la comisión, el proceso, las máquinas, los tipos de útiles y los tiempos estimados para cada operación. La comisión podrá presentar propuestas acerca del proceso, útiles y demás. A medida que se haya establecido todo el proceso con carácter más definitivo se irá pasando la correspondiente información verbal, modificación de proceso, de útiles, de tiempos y de métodos. Todo el proceso deberá concluirse en el más breve plazo.

Artículo 25.

La Comisión de Métodos y Tiempos conocerá las causas que concurran en un puesto de trabajo que no permitan el trabajo normal, podrá proponer cambios de métodos y modificaciones de útiles. Dichas propuestas serán estudiadas por la empresa.

Artículo 26.

Cuando la Comisión de Métodos y Tiempos informe favorablemente la reclamación de un productor sobre la determinación de tiempos, su opinión no tendrá carácter vinculante para la empresa; no obstante, ésta vendrá obligada a ordenar la revisión de los cronometrajes o cálculos en que se basó la valoración discutida, decidiendo la dirección lo que estime oportuno tan sólo después de obrar en su poder los datos consiguientes a la revisión ordenada.

Dilluns, 9 de març de 2015

Con todos los datos oportunos se formará un expediente, que estará a disposición de la autoridad laboral competente, para facilitar los informes que dicho organismo pudiera solicitar.

Artículo 27.

Cuando por decisión de la empresa o sentencia firme de la jurisdicción competente se estimara la reclamación de un productor, se le abonarán las diferencias de incentivo que pudieran resultar a su favor, calculadas desde el día en que se planteó dicha reclamación.

Para que la Comisión de Métodos y Tiempos pueda emitir el informe a que se refiere el artículo 25 en los casos de desacuerdo con el pronunciamiento del Departamento de Métodos y Tiempos, se pondrá a su disposición y examen toda la documentación utilizada para fijar el método y tiempo en cuestión y se visitará el puesto de trabajo para mejor conocimiento.

De no introducir cambio de método, utillajes o materiales, la duración máxima de los tiempos provisionales será de cuatro meses contados a partir de la última variación de métodos, utillajes o materiales, excepto en los casos de transferización que será de seis meses.

Se pondrá en conocimiento de la comisión, mensualmente y por escrito, los cronometrajes provisionales efectuados.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

Artículo 28.

Las normas de funcionamiento del Comité, serán las mismas competencias que están establecidas en la Ley 31/1995 de 8.11, BOE de 10.11.95.

Artículo 29.

Los tres representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud, informarán personalmente al Comité de empresa, una vez cada mes, de cuantas actuaciones hayan realizado.

Artículo 30.

Los tres miembros del Comité citados en el artículo anterior, celebrarán una reunión preparatoria de la oficial, cada mes, en la que elaborarán las propuestas a figurar en el orden del día, en escrito razonado.

De existir causa suficiente y a petición fundada de la mayoría de los miembros del Comité de Seguridad y Salud, o a iniciativa de la empresa, se celebrarán las reuniones extraordinarias necesarias para resolver los problemas planteados.

El incentivo que se aplicará por el tiempo invertido por los miembros de las distintas Comisiones en las funciones que les son propias, será el resultante promedio de la decena anterior individualmente considerado.

Artículo 31.

Los trabajadores tendrán derecho a tener toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre medio ambiente en el trabajo.

Artículo 32.

Cuando surjan discrepancias concretas sobre las condiciones de Seguridad y Salud Laboral se solicitará el asesoramiento del Centre de Seguretat e higiene de la Generalitat, antes de recurrir a las gestiones ordinarias ante la Autoridad Laboral, en cuyo caso se elevará previamente, informe al Comité de empresa y a la dirección de la misma.

Artículo 33.

En lo que refiere a los conflictos surgidos en el ámbito de las Comisiones de Métodos y Tiempos y Seguridad y Salud ambas representaciones acuerdan incorporar al Convenio la Resolución de 22 de enero de 1992 (DOG. 12.2.92), sobre el Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña. Asimismo, se irán incorporando las disposiciones que desarrollen el Acuerdo Interprofesional suscrito por Fomento del Trabajo

Dilluns, 9 de març de 2015

Nacional y los Sindicatos CCOO y UGT de Cataluña de 7 de noviembre de 1990, publicado en el Diario Oficial de la Generalidad de 23 de enero de 1991.

Artículo 34.

En caso de indisposición grave de un trabajador la empresa cuidará del traslado de este a un centro hospitalario y/o asistencial.

CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 35.

Para el año 2013, serán de aplicación los importes que fijados para cada una de las categorías y/o grupos profesionales que figuran en el Anexo 1 del presente convenio.

Año 2014: Los importes anuales fijados en tablas salariales 2013 como Salario Convenio por grupo profesional se les adicionara los importes fijados en la tabla adjunta.

Importe anual en 14 pagas (EUR):

Grupo 3: 331,22.
Grupo 4: 346,02.
Grupo 5: 386,91.
Grupo 6: 416,21.
P. ESP. 1 y 2 año: 383,88.

El resto de conceptos salariales de carácter individual o pluses y complementos fijados en tablas para el año 2013 se incrementaran en 1%, a excepción de los valores fijados como prima de producción que se incrementarán en 4,0%.

Año 2015: Los importes anuales fijados en tablas salariales 2014 como Salario Convenio por grupo profesional se les adicionara los porcentajes fijados en la tabla adjunta.

Porcentaje a aplicar sobre valores Salario convenio tablas 2014:

Grupo 3: 1,0%.
Grupo 4: 1,2%.
Grupo 5: 1,5%.
Grupo 6: 1,8%.
P.ESP. 1 y 2 año: 1,8%.

Porcentaje a aplicar al Resto de conceptos salariales sobre tablas 2014:

Pluses y complementos: 1,25%.
Prima Producción: 4,00%.

Artículo 36.

De darse los requisitos fijados en tabla adjunta los importes fijados como salario convenio en tablas 2014 y 2015 se regularizaran en los % fijados en tabla adjunta.

Tasa de absentismo año anterior de la planta	% salario convenio
Si la tasa de absentismo es igual o menor al 2%	1,50%
Si la tasa de absentismo es igual o menor a 3%	0,75%
Si la tasa de absentismo es igual o menor a 4%	0,50%

Tasa de absentismo = Total horas teóricas / Total horas de ausencia (*).

(*) Total horas de ausencia por Baja IT baja por AP/EP ausencias no justificadas.

Dilluns, 9 de març de 2015

Artículo 37.

Regulación en Referencia al IPC: a los efectos de evitar progresivas pérdidas de poder adquisitivo, si el diferencial entre el IPC real del año 2014 el incremento fijo acordado para cada grupo profesional como salario convenio resultara superior a 0,25 puntos el diferencial-0,25 será regularizado en tablas 2015. (La mencionada regularización se aplicará únicamente y exclusivamente en el concepto Salario Convenio grupo profesional no siendo de aplicación en conceptos salariales que se apliquen a título individual plus complementos y primas).

La misma regla será de aplicación el periodo 2015.

Artículo 38.

Plus por años de servicio.

Se establece un premio de vinculación a la empresa consistente en la percepción de las cantidades que se señalan en tablas como plus antigüedad, estos importes se incrementarán anualmente en los porcentajes definidos en el Art. 35 del presente convenio. La cantidad a percibir por este concepto será la misma para todos los grupos profesionales.

Artículo 39.

Pagas extraordinarias.

Se tendrá derecho a dos pagas extraordinarias, una por Navidad y la otra en verano. El abono de la paga de Navidad se realizará el día 20 de diciembre y la de verano el día 20 de junio.

Los periodos de permanencia en situación de IT, accidente, enfermedad profesional, o maternidad no afectaran al cómputo del percibo de las pagas extraordinarias.

Artículo 40.

Prestaciones por incapacidad temporal.

Las prestaciones económicas a percibir en las situaciones de incapacidad temporal equivaldrán a las asignadas al efecto en cada momento y respecto a cada contingencia por el sistema de Seguridad Social, con las siguientes excepciones:

En las situaciones de incapacidad temporal derivada de enfermedad común los días 1 al 3, en cualquiera de los casos que se produzcan a lo largo del año, se abonará el 50% de la base de cotización del mes anterior al hecho causante de la baja.

Artículo 41.

Complementos por incapacidad temporal.

La empresa abonará prestaciones complementarias por incapacidad temporal en los siguientes y periodos:

1. En caso de incapacidad temporal por enfermedad común que no comporte hospitalización, del 4 al 20 día, la empresa abonará el complemento del 40% base de cotización del mes anterior, siempre que el ausentismo global de la planta, en el mes anterior, haya sido inferior al 6%.

(El cálculo de ausentismo será el 100% de las ausencias a excepción de las derivadas de situaciones de maternidad y actividad Sindical).

2. En caso de incapacidad temporal por enfermedad común que no comporte hospitalización, a partir del 21 día, la empresa abonará el complemento del 25% Base de cotización del mes anterior, siempre que el ausentismo global de la planta, en el mes anterior, haya sido inferior al 6%.

(El cálculo de ausentismo será el 100% de las ausencias a excepción de las derivadas de situaciones de maternidad y actividad Sindical).

3. En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, que comporte hospitalización, la empresa abonará el complemento hasta el 100% del salario real, a partir del día de la hospitalización y mientras dure la misma.

Dilluns, 9 de març de 2015

4. En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, a partir del hecho causante y hasta la fecha que conste en el comunicado oficial de alta.

La cuantía a complementar en los mencionados supuestos equivaldrá a la diferencia entre la prestación económica asignada, al efecto por el sistema de Seguridad Social, respecto a cada contingencia y el 100% del salario que tenga reconocido el trabajador, sin que en caso alguno este pueda exceder el máximo de cotización legalmente establecido.

