



RESOLUCIÓ de 3 d'abril de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Itron Spain, SLU (centre de treball de Montornès del Vallès) per a l'any 2017 (codi de conveni núm. 08000971011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Itron Spain, SLU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 12 de juliol de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Itron Spain, SLU (centre de treball de Montornès del Vallès) per a l'any 2017 (codi de conveni núm. 08000971011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies 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 ITRON SPAIN, SLU (CENTRO DE TRABAJO DE MONTORNÉS DEL VALLÉS) PARA EL AÑO 2017

Capítulo I
Disposiciones generales

Sección 1ª. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito territorial

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

Artículo 2. Ámbito personal

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de la plantilla que figura en la nómina de la empresa en el momento de su entrada en vigor, afectando asimismo, a todo el personal que ingrese durante la vigencia del mismo. No obstante lo expresado, se excluye de este ámbito el personal que ejerza funciones de dirección y el expresamente excluido por el Estatuto de los trabajadores: art. 1.3 c).

Sección 2ª. Ámbito temporal

Artículo 3. Vigencia y duración

1. Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día 1 de enero de 2017. Su duración será de 1 año a partir de la fecha de su vigencia, cualquiera que sea la de su aprobación oficial. La duración del Convenio se entenderá prorrogada de año en año si ninguna de las partes lo

denuncia con 3 meses de antelación, como mínimo, a la fecha de expiración del mismo o cualquiera de sus prórrogas.

2. Los conceptos salariales y valores económicos establecidos en las tablas de los anexos I, II y III se incrementarán 1,5% desde el mes de julio.

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

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

Artículo 4. *Denuncia y revisión*

1. Para la denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente

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

Sección 3ª. Compensación, absorción, condiciones más beneficiosas

Artículo 5. *Garantía "ad personam"*

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

Artículo 6. *Absorción*

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

Sección 4ª. Respeto a lo convenido

Artículo 7. *Respeto a lo convenido*

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

Sección 5ª. Comisión Paritaria

Artículo 8. *Creación y composición*

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación, aplicación y vigilancia del presente Convenio colectivo. La Comisión Paritaria estará integrada por 4 miembros, 2 en representación de los trabajadores/as y otros 2 en representación de la dirección de la empresa.

Por la parte social: Manuel Cuadrado, Pere Bosque.

Por la parte económica: Óscar Márquez, más otro miembro designado por la dirección.

Artículo 9. *Funciones*

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria:

- Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente Convenio.
- Vigilar el cumplimiento de todo lo acordado.
- Conocer, en primera instancia, las reclamaciones que puedan producirse durante la vigencia del Convenio y sobre las cuestiones