Cuando derivado incapacidad temporal se requiera hospitalización y esta sea por más de 3 días, durante todos los días de hospitalización y por la totalidad del periodo de convalecencia, el complemento será equivalente al doble de los días que haya durado la hospitalización.

Artículo 42.
Ayuda escolar.

Se abonará en una sola paga por cada hijo/a, escolarizado y hasta la finalización de los estudios universitarios o como máximo hasta la edad de 25 años, la cantidad reseñada en tablas salariales anexas siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que se cursen estudios debidamente reconocidos y/o que habiliten para la obtención de titulación oficial homologada por el Ministerio de Educación y/o Departament de Ensenyament de la Generalitat: Educación Infantil, Primaria, Secundaria, Formación Profesional, Bachillerato y Enseñanza Universitaria de Grado Medio o Superior.

b) Que se acredite suficientemente la matriculación y no se tenga derecho a ayuda económica alguna o beca otorgada por cualquier Institución Pública o Privada.

c) Que no exista interrupción de los estudios por otra razón que no sea la enfermedad o el accidente.

Al empleado en situación de contrato temporal, se le prorrateará cantidad en función de los meses de prestación laboral más los que supuestamente faltasen para la finalización del contrato en el momento de la solicitud.

Artículo 43.
Plus nocturno.

A los trabajadores asignados a realizar turno de noche se les abonará el plus nocturno establecido en tablas por cada hora trabajada en dicho turno, este plus será igual, para todas las categorías profesionales incrementándose en el mismo porcentaje que los salarios.

Ningún trabajador estará en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Artículo 44.
Plus CO2.

Se abonará la prima complementaria que se establece en las tablas del Anexo I con el nombre de plus CO2 por cada hora trabajada en soldadura a partir del rendimiento 101 inclusive, en dicho trabajo, pagándose la misma cantidad a cualquier nivel de actividad superior o igual para todas las categorías y/o grupos profesionales y con el mismo porcentaje de aumento que a los Salarios.

Artículo 45.
Horas extraordinarias.

La retribución de horas extraordinarias, se ajustará a los valores establecidos en las tablas del presente convenio rigiéndose por lo demás en lo establecido en el convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente.

Artículo 46.

Las diferencias que puedan suponer la aplicación del presente convenio colectivo, desde su entrada en vigor, serán abonadas dentro del plazo de un mes, contados a partir de la firma del mismo.

Dilluns, 9 de març de 2015

SISTEMA DE INCENTIVOS.

Artículo 47.

Las retribuciones por incentivos se aplicarán tanto a los trabajos directos como a los indirectos, calculándose de acuerdo a las normas que se citan a continuación.

Artículo 48.

Los trabajadores directos cuando estén siempre empleados en trabajos directos cronometrados, percibirán, como incentivo, las cantidades correspondientes a la actividad promedio alcanzada en el período de liquidación.

Cuando se le ocupe parte de su jornada de trabajo en trabajos directos e indirectos, se le asignará para el tiempo no controlado el rendimiento promedio abonado en su última liquidación de prima excepto cuando su actividad en el trabajo no controlado sea inferior, de una manera manifiesta, al promedio mencionado, cuestión que será determinada por el mando correspondiente, y que aplicará una vez haya advertido al trabajador de su apreciación y persistir aquél en la misma actitud, sin posterior aviso.

El período de liquidación será mensual, se iniciará el día 21 del mes anterior finalizando el día 20 (ambos inclusive) del mes al que corresponda el devengo y abonándose de acuerdo con el rendimiento promedio resultante.

Cuando el trabajo no tenga tiempo definido, se aplicará el artículo 19 del presente convenio colectivo.

Artículo 49.

Plus Interrupción.

Cuando se interrumpa el trabajo a prima y se comunique de forma inmediata al mando correspondiente, se abonará la cantidad reseñada en las tablas, siempre que el trabajador permanezca en su puesto y en las siguientes circunstancias:

- a) Por falta de aprovisionamiento de material al puesto de trabajo.
- b) Por avería de máquina.
- c) Por falta de herramientas.
- d) Cuando tenga que desplazarse -previa autorización- de un puesto de trabajo, para acudir a las oficinas o departamentos de la factoría, por propia iniciativa.

En el caso de darse cualquiera de los tres primeros supuestos y el trabajador sea ocupado en otros trabajos, se le aplicará la normativa general ya prevista para estas situaciones.

Se aplicará el rendimiento promedio alcanzado en el período anterior:

- a) Cuando deba acudir a oficinas o departamentos de la empresa instancias de ésta.
- b) Por el tiempo invertido en la asistencia prestada por los servicios de botiquín de la factoría.
- c) Durante el tiempo empleado en las revisiones médicas anuales efectuadas en la factoría.
- d) En el transcurso del período de adaptación a un nuevo puesto de trabajo que requiere especialización profesional distinta a la adquirida por el trabajador, y en tanto se observe la debida diligencia y progreso para alcanzar su rendimiento medio habitual. Transcurrido el tiempo de adaptación, percibirá el incentivo que le corresponda según la actividad alcanzada en el nuevo puesto.

Artículo 50.

Dada la complejidad de los trabajos efectuados por el personal indirecto se usará como referencia a efectos de determinar su actividad:

- a) La actividad media del grupo de trabajo, sección, departamento o factoría, según la tarea desarrollada y de acuerdo con el promedio resultante del rendimiento obtenido o aplicado a todos los trabajadores directos por todas las horas en

Dilluns, 9 de març de 2015

el período de liquidación, excepto cuando la propia actividad sea inferior de una forma manifiesta al grupo que pertenezca. Cuestión que será determinada por el mando correspondiente, y que aplicará una vez haya advertido al trabajador de su apreciación y persistir aquél en la misma actitud, sin posterior aviso.

b) En el caso de no darse ninguna hora productiva en el período de liquidación que se pueda tomar como referencia, se aplicará la actividad que a juicio del mando corresponda.

c) Cuando por las particularidades específicas de la tarea que se desarrolla no puedan ser de aplicación los criterios enunciados en el párrafo anterior, se sustituirán por otros sistemas que recojan un número suficiente de factores puntuables y coeficientes de corrección.

d) En relación con lo explicado en el apartado b) a los trabajadores adscritos al servicio de verificación, se les aplicará además de la norma general, los coeficientes correctores (más/menos) según la eficacia del servicio, tomando como medida el índice de rechazo de clientes, los cargos por reparaciones efectuadas por los clientes y el control de calidad interior.

e) Los trabajadores indirectos en general, que antes de la entrada en vigor de este convenio ya se les venía adjudicando unos valores de incentivo constante, se les seguirá respetando en su cuantía y en las mismas condiciones, en tanto que la cantidad que les correspondiera por aplicación de la norma general sea inferior a la que ya perciben. En el caso de que por aplicación de la norma general, les correspondiera una cantidad superior, se les abonará ésta.

Artículo 51.

Aunque el trabajador permanezca en la factoría no se abonará incentivo: por los tiempos de paro improductivo debido a causa de fuerza mayor independiente de la voluntad de la empresa e imposibilidad de proporcionar trabajo efectivo al trabajador, sin que estas horas entren en el cómputo que sirva para determinar el rendimiento de que se trata en el artículo 49 a).

JORNADA Y CALENDARIO.

Artículo 52.

Jornada anual.

La jornada para cada uno de los años vigencia del presente convenio será de 1.720 horas.

Para los trabajadores de turno continuado de mañana, tarde, noche y turno partido se establece un descanso intermedio de 15 minutos que no formará parte de la jornada ni será retribuido.

El personal de turno partido realizará la jornada de 7 a 15 horas durante el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive.

Artículo 53.

Flexibilidad estructural.

Con el fin de adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento, en la empresa podrá elaborar un calendario con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año negociándolo y acordándolo con el comité de empresa. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. No se podrán superar las 10 horas de jornada y observándose el descanso entre jornadas.

Artículo 54.

Flexibilidad coyuntural.

En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de modificar el horario de los trabajadores, a través de las medidas previstas en los apartados a) y b) siguientes.

a) Flexibilidad horaria: Consistente en la facultad de prolongar o reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de 70 días laborables, todo ello respetando la jornada de trabajo anual, de estos se establece que el incremento podrá ser de 2 horas por turno un máximo de 20 días año siendo el resto de días 1 hora por turno.

Dilluns, 9 de març de 2015

b) Bolsa horaria: La empresa dispondrá de una bolsa horaria de 116,25 horas/año, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta el límite de dichas horas la empresa está facultada para realizar una variación de los días en que está distribuida la jornada ordinaria del trabajador establecida en el calendario laboral o modificar el número de jornadas laborables del trabajador.

- Aplicación y Cómputo:

Las medidas de flexibilidad se aplicaran observando lo reglamentado en acuerdo suscrito por las partes en fecha 25 de abril de 2012.

Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por la aplicación de las medidas de flexibilidad el trabajador percibirá mensualmente la retribución salarial íntegra por todos los conceptos salariales que le hubieran correspondido, a los efectos de la prima de producción, esta se abonará en una sola vez procediéndose a su cálculo según lo previsto para prima media, en consecuencia no será computada en el momento de la regularización horaria.

Regularización de la bolsa horaria: El cómputo individual de la bolsa horaria derivadas de la aplicación de flexibilidad en cualquiera de las modalidades de aplicación se cerrara anualmente iniciando cada año el cómputo de 0.

El resultante de horas a 31 de diciembre caso de ser positivo al trabajador y no haberse regularizado durante el primer trimestre del siguiente año será abonado en la nómina del mes de abril en el precio establecido en cada momento como valor hora extraordinaria. Caso de ser negativa al trabajador la empresa dispondrá de un periodo de seis meses para regularizarlo. Quedando automáticamente absorbido pasado dicho plazo.

La ampliación o reducción de las jornadas laborables para regularizar la variación o modificación de jornadas laborables deberán realizarse a razón de jornadas completas.

A los efectos de aplicación de flexibilidad horaria la empresa liberará la realización de la misma a operarios mayores de 60 años, Salvo adscripción voluntaria. Igualmente se tendrán en consideración todas aquellas personas que con patologías médicas (exclusivamente con certificación médica).

Serán días inhábiles para la aplicación del presente apartado b) todos los domingos y los siguientes días: 1, 6 de enero, 1 de mayo 24 junio, 11 septiembre 12 octubre 6, 25, 26, 31 de diciembre.

Cuando en aplicación del apartado b) deba trabajarse en días establecidos en el calendario laboral como de descanso o festivo para el trabajador afectado, se le abonará a esta adicionalmente, en el mes que los trabaje el valor de la hora establecido como plus festivo.

La medida de flexibilidad horaria podrá aplicarse hasta el máximo de los límites establecidos en diferentes modalidades adelantando la hora de inicio, prolongando la hora de salida, compaginando ambos turnos parte de la jornada parcialmente a secciones de mayor carga. En el caso de adelantado o prolongación de la hora de inicio o salida comporte plus de nocturnidad esta se compensará con el importe fijado en tablas como Plus nocturno flexible.

- Resolución de conflictos:

En caso de no acuerdo entre la empresa y el comité de empresa o incumplimiento de alguno de los puntos expuestos, ambas partes acuerdan someterse al arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 55.

Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán computarse dentro de la jornada ordinaria de los meses siguientes, si así lo acuerdan la empresa y los trabajadores afectados. En dicho supuesto de computación no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias. De no estar conforme el trabajador se abonarán como horas extras.

Artículo 56.

Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales. Estas podrán dividirse en dos o más períodos debiendo ser uno de estos como mínimo de 15 días naturales.

Dilluns, 9 de març de 2015

Los periodos de disfrute de vacaciones deberán ser definidos entre la empresa y el comité dentro del primer trimestre del año. No obstante en el mes de diciembre, del año anterior, se establecerá un Pre-calendario que servirá de base hasta la firma de este en el primer trimestre.

El personal con contrato temporal cuya permanencia en la empresa al 31 de julio de cada año sea superior a seis meses efectuará las vacaciones que les corresponda dentro de los meses de junio a Septiembre, ambos inclusive.

El cálculo del promedio diario de incentivo a efecto de retribución en el período de vacaciones, se efectuará sumando todas las percepciones obtenidas por este concepto durante los tres meses inmediatamente anteriores al comienzo de dichas vacaciones y dividiendo por 90 días.

Las personas que durante el periodo establecido en el calendario laboral como disfrute de vacaciones se encuentren en situación de incapacidad temporal o maternidad, una vez obtengan el alta médica disfrutaran de periodo de vacaciones que pueda corresponderles durante el resto del año natural a que estas correspondan previa comunicación y coordinación con la empresa.

Artículo 57.

Permisos.

Reseñados en el anexo II. Todos los permisos son extensivos a las parejas de hecho que lo acrediten en virtud de la legislación vigente. A los efectos se considerará que existe desplazamiento, cuando medie salida a otra comunidad autónoma.

Los permisos por ingreso enfermedad grave u hospitalización, pasado el día de ingreso podrán realizarse de forma discontinua, siempre que se acredite la continuidad del ingreso.

Artículo 58.

Excedencias.

El régimen de excedencias se regulará por lo establecido en el vigente convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Artículo 59.

Prendas de trabajo.

La empresa facilitara la ropa de trabajo descrita en la tabla adjunta.

Grupo de personal: operarios en general, técnicos, administrativos o de taller.

Entrega prendas: abril-septiembre.

- 2 Camisetas.
- 1 Chaqueta.
- 1 pantalón.
- 1 toalla.

Al margen de los periodos descritos en la anterior tabla, previa verificación, la empresa repondrá las prendas que por circunstancias de uso o desgaste soliciten los empleados.

GARANTÍAS SINDICALES.

Artículo 60.

Los derechos sindicales se regularán por lo establecido en el vigente convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Se conviene por ambas partes la acumulación de horas sindicales anuales por grupos con el requisito de ponerlo en conocimiento de la empresa con la suficiente antelación, siempre y cuando la acumulación de horas por una misma persona no signifique nueva contratación para la empresa si realiza funciones específicas y únicas que requieran unos conocimientos y formación expresa y una presencia continuada.

Dilluns, 9 de març de 2015

Artículo 61.

El presidente del comité de empresa dispondrá de 8 horas mensuales para tareas propias del comité.

BENEFICIOS SOCIALES.

Artículo 62.

Contratación temporal.

En igualdad de condiciones y dentro del marco de la legislación vigente en cada momento, cuando por necesidades de producción surja la necesidad de ampliar plantilla y sin perjuicio de la libertad de contratación que tiene la empresa, ésta procurará cubrir los nuevos puestos de trabajo dando preferencia a familiares de los trabajadores y prioridad, en su caso, a los deudos de trabajadores fallecidos, a las situaciones derivadas de invalidez, a los hijos de los trabajadores en activo, a los mayores de 40 años y a los menores de 20, por este orden.

La empresa facilitará el acceso a contrato de relevo a los trabajadores que lo soliciten, cumplan la edad y los requisitos que la propia ley establezca en cada momento, a los efectos la empresa se compromete a tramitar las solicitudes en el plazo máximo de un mes siempre que la coyuntura laboral lo permita (en caso de que por circunstancias coyunturales se superen los 40 días laborables entre la solicitud y la efectividad de la misma el diferencial de días será considerado como días realizados).

En los casos de difícil pronunciación entre candidatos se resolverá mediante concurso-oposición.

Artículo 63.

Fondo de Atenciones Sociales.

La empresa destinará anualmente la cantidad de 1.700 EUR, para atender los gastos derivados de gestiones del comité de empresa, cuyos justificantes deberán ser presentados al Departamento de Personal. Este importe se incrementará anualmente en los valores del IPC real del año anterior.

Artículo 64.

Prestación por invalidez o muerte.

(Transcripción literal de lo contemplado en art. 67 del vigente convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona).

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de invalidez permanente, en grado de gran invalidez, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo la empresa abonará al trabajador la cantidad de veinticuatro mil quinientos setenta y dos EUR con veintiocho céntimos (24.572,28 EUR), o diecisiete mil ciento cuarenta y tres EUR con setenta y cinco céntimos (17.143,75 EUR) respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniera la muerte del trabajador accidentado los beneficiarios del mismo, o en su defecto, su viuda o derecho habientes, percibirán la cantidad de veintiún mil ochocientos diecinueve EUR con veinte céntimos (21.819,20 EUR) también a tanto alzado y en una sola vez.

El aumento que supone sobre las cuantías de las prestaciones previstas en el artículo 61 del anterior convenio colectivo no será exigible hasta quince días después de la fecha de publicación del presente Convenio Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC).

Las empresas continuarán pagando la prima del seguro durante el período en que el trabajador afectado se halle pendiente de calificación por la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades (UVAMI), y si aquélla fuera desfavorable para el trabajador y éste recurriera a la vía contenciosa, hasta que recaiga sentencia en la primera instancia de la jurisdicción laboral, a fin de que, en caso de defunción en este intervalo de tiempo, los familiares del trabajador fallecido puedan percibir la cantidad asegurada.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS:

Primera. Durante la vigencia del presente convenio se mantendrá prorrogada la cláusula transitoria primera del anterior convenio colectivo. Según esta se creaba la categoría profesional de formación peón especializado, quedando sujetas a las siguientes condiciones:

Dilluns, 9 de març de 2015

1. Este pacto complementario es considerado por las partes firmantes, cláusula obligacional desde su entrada en vigor 1 de noviembre de 2003, finalizando a todos efectos a 31 de diciembre del 2015.

2. Las mencionadas categorías de formación quedarán englobadas en el grupo profesional 7. Y se tanto que se asigna al periodo de capacitación y conocimiento de los procesos industriales para adquirir la soltura productiva necesaria tiene asignados los siguientes salarios:

2.1. Para el año 2013 y durante el primer año de contratación; 20.209,30 EUR/año incluidas pagas extras más las primas pluses y complementos asignables según convenio.

2.2. Durante el segundo año de contratación: se procederá al incremento global del 50% de la diferencia entre la cantidad fijada en el apartado 1 y 21.710,43 EUR, más las primas, pluses y complementos asignables según convenio.

2.3 Los mencionados importes se incrementaran anualmente en idénticos porcentajes a los acordados en este convenio colectivo para el resto de categorías y/o grupos profesionales.

2.4. Pasado el segundo año y finalizado el periodo de formación y capacitación, quedaran adscritos a todos los efectos contractuales y salariales al grupo profesional 6.

2.5. Por parte de la Comisión Paritaria del convenio se realizará, en su caso el seguimiento de la capacitación de los operarios, debiéndose diseñar por parte de la empresa los correspondientes protocolos de formación.

Segunda. La empresa se compromete a no ejecutar expedientes de regulación de empleo en las modalidades de suspensión o extinción hasta que no se haya agotado las medidas de flexibilidad expuestas en el artículo 54 del presente convenio.

TABLAS SALARIALES 2013.

Grupos profesionales	Salario Operario	Salario Empleado	Salario en 14 pagas	Hora extra (EUR/hora)	Escala salarial (importe grupo por año de convenio en 14 pagas)
Grupo 1	-	46.507,37	3.321,96	-	1.275,21
Grupo 2	-	46.507,37	3.321,96	-	1.275,21
Grupo 3	-	33.122,38	2.365,88	-	598,27
Grupo 4	-	28.835,26	2.059,66	-	472,36
Grupo 5	25.793,93	25.793,93	1.842,42	18,25	323,42
Grupo 6	23.122,52	23.122,52	1.651,61	16,39	240,15
Grupo 7	-	-	-	-	238,00

Categorías de formación	Operario	Empleado	En 14 pagas	Hora extra EUR/hora	Escala salarial. (importe grupo por año de convenio en 14 pagas)
Peón especialista 2º año	21.326,55	-	1.523,32	16,30	206,25
Peón especialista 1º año	19.825,42	-	1.416,10	16,30	206,25

Pluses y complementos (EUR/hora):

Plus Interrup. (art.48). 1,41.

Turno especial: 5,17.

Plus nocturno: 1,52.

Plus nocturno flexible: 2,96.

Plus festivo: 5,12.

Plus CO2: 0,30.

Ayuda Escolar (EUR/año): 229,44.

Plus Jefe Equipo (Grupo 5 EUR/mes): 120,86.

Plus Jefe Equipo (Grupo 6 EUR/mes): 119,28.

Plus de antigüedad (años de servicio-EUR/mes):

Vencido 5º año hasta 10º: 42,58.

Vencido 10º año hasta 15º: 85,16.

Vencido 15º año hasta 20º: 127,74.

Vencido 20º año hasta 25º: 170,32.

Dilluns, 9 de març de 2015

Vencido 25º año hasta 30º: 212,90.
Vencido 30º año hasta 35º: 255,49.
Vencido 35º año hasta 40º: 298,07.
Vencido 40º en adelante: 340,65.

Primas de producción.

Rendimiento	Grupo 6 (peones esp.) EUR/año	Grupo 6 (peones esp.) EUR/hora	Grupo 5 EUR/año	Grupo 5 EUR/hora	Empleados a mod EUR/año	Empleados a mod EUR/hora
125,00	2.794,32	1,484	2.869,16	1,524	759,24	0,403
126,00	2.906,09	1,544	2.983,92	1,585	870,88	0,463
127,00	3.017,88	1,603	3.098,68	1,646	982,71	0,522
128,00	3.129,63	1,662	3.213,45	1,707	1.094,49	0,581
129,00	3.241,42	1,722	3.328,23	1,768	1.206,14	0,641
130,00	3.353,18	1,781	3.442,99	1,829	1.317,95	0,700
131,00	3.464,97	1,840	3.557,75	1,890	1.429,93	0,759
132,00	3.576,73	1,900	3.672,52	1,951	1.541,59	0,819
133,00	3.688,51	1,959	3.787,29	2,012	1.653,39	0,878

CATALÀ.

Traducció del text original signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA MAGNETI MARELLI ESPAÑA, SAU (DIVISIÓ SISTEMES D'ESCAPAMENT, PLANTA DE SANTPEDOR) PER ALS ANYS 2013-2015.

Àmbit d'aplicació.

Article 1.

Es regiran per aquest Conveni col·lectiu tots els treballadors que presten els seus serveis en el centre de treball de Magneti Marelli España, SAU (Divisió sistemes d'escapament) fabrica de Santpedor.

Queden exclosos de l'aplicació del Conveni col·lectiu el personal d'alta direcció, als quals es refereixen els articles 1r.3 apartat c) i 2n. apartat a) de l'Estatut dels treballadors. Tampoc no estaran afectades pel Conveni les persones que es relacionen en l'acta interna de reunió de negociació, en data 26 d'octubre 2013.

Vigència.

Article 2.

El present conveni tindrà valor des de el dia 1 de gener de 2013 sent la seva durada de tres anys finalitzant el 31 de desembre de 2015.

La denúncia d'aquest Conveni col·lectiu haurà de ser formulada per qui la insti, per via telemàtica i amb una antelació mínima de un mes a la finalització del termini de vigència. Efectuada la denúncia del Conveni i un mes avanç del termini de la vigència d'aquest, s'establirà un calendari o pla de negociació. El present conveni se considerarà prorrogat de no medià denúncia de qualsevol de les parts amb un preavis mínim de un mes a la data de termini i mantindrà la seva vigència fins que no s'arribi a un nou acord.

Absorbibilitat.

Article 3.

Les retribucions que abona l'empresa als seus treballadors i que integren l'estructura salarial que es regula en aquest Conveni col·lectiu, absorbiran totalment les elevacions que l'empresa es pugui veure obligada a implantar com a conseqüència de disposicions de caràcter legal. Les disposicions legals futures que impliquin creació de nous conceptes retributius o variació econòmica en els pactats, només tindran eficàcia si, un cop considerats aquests globalment, donessin un total inferior al resultant de l'aplicació d'aquestes disposicions. La base de càlcul a efectes de comparació, serà la suma dels diversos conceptes retributius percebuts durant l'any natural.

Dilluns, 9 de març de 2015

Garantia ad personam.

Article 4.

Es respectaran les situacions personals que considerades en el seu conjunt siguin, des del punt de vista de la percepció anual, més beneficioses que les fixades en aquest Conveni col·lectiu, mantenint-se estrictament ad personam.

Vinculació a la totalitat.

Article 5.

En el supòsit que l'autoritat laboral competent en l'exercici de les facultats que li són pròpies, no aprovés alguns dels pactes d'aquest Conveni col·lectiu, aquest quedaria sense eficàcia, havent de ser re considerat el seu contingut.

Dret supletori.

Article 6.

El dret supletori d'aquest Conveni col·lectiu, estarà constituït per les normes legals d'aplicació general i pel vigent Conveni Provincial Siderometal·lúrgic de Barcelona.

S'acorda la remissió de forma expressa al establert en aquest en assumpte de mesures de foment d'ocupació contractació a temps parcial, en practiques, formació, eventual fixes discontinus contractes de relleu, jubilació parcial i jubilació especial.

L'empresa facilitarà accedir a contracte de relleu als treballadors que ho sol·licitin, i que compleixin amb l'edat i els requisits que estableix la llei, als efectes l'empresa es compromet a tramitar les sol·licituds en el termini màxim d'un mes, sempre que la situació laboral o permeti.

Article 7.

Es crea una Comissió Paritària del Conveni per a la interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

La Comissió estarà integrada per sis membres, tres representants dels treballadors i tres representants de l'empresa, les funcions específiques dels quals seran:

- a) La interpretació autèntica del Conveni.
- b) L'arbitratge de les qüestions o problemes que puguin sorgir com a conseqüència de l'aplicació del text del Conveni.
- c) La vigilància del compliment del què s'ha pactat.

L'exercici de les funcions encarregades a la Comissió Paritària no podrà obstaculitzar en cap cas la competència de les jurisdiccions administratives i contencioses previstes en les disposicions legals.

Article 8.

Submissió de qüestions a la Comissió; Les parts acorden en donar coneixement a la Comissió Paritària de tots els dubtes, discrepàncies i conflictes poguessin produir-se com a conseqüència de la interpretació i aplicació del Conveni.

Quan a efectes la comissió sigui demanada per alguna de les parts procediran a reunir-se en les següents 72 hores i posteriorment totes les vegades sigui necessari a efectes de debatre la qüestió de litigi, devent donar un resolució en el termini màxim de 15 dies.

Organització del treball.

Article 9.

El treballador prestarà la classe i extensió de treball que li designi la Direcció de l'empresa, i hi posarà tota la diligència que el coneixement de l'especialitat professional i les seves facultats i peculiaritats li permetin.

El límits de la facultat empresarial seran:

Dilluns, 9 de març de 2015

a) Quant a la quantitat del treball.

No es podrà imposar al treballador uns rendiments superiors al mínim exigit establert en aquestes normes, llevat dels casos que puguin estar previstos excepcionalment en la legislació vigent.

b) Quant a la classe de treball. Podrà encomanar-se al treballador qualsevol classe de treball compatible amb les seves aptituds físiques i professionals. S'entendrà que un treball és compatible amb les seves aptituds professionals, encara que sigui habitual d'una categoria professional diferent, sempre que atempti contra la seva dignitat o perjudiqui la formació professional del treballador.

Queden exclosos de la limitació establerta en aquest apartat tots aquells casos en què les variacions dels llocs de treball siguin motivades per causes no imputables a l'empresa, en els quals es regirà per la legislació general.

Article 10.

Si la forma com s'ha d'organitzar la producció ho fes convenient, els treballadors podran ser canviats de secció, lloc o classe de treball de manera accidental o de forma temporal, sense més límits que els que estableix l'article precedent, pel que fa a la quantitat de treball i al fet que la nova feina sigui compatible amb les seves aptituds físiques i professionals.

Article 11.

Els treballs que siguin encomanats als treballadors hauran de ser portats a terme per aquests en el lloc i quan se li ordeni, amb subjecció a les instruccions particulars escrites o a les verbals donades en cada cas pel seu superior immediat i de conformitat amb les normes generals contingudes en les ordres de Direcció.

Les eines i màquines s'han de tractar sempre amb la cura adequada i seguint les ordres o instruccions dels superiors.

Manteniment i Neteja (AM). L'instrument bàsic de AM serà la fitxa de Manteniment Preventiu.

Per a cada cèl·lula o àrea productiva es definirà els diferents treballs de manteniment que seran responsabilitat de l'operari i que quedaran clarament descrits a la fitxa de manteniment preventiu (AM). Aquesta fitxa estarà ubicada en un lloc visible de la cèl·lula. L'empresa facilitarà, en el moment adequat, la formació necessària per tal que els operaris puguin assumir les noves funcions. Aquestes tasques formaran part del mètode operari. Així mateix, l'operari assumirà la responsabilitat de mantenir la neteja i l'ordre del seu lloc de treball. L'empresa proporcionarà els mitjans necessaris per això.

Article 12.

Donat que el procés de fabricació no és, en síntesi, més que el resultat de combinar operacions individuals, la forma com es realitzin aquestes operacions té una importància fonamental per a les finalitats i resultats de l'empresa. Per això es dedicarà una atenció especial a tot allò que pugui contribuir a simplificar o normalitzar la forma de treball, tècnicament denominada mètode operari, per tal d'aconseguir un millor rendiment amb igual o menor esforç, obtenir uniformitat en la producció i aconseguir més facilitats per a d'intercanvi d'operaris.

Tot i que la tasca explicada pertoca primordialment a l'empresa, també hi han de col·laborar tots els treballadors, aportant suggeriments o exposant idees que puguin contribuir a la finalitat indicada.

La determinació del mètode operari és facultat exclusiva de la direcció. Els mètodes operaris podran ser variats sempre que es consideri oportú, sense més limitacions que les resultants de les normes sobre seguretat en el treball. Quan el resultat del canvi sigui una simplificació de la tasca, es podrà saturar el lloc de treball.

Article 13.

Per tal de determinar el rendiment que ha d'obtenir un treballador, s'utilitzarà un procediment que, en síntesi, consisteix a calcular el temps normal de realització d'un treball mitjançant un estudi de temps i moviments, d'acord amb els diversos sistemes tècnicament admissibles. Tot seguit valorar cada feina utilitzant com a unitat de temps la deu mil·lèsima de l'hora de treball de conformitat amb l'estudi prèviament efectuat i, finalment, fixar el rendiment de l'operari atribuint-li una o més tasques que, efectuades correctament dins la jornada de treball, totalitzin el temps assenyalat de treball real efectiu.

Dilluns, 9 de març de 2015

Article 14.

El temps necessari per efectuar normalment una operació, es determinarà mitjançant un o diversos cronometratges, i si cal, en diferents hores i diferents torns, als resultats dels quals s'aplicaran, com a factors de correcció, uns percentatges d'augment resultants de considerar, segons les taules adequades, les circumstàncies de fatiga, necessitats personals o altres que, depenent del tipus de treball, puguin estimar-ne tècnicament admeses amb caràcter general.

En la realització dels cronometratges es tindrà en compte les normes establertes per la Comissió Nacional de Productivitat Industrial. Així s'entendrà per:

a) Activitat Normal.

La que desenvolupa un treballador d'aptituds mitjanes, coneixedor del seu treball i conscient de la seva responsabilitat però que treballa sense estímul. Es prendrà com a referència l'activitat d'un productor de 1,68 metres d'alçada, normalment constituïda, amb un pas de 0,75 metres que, sense càrrega, en una hora recorre 4,8 Km. per terreny llis, pla i sense obstacles, a una temperatura de 15°C i una humitat relativa de 50%, per la feina de caminar.

b) Quantitats de treball normal.

La que efectua un treballador d'aptituds mitjanes coneixedor del treball, treballant a activitat normal i tenint en compte els coeficients de recuperació per fatiga i necessitats personals.

c) Rendiment normal.

El que correspon a la quantitat de treball normal que un treballador pugui efectuar en una hora o altra unitat de temps.

Article 15. Activitat concertada.

Ambdues parts acorden constituir una comissió paritària, que s'encarregarà de regular els aspectes referents a l'activitat concertada, autocontrol, preparació de màquines i condicions de revisió i rectificació de càlculs, i que estarà formada per tres membres per part de l'empresa i tres per part dels treballadors.

Article 16.

L'activitat òptima serà el 133. Quan en un treball determinat l'activitat assolida per algun operari fos superior a 133, els càlculs seran revisats i rectificats en el seu cas, per reajustar l'activitat òptima a les previsions, procedint, segons quines siguin les causes d'aquestes variacions, d'acord amb el contingut dels paràgrafs següents:

a) Si la causa fos una millora introduïda pel treballador en els mètodes de treball, amb el consentiment previ de l'encarregat, es realitzaran els cronometratges, mesuraments i càlculs necessaris per fixar les deumil·lèsimes de treball base corresponents a la nova tècnica operatòria, d'acord amb el que estableix el paràgraf anterior, i el treballador autor de la millora serà gratificat adequadament.

b) Si l'augment d'activitats fos degut a un error de càlcul, aquest serà rectificat, explicant al treballador, per part del Departament de Mètodes i Temps, els motius de la posterior disminució de deumil·lèsimes de treball base concedits.

c) Quan es sobrepassi l'activitat òptima a causa d'una especial destresa o aptitud del treballador, es mantindran inalterats els valors existents.

Com a excepció, si al final de la jornada resulta que per la fabricació d'una fracció de més per acabar una peça s'assoleix una activitat superior a l'òptima 133, s'abonarà la que correspongui en valor d'escala proporcional.

Article 17.

Malgrat el que disposa l'article 16, quan la Direcció consideri convenient assenyalar temps de producció i no hagi estat possible calcular mitjançant cronometratge el temps normal de fabricació, podran utilitzar-ne amb caràcter provisional altres procediments, com mostreig d'activitats, comparació de temps, etc.

Els temps acordats amb caràcter provisional es mantindran fins que s'estableixi el mètode operari i es realitzin els cronometratges necessaris per determinar amb exactitud els temps de fabricació, sent llavors substituïts pels calculats segons les prevencions de l'article 16 d'aquestes normes.

Dilluns, 9 de març de 2015

En el supòsit que es donés un temps estimat i no hagués cap treball pendent de cronometratge, en el termini màxim de 48 hores se'n procedirà al seu cronometratge.

Article 18.

El temps assenyalat a una feina es canviarà cada vegada que es modifiquin els temps elementals de fabricació a causa d'errors de càlcul o de transcripcions, canvi de mètode operatori, millora dels mètodes de fabricació, de d'utilatge, de les eines o de les instal·lacions, nous mitjans d'alimentació de màquines, canvi de maquinària, etc. Això no constituirà modificació de les condicions de treball ni revisió d'incentius, si es treballa amb aquesta modalitat, sinó la normal adaptació del procés industrial al canvi de tècniques operatòries.

Serà facultat exclusiva de l'empresa, es posarà en pràctica quan la Direcció ho consideri oportú i es donarà a conèixer a la Comissió de Mètodes i Temps, sense perjudici que en cas de formular-ne cap reclamació al respecte per part dels treballadors afectats pel canvi, i estimada aquesta reclamació, es liquidin al seu dia les diferències de retribució que a favor dels reclamants poguessin resultar segons la forma com estigués retribuït el treball objecte de la reclamació.

Article 19.

Com a conseqüència del que disposa l'article anterior, la Direcció de l'empresa fixarà la classe i quantitat de tasques a realitzar pel treballador, tenint en compte que la suma dels temps totals assignats a les diferents feines assenyalades a l'activitat normal, no sobrepassi l'activitat corresponent al rendiment mínim exigible.

Article 20.

Donat que l'activitat es determinarà en funció del rendiment obtingut, i aquest es calcula basant-se en el temps assenyalat per a cada una de les feines encomanades al treballador, la determinació de temps podrà ser objecte de reclamació per part dels treballadors, tant si es tracta d'una primera fixació de valors com d'un canvi del valor fins llavors assignat, ja sigui a causa d'una modificació del mètode operatori o per altres circumstàncies.

El productor reclamant haurà d'adreçar-se, en primer lloc, a l'oficina de mètodes i temps de l'empresa, en la qual es faran les comprovacions que es considerin oportunes, i tot això amb caràcter previ a l'exercici de qualsevol acció que l'incumbeixi.

Si la Comissió desestimés la seva demanda o, malgrat el seu informe favorable, l'empresa persistís a mantenir la valoració discutida, podrà exercitar les accions pertinents, d'acord al que estableix la legislació general.

No obstant això, les qüestions que puguin plantejar-ne pel que fa als temps, seran examinades per la Comissió de Mètodes i Temps, i en el supòsit que no s'arribés a un acord, es recorra a l'arbitratge d'un tercer aliè a les dues parts.

Comissió de mètodes i temps.

Article 21.

La Comissió de Mètodes i Temps es constituirà en el centre de treball, que serà el seu àmbit d'actuació.

La Comissió serà paritària i estarà formada per tres persones en representació dels treballadors i tres en representació de l'empresa. El nomenament dels components de la Comissió de Mètodes i Temps, representants dels treballadors, es realitzarà per la Comissió d'Empresa del centre de treball i per un termini d'un any com a mínim. Aquests nomenaments podran ser revocats pel propi Comitè d'Empresa si existeix una causa suficient.

Article 22.

La Comissió de Mètodes i Temps entendrà en les reclamacions que es produeixin amb motiu de l'aplicació de temps i mètodes de treball. Per això, el Representants dels treballadors coneixeran les reclamacions presentades, en un termini màxim de dues hores, mitjançant el lliurament d'una còpia d'aquestes per part de l'Oficina de Mètodes i Temps, o persona designada, i abans que se'n faci cap comprovació.

Dilluns, 9 de març de 2015

Fetes les comprovacions pertinents i en un termini màxim de 48 hores de finalitzades, l'empresa en farà saber els resultats a la Comissió, i la Comissió haurà d'emetre el seu dictamen en un termini màxim de 15 dies. Si les reclamacions que es produeixin amb motiu de l'aplicació de temps no es resolten per la Comissió de Mètodes i Temps, es recorrerà a les gestions ordinàries davant l'Autoritat Laboral competent, elevant-se prèviament informe al Comitè d'Empresa i a la direcció d'aquesta.

Els representants dels treballadors de la Comissió de Mètodes i Temps informaran personalment al Comitè d'Empresa, cada mes, de totes les actuacions que hagin realitzat.

Article 23.

La Comissió de Mètodes i Temps coneixerà sobre les revisions de temps i mètodes operatoris i, al mateix temps de donar a conèixer les revisions, se'ls farà saber les causes d'aquestes.

Article 24.

En cas de peces de nova fabricació es farà saber a la Comissió el procés, les màquines, els tipus d'estris i els temps estimats per a cada operació. La Comissió podrà presentar propostes sobre el procés, estris i altres. A mesura que s'hagi establert tot el procés amb caràcter més definitiu, s'anirà passant la corresponent informació verbal, modificació de procés, d'estris, de temps i de mètodes. Tot el procés s'haurà de concloure el més aviat possible.

Article 25.

La Comissió de Mètodes i Temps coneixerà les causes que no permetin el treball normal en un lloc de treball, podrà proposar canvis de mètodes i modificacions d'estris. Aquestes propostes seran estudiades per l'empresa.

Article 26.

Quan la Comissió de Mètodes i Temps informi favorablement la reclamació d'un productor sobre la determinació de temps, la seva opinió no tindrà caràcter vinculant per a l'empresa; no obstant això, aquesta estarà obligada a ordenar la revisió dels cronometratges o càlculs en els quals es va basar la valoració discutida, decidint la Direcció allò que consideri adient només després de tenir en el seu poder les dades consegüents a la revisió ordenada.

Amb totes les dades oportunes es formarà un expedient, que estarà a disposició de l'autoritat laboral competent, per tal de facilitar els informes que aquest organisme pogués sol·licitar.

Article 27.

Quan per decisió de l'empresa o sentència en ferm de la jurisdicció competent s'estimés la reclamació d'un productor, se li abonaran les diferències d'incentiu que puguin resultar al seu favor, calculades des del dia en què va plantejar-ne la reclamació.

Per tal que la Comissió de Mètodes i Temps pugui emetre l'informe a què fa referència l'article 25, en els casos de desacord amb el pronunciament del Departament de Mètodes i Temps, es posarà a la seva disposició i examen tota la documentació utilitzada per fixar el mètode i temps en qüestió i visitarà el lloc de treball per a un millor coneixement.

Si no s'introduís canvi de mètode, utilitatges o materials, la durada màxima dels temps provisionals serà de quatre mesos, comptats a partir de la darrera variació de mètodes, utilitatges o materials, excepte en els casos de transferització que serà de sis mesos.

Es posaran en coneixement de la Comissió, mensualment i per escrit, els cronometratges provisionals efectuats.

Comitè de Seguretat i Salut.

Article 28.

Les normes de funcionament del Comitè seran les mateixes competències que aquelles establertes en la Llei 31/1995 de 8.11, BOE de 10.11.95.

Dilluns, 9 de març de 2015

Article 29.

Els tres representants dels treballadors en el Comitè de Seguretat i Salut informaran personalment al Comitè d'Empresa, un cop al mes, de totes les actuacions que hagin realitzat.

Article 30.

Els tres membres del Comitè esmentats en el punt anterior faran una reunió preparatòria de l'oficial, cada mes, en què elaboraran les propostes a figurar a l'ordre del dia, en escrit raonat.

En cas de causa suficient i a petició fundada de la majoria dels membres del Comitè de Seguretat i Salut, o sota iniciativa de l'empresa, se celebraran les reunions extraordinàries necessàries per tal de resoldre els problemes plantejats.

L'incentiu que s'aplicarà pel temps invertit pels membres de les diferents Comissions en les funcions que els són pròpies, serà el resultat de la mitjana de la desena anterior individualment considerat.

Article 31.

Els treballadors tindran dret a tenir tota la informació corresponent als estudis que es realitzin sobre el seu medi ambient en el treball.

Article 32.

Quan sorgeixin discrepàncies concretes sobre les condicions de Seguretat i Salut Laboral, es sol·licitarà l'assessorament del Centre de Seguretat i Salut Laboral de la Generalitat, abans de recórrer a les gestions ordinàries davant l'Autoritat Laboral; en aquest cas s'eleva prèviament informe al Comitè d'Empresa i a la direcció d'aquesta.

Article 33.

Ambdues representacions acorden incorporar al Conveni la Resolució del 22 de gener de 1992 (DOGC, 12.2.92) sobre el Reglament de Funcionament del Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya. Així mateix, s'hi aniran incorporant les disposicions que desenvolupin l'Acord Interprofessional subscrit per Foment del Treball Nacional i els Sindicats CCOO. i UGT. de Catalunya, el 7 de novembre de 1990, publicat en el Diari Oficial de la Generalitat del 23 de gener de 1991.

Article 34.

En cas d'indisposició d'un treballador l'empresa s'encarregarà de traslladar-lo des de la fàbrica a un centre assistencial.

Condicions econòmiques.

Article 35.

Per a l'any 2013, seran d'aplicació les quantitats que figuren per a cadascuna de les categories i/o Grups professionals referits a annex 1 d'aquest Conveni.

Any 2014: Els imports anuals fixats en taules salarials 2.013 como Salari Conveni per Grup professional se'ls addicionarà els imports fixats en la taula adjunta.

import anual en 14 pagues:

Grup 3: 331,22 EUR.

Grup 4: 346,02 EUR.

Grup 5: 386,91 EUR.

Grup 6: 416,21 EUR.

P.Esp. 1 i 2 any: 383,88 EUR.

La resta de conceptes salarials de caràcter individual o plusos i complements fixats en taules per l'any 2013 s'incrementaran en 1%, a excepció dels valors fixats com a prima de producció que s'incrementaran en 4,0%.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 9 de març de 2015

Any 2015: Els imports anuals fixats en taules salarials 2.014 com Salari Conveni per Grup professional se'ls addicionarà els imports fixats en la taula adjunta.

Percentatge a aplicar sobre valors salari conveni taules 2014:

Grup 3: 1,0%.
Grup 4: 1,2%.
Grup 5: 1,5%.
Grup 6: 1,8%.
P.E sp. 1 i 2 any: 1,8%.

Percentatge a aplicar a la resta de conceptes salarials sobre taules 2014:

Plusos i complements: 1,25%.
Prima Producció: 4,00%.

Article 36.

Si es donen els requisits establerts en la taula següent les quantitats fixes com salari conveni a les taules 2014 i 2015 es regularitzar el percentatge especificat a la taula adjunta.

Taxa de Absentisme any anterior de la planta:	% salari conveni
Si la taxa d'absentisme es igual o menor al 2 %	1,50%
Si la taxa d'absentisme es igual o menor a 3%	0,75%
Si la Taxa d'absentisme es igual o menor a 4%	0,50%

Taxa d'absentisme = Total hores teòriques / Total hores d'absència (*).

(*) Total hores d'absència per Baixa IT baixa AP/EP i absències no justificades.

Article 37. Regulació en referència al IPC.

Per evitar la progressiva pèrdua de poder adquisitiu, si el diferencial entre el IPC real any 2014 l'increment fixa acordat per cada Grup professional com salari conveni és superior a 0,25 punts diferencials-0,25 es ser formalitzades en taules de 2015. (L'esmentada regularització s'aplicarà únicament i exclusivament en el concepte de Grup professional de salari conveni no són aplicables en conceptes salarials que s'apliquen suplementos gratificacions individuals i primes).

La mateixa regla s'aplicarà el període 2015.

Article 38. Plus anys de servei.

S'estableix un premi de vinculació a l'empresa consistent a la percepció de les quantitats que s'assenyalen en taules com a plus antiguitat. Aquest imports s'incrementaran anualment els percentatges definits a l'article 35 del present conveni. La quantitat a percebre per aquest concepte serà la mateixa per a tots els grups professionals.

Article 39. Pagues extraordinàries.

Es tindrà dret a dues pagues extraordinàries, una per Nadal i l'altra l'estiu. El pagament de la paga de Nadal es realitzarà el dia 20 de desembre i la d'estiu el dia 20 de juny.

Els períodes de permanència en situació de IT, accident, malaltia professional, o maternitat no afectarà al còmput de la quantitat a percebre de les pagues extraordinàries.

Article 40. Prestacions por incapacitat temporal.

Les prestacions econòmiques a percebre en les situacions d'incapacitat temporal equivaldran a les assignades al efecte en cada moment i respecte a cada contingència pel sistema de Seguretat Social, amb les següents excepcions:

A les situacions d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna els dies 1 al 3, en qualsevol dels casos que es produiran al llarg del any, s'abonarà el 50% de la base de cotització del mes anterior al fet causant de la baixa.

Dilluns, 9 de març de 2015

Article 41. Complements per incapacitat temporal.

L'empresa pagarà prestacions complementaries per incapacitat temporal en els següents períodes:

1. En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna que no comporti hospitalització, del 4 al 20 dia, l'empresa pagarà el complement del 40% de la base de cotització del mes anterior, sempre que el absentisme global de la planta, en el mes anterior, haguí estat inferior al 6%. (El càlcul d'absentisme serà el 100% de las absències a excepció de las derivades de situacions de maternitat i activitat Sindical).

2. En cas d'incapacitat temporal por malaltia comuna que no comporti hospitalització, a partir del 21 dia, la empresa abonarà el complement del 25% de la base de cotització del mes anterior, sempre que el absentisme global de la planta, en el mes anterior, haguí estat inferior al 6%. (El càlcul d'absentisme serà el 100% de las absències a excepció de las derivades de situacions de maternitat i activitat Sindical).

3. En cas de incapacitat temporal por malaltia comuna o accident no laboral, que comporta hospitalització, la empresa abonarà el complemento fins el 100% del salari real, a partir del dia de la hospitalització i pel temps de durada de la mateixa.

4. En cas de malaltia professional o accident de treball des de el fet causant i fins la data que consti en el comunicat oficial de alta.

L'import a complementar en els esmentats supòsits serà la diferencia entre la prestació econòmica assignada, al efecte pel sistema de Seguretat Social, respecte a cada contingència i el 100% del salari que tingui reconegut el treballador, sense que en cap cas pugui superar el màxim de cotització legalment establert quan derivat d'incapacitat temporal es requereixi hospitalització i aquesta sigui per mes de 3 dies, durant tots els dies d'hospitalització i per la totalitat del període de convalescència, el complement serà equivalent al doble dels dies que haguí durat la hospitalització.

Article 42. Ajuda escolar.

S'abonarà en una sola paga per cada fill/a, escolaritzat i fins a la finalització dels estudis universitaris o com a màxim fins els 25 anys d'edat, la quantitat fixada en les taules salarials annexes sempre que s'acompleixin els següents requisits:

a) Que els estudis siguin degudament reconeguts i/o habilitin per obtenir una titulació oficial homologada pel ministeri d'educació i/o departament d'ensenyament de la generalitat: Educació infantil, primària, secundària, formació Professional batxillerat i ensenyament universitari de grau mig o superior.

b) Que s'acrediti suficientment la matrícula i no es tingui dret a altra ajuda econòmica o beca donada per qualsevol institució oficial.

c) Que no s'interrompin els estudis per altre situació que malaltia o accident.

Als treballadors amb contracte temporal, es prorratejarà la quantitat anual en funció dels mesos de prestació laboral mes els que manquessin fer la finalització del contracte en el moment de la sol·licitud.

Article 43. Plus Nocturn.

Als treballadors que per necessitats de producció haguessin de realitzar torn de nit, se'ls abonarà un plus nocturn establert en les taules salarials per cada hora treballada en l'esmentat torn, igual per a totes les categories i/o grups professionals i amb el mateix percentatge d'augment que als salaris.

Cap treballador estarà en el torn de nit més de dues setmanes consecutives, tret d'adscripció voluntària.

Article 44. Plus CO2.

S'abonarà una prima complementària establerta en les taules salarials (annex 1) amb el nom de plus CO2 per cada hora treballada a soldadura a partir del rendiment 101 inclòs, en l'esmentat treball, pagant-se la mateixa quantitat a qualsevol nivell d'activitat superior o igual per a totes les categories i/o Grups professionals i amb el mateix percentatge d'augment que als Salaris.

Dilluns, 9 de març de 2015

Article 45. Hores Extraordinàries.

La retribució d'hores extraordinàries s'ajustarà als valors establerts en el present conveni, regint-ne, per la resta, en el conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la Província de Barcelona vigent.

Article 46.

Les diferències que puguin suposar l'aplicació del present Conveni col·lectiu, des de la seva entrada en vigor, seran abonades en el termini d'un mes, comptat a partir de la seva firma.

Sistema d'incentius.

Article 47.

Les retribucions per incentius s'aplicaran ja sigui als treballs directes com als indirectes, calculant-les d'acord amb les normes esmentades tot seguit.

Article 48.

Els treballadors directes, quan estiguin sempre ocupats en treballs directes cronometrats, percebran, com incentiu, les quantitats corresponents a l'activitat mitjana assolida en el període de liquidació.

Quan se li ocupi part de la seva jornada de treball en treballs directes i indirectes, se li assignarà per al temps no controlat el rendiment mitjà pagat en la seva última liquidació de prima, excepte quan la seva activitat en el treball no controlat sigui inferior, d'una manera manifesta, a la mitjana esmentada, qüestió que serà determinada pel comandament corresponent, i que aplicarà un cop hagi advertit al treballador de la seva apreciació i de persistir aquest en la mateixa actitud, sense posterior avís.

El període de liquidació serà mensual, i s'iniciarà el dia 21 del mes anterior i finalitzarà el dia 20 (tots dos inclosos) del mes en curs i abonant-se d'acord amb el rendiment mitjà resultant.

Quan el treball no tingui temps definit, s'aplicarà l'article 19 del present Conveni col·lectiu.

Article 49. Plus Interrupció.

Quan s'aturi el treball a prima i es comuniqui de forma immediata al comandament corresponent, es pagarà la quantitat indicada en taules, sempre que el treballador romangui al seu lloc i en les següents circumstàncies:

- a) Per manca d'aprovisionament de material al lloc de treball.
- b) Per avaria de la màquina.
- c) Per manca d'eines.
- d) Quan hagi de desplaçar-se, prèvia autorització, del lloc de treball, per anar a les oficines o departaments de la factoria, per pròpia iniciativa.

En cas de donar-se qualsevol dels tres primers supòsits i al treballador se li hagi assignat altre lloc de treball, se li aplicarà la normativa general ja prevista per aquestes situacions.

S'aplicarà el rendiment mitjà assolit en el període anterior:

- a) Quan hagi d'anar a oficines o departaments de l'empresa a instàncies d'aquesta.
- b) Pel temps invertit en anar als serveis de farmaciola de la factoria.
- c) Durant el temps utilitzat en les revisions mèdiques anuals efectuades a la factoria.
- d) En el transcurs del període d'adaptació a un nou lloc de treball que requereix especialització professional diferent a l'adquirida pel treballador, i mentre s'observi la diligència i el progrés deguts per assolir el seu rendiment mitjà habitual. Passat el temps d'adaptació, percebrà d'incentiu que li correspongui segons l'activitat assolida en el nou lloc.

Dilluns, 9 de març de 2015

Article 50.

Atesa la complexitat dels diferents treballs efectuats pel personal indirecte, s'utilitzarà com a referència als efectes de determinar la seva activitat:

a) L'activitat mitjana del Grup de treball, secció, departament o factoria, segons la feina desenvolupada i d'acord amb la mitjana resultant del rendiment obtingut o aplicat a tots els treballadors directes per totes les hores en el període de liquidació, excepte quan la pròpia activitat sigui inferior de manera manifesta al Grup a què pertanyi. Aquesta qüestió la determinarà el comandament corresponent, i l'aplicarà un cop hagi advertit el treballador de la seva apreciació, i de persistir aquest en la mateixa actitud, sense posterior avís.

En cas de no donar-se cap hora productiva en el període de liquidació que es pugui prendre com a referència, s'aplicarà l'activitat que a judici del comandament correspongui.

b) Quan per les particularitats específiques de la tasca que es desenvolupa no puguin ser d'aplicació els criteris enunciats en el paràgraf anterior, se substituiran per altres sistemes que recullin un nombre suficient de factors puntuables i coeficients de correcció.

c) En relació amb l'explicat a l'apartat b), als treballadors adscrits al servei de verificació, se'ls aplicarà, a més de la norma general, els coeficients correctors (més/menys) segons l'eficàcia del servei, prenent com a mesura l'índex de rebuig dels clients, els càrrecs per reparacions efectuades pels clients i el control de qualitat interior.

d) Als treballadors indirectes en general, a qui abans de l'entrada en vigor d'aquest Conveni ja se'ls venia adjudicant uns valors d'incentiu constants, se'ls seguirà respectant en la seva quantia i en les mateixes condicions, mentre la quantitat que els correspongui per aplicació de la norma general sigui inferior a la que ja perceben. En cas que per aplicació de la norma general els correspongui una quantitat superior, se'ls pagarà aquesta.

Article 51.

Encara que el treballador resti a la factoria no se li pagarà incentiu: pels temps d'atur improductiu degut a causa de força major independent de la voluntat de l'empresa i impossibilitat de proporcionar treball efectiu al treballador, sense que aquestes hores entrin en el còmput que serveixi per determinar el rendiment de què es tracta a l'article 49 apart. a.

Jornada i calendari.

Article 52. Jornada Anual.

La jornada per cada un dels anys de vigència del conveni serà de 1.720.

Per als treballadors de torn continuat de matí, tarda, nit i torn partit s'estableix un descans intermedi de 15 minuts que no farà part de la jornada ni serà retribuït.

El personal de torn partit realitzarà la jornada de 7 a 15 hores durant el període comprès entre el 1 de juny i el 15 de setembre, ambdós inclosos.

Article 53. Flexibilitat Estructural.

Amb la finalitat d'adequar la capacitat productiva con la carga de treballs existent en cada moment, en la empresa podrà elaborar un calendari amb la distribució irregular de la jornada anual al llarg del any negociant-lo i acordant-lo amb el comitè d'empresa. La distribució deurà respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en la llei. No es podran superar les 10 hores de jornada i respectar-se el descans entre jornades.

Article 54. Flexibilitat Conjuntural.

En situacions excepcionals, imprevistes o sobrevingudes i amb la finalitat d'adequar la capacitat productiva a la carrega de treball existent en cada moment, es reconeix a l'empresa la facultat de modificar l'horari dels treballadors, mitjançant les mesures previstes en els apartats a) i b) següents:

a) Flexibilitat horària: Consistent en la facultat de prolongar o reduir la jornada de treball fins un màxim de 70 dies laborables, respectant la jornada de treball anual, d'aquests dies s'estableix que l'increment podrà ser de 2 hores per torn un màxim de 20 dies any sent la resta de dies 1 hora per torn.

Dilluns, 9 de març de 2015

b) Bossa Horària: L'empresa disposarà d'una bossa horària de 116,25 hores/any, respectant sempre la jornada anual de treball. Fins el límit d'aquestes hores l'empresa està facultada para realitzar una variació dels dies de distribució de la jornada ordinària del treballador establerta en el calendari laboral o modificar el número de jornades laborables del treballador.

- Aplicació i Còmput: Les mesures de flexibilitat s'aplicaran respectant allò reglamentat en acord subscrit per les parts en data 25 d'abril del 2012.

Sense perjudici de la variació del temps de treball que resulti per l'aplicació de las mesures de flexibilitat el treballador percebrà mensualment la retribució salarial íntegra per tots els conceptes salarials que l'hi haguessin correspost, als efectes de la prima de producció, aquesta s'abonarà en una sola vegada procedint al càlcul segons el previst per a prima mitja, en conseqüència no serà computada en el moment de la regularització horària.

Regularització de la bossa horària: El còmput individual de la bossa horària derivat de l'aplicació de flexibilitat en qualsevol de les seves modalitats d'aplicació es tancarà anualment començant cada any el còmput des de 0.

El resultat d'hores a 31 de desembre cas de ser positiu per al treballador i no haver-se regularitzat al primer trimestre del següent any serà pagat en la nòmina del mes d'abril en el preu establert en cada moment como valor hora extra. Cas de ser negativa per al treballador l'empresa disposarà d'un període de sis mesos par regularitzar-lo. Quedant automàticament cancel·lat acabat l'esmentat termini.

L'ampliació o reducció de les jornades laborables per regularitzar la variació o modificació de jornades laborables haurà de realitzar-se a raó de jornades complertes.

Als efectes d'aplicació de flexibilitat horària l'empresa alliberarà la realització de la mateixa als operaris majors de 60 anys, menys en cas d'adscripció voluntària. Igualment es tindrà en consideració totes aquelles persones que amb patologies mèdiques (exclusivament amb certificació mèdica).

Seràn dies inhàbils per l'aplicació del punt b) tots els diumenges i els següents dies: 1, 6 de gener, 1 de maig, 24 juny, 11 de setembre, 12 d'octubre, 6, 25, 26, 31 de desembre.

Quan en aplicació de l'apartat b) s'hagi de treballar en dies establerts en el calendari laboral como de descanso o festivo per al treballador afectat, se l'hi pagarà addicionalment, en el mes que els treballi el valor de la hora establert com a plus festiu.

La mesura de flexibilitat horària podrà aplicar-se fins al màxim dels límits establerts en les diferents modalitats avançant l'hora d'inici, prolongant l'hora de sortida, compaginant ambdós torns part de la jornada parcialment a seccions de major càrrega. En el cas que l'avançament o prolongació l'hora d'inici o sortida comporti plus de nocturnitat es compensarà amb l'import fixat en taules com plus nocturn flexible.

- Resolució de conflictes: En cas de no acord entre l'empresa i el Comitè d'Empresa o incompliment d'algun dels punts descrits, ambdues parts acordant sotmetràs al arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 55.

Quan per motius d'imperiosa necessitat hagin de realitzar-se hores extraordinàries, aquestes podran comportar-se dins la jornada ordinària dels mesos següents, si així ho acorden l'empresa i els treballadors afectats. En aquest supòsit de computació no es pagaran com a hores extraordinàries. Si el treballador no hi està conforme se li abonaran com hores extres.

Article 56. Vacances.

Els treballadors afectats pel present Conveni col·lectiu tindran dret a gaudir d'unes vacances anuals retribuïdes de trenta dies naturals aquests podran ser dividits en dos o mes períodes havent de ser un d'aquests mínim de 15 dies naturals.

Els períodes de gaudiment de vacances deuran de ser definits entre l'empresa i el comitè durant el primer trimestre de l'any. No obstant, en el mes de desembre, del any anterior, s'establirà un pre calendari que s'usarà en base fins la signatura del definitiu en el primer trimestre.

El personal amb contracte temporal la permanència del qual a l'empresa, al 31 de juliol de cada any, sigui superior a sis mesos, efectuarà les vacances que li correspongui durant els mesos de juny a setembre, ambdós inclosos.

Dilluns, 9 de març de 2015

El càlcul de la mitjana diària d'incentiu a efectes de retribució del període de vacances, s'efectuarà sumant totes les percepcions obtingudes per aquest concepte durant els tres mesos immediatament anteriors al començament d'aquestes vacances, i dividint per 90 dies.

Les persones que en el període establert en calendari laboral como de vacances es trobin en situació de incapacitat temporal o maternitat, una vegada tinguin l'alta mèdica gaudiran del període de vacances que els hi pugi correspondre durant la resta del any natural a que corresponguin previ comunicat i coordinació amb l'empresa.

Article 57. Permisos.

Els indicats a l'annex II. Tost els permisos seran extensius a les parelles de fet que o acreditin segons la legislació vigent.

Als efectes es considerarà que existeix desplaçament la sortida a una altra Comunitat Autònoma.

Els permisos per ingrés malaltia greu o hospitalització, passat el dia de ingrés podrà realitzar-se de forma discontinua, sempre que s'acrediti la continuïtat del ingrés.

Article 58. Excedència.

El règim d'excedències es regularà pel que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica per la província de Barcelona.

Article 59. Roba de Treball.

L'empresa facilitarà la roba de treball descrita en la següent taula.

Grup de Personal: operaris en general, tècnics, administratius o de taller.

Entrega roba: abril-setembre.

- 2 samarretes.
- 1 jaqueta.
- 1 pantaló.
- 1 tovallola.

Al marge dels períodes descrits en l'anterior taula, prèvia verificació, l'empresa reposarà la roba que por circumstancies d'us o desgast sol·liciten els empleats.

Garanties Sindicals.

Article 60.

Els drets sindicals es regularan segons el que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica per la província de Barcelona, vigent.

Ambdues parts convenen l'acumulació d'hores sindicals anuals per grups amb el requisit de fer-ho saber a l'empresa amb la suficient antelació, sempre que l'acumulació d'hores per una mateixa persona no signifiqui una nova contractació per l'empresa si realitza funcions específiques i úniques que requereixin uns coneixements i formació expressa i una presència continuada.

Article 61.

El President del Comitè d'Empresa disposarà de 8 hores mensuals per a tasques pròpies del Comitè.

Beneficis socials.

Article 62. Contractació Temporal.

En igualtat de condicions i dins del marc de la legislació vigent en cada moment, quan per necessitats de producció es tingués la necessitat d'ampliar la plantilla i sense perjudici de la llibertat de contractació que té l'empresa, aquesta

Dilluns, 9 de març de 2015

procurarà cobrir els nous llocs de treball que es puguin crear donant preferència a familiars dels treballadors i prioritat – si s'escau- als parents de treballadors morts, a les situacions derivades d'invalidesa, als fills dels treballadors en actiu, als majors de 40 anys i als menors de 20, en aquest ordre.

L'empresa facilitarà l'obtenció de contracte de relleu als treballadors que o sol·licitin, i compleixin l'edat i els requisit que la pròpia llei estableix en cada moment, als efectes l'empresa es compromet a tramitar les sol·licituds en el termini màxim d'un mes sempre que la conjuntura laboral o permeti (en cas de que per circumstàncies conjunturals es superin els 40 dies laborables entre la sol·licitud i la efectivitat de la mesura el diferencial de dies serà considerat com dies realitzats).

En els casos de difícil pronunciació entre candidats es resoldrà mitjançant concurs - oposició.

Article 63. Fons d'Atencions Socials.

L'empresa destinarà anualment la quantitat de 1.700 EUR. per fer front a les despeses derivades de gestions del Comitè d'Empresa, els justificants de les quals s'hauran de presentar al Departament de Personal. Aquest import s'incrementarà anualment en els valors de l'IPC real de l'any anterior.

Article 64. Prestació per Invalides o Mort.

(Transcripció literal d'allò que preveu l'article 67 del vigent Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona).

"Si com a conseqüència d'accident laboral o malaltia professional es derivés una situació d'invalidesa permanent, en grau de gran invalidesa o d'incapacitat permanent absoluta per a tot tipus de treball, l'empresa abonarà al treballador la quantitat 24.572,28 EUR, 17.143,73 EUR, respectivament, a preu fet i per una sola vegada.

Si sobrevingués la mort del treballador accidentat, els seus beneficiaris o, en el seu defecte, la seva vídua o drethavents, percebran la quantitat de 21.819,20 EUR també a preu fet i en una sola vegada.

L'augment que suposa sobre les quantitats de les prestacions previstes en l'article 61 de l'anterior Conveni col·lectiu no serà exigible fins quinze dies després de la data de publicació del present Conveni Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC).

Les empreses continuaran pagant la prima de l'assegurança durant el període en què el treballador afectat es trobi pendent de qualificació per la Unitat de Valoració Mèdica d'Incapacitats (UVAMI), i si aquesta fos desfavorable per al treballador i aquest recorregués a la via contenciosa, fins que hi hagi sentència en primera instància de la jurisdicció laboral, per tal que, en cas de defunció durant aquest interval de temps, els familiars del treballador mort puguin rebre la quantitat assegurada.

Clàusules transitòries:

Clàusula Transitòria Primera. Per el temps de vigència d'aquest conveni Es mantindrà prorrogada la clàusula transitòria primera del anterior conveni col·lectiu per la que se creava la categoria Professional de Peó Especialitzat, quedant aquesta subjecta a les següents condicions:

1. Aquest pacte complementari es considerat per les parts signants com a clàusula de obligat compliment des de la seva entrada en vigor 1 de novembre de 2003, finalitza-te'n a tots els efectes el 31 de desembre de 2015.

2. Les esmentades categories de formació quedaran englobades en el Grup professional 7, assignada al període de capacitació i coneixement dels processos industrials per adquirir la solvència productiva necessària te assignat els següents salaris:

2.1. Per l'any 2013 i durant el primer any de contractació; 20.209,30 EUR/any incloses pegues extres mes primes plusos i complements assignables segons conveni.

2.2. Pel segon any de contractació, es procedirà al increment global del 50% de la diferencia entre la quantitat fixada en l'apartat 1 i 21.710,43 EUR, mes primes, plusos i complements assignables segons conveni.

Dilluns, 9 de març de 2015

2.3. Els esmentats imports s'incrementarà anualment en idèntics percentatges als fixats en aquest conveni col·lectiu per la resta de categories i/o Grups professionals.

2.4. Acabat el segon any i finalitzat el període de formació i capacitació, quedaran adscrits a tots els efectes contractuals i salarials al Grup Professional 6.

2.5. La Comissió Paritària del Conveni realitzarà, donat el cas el seguiment de capacitació dels operaris, devent-ne dissenyar-ne per part de l'empresa els corresponents protocols de formació.

Segona. L'empresa exposa el seu compromís de no realitzar expedient de regulació d'ocupació en la modalitat de suspensió o extinció de contractes, fins un cop no estiguin esgotades les mesures de flexibilitat exposades en l'article 54 d'aquest Conveni.

Barcelona, 22 de gener de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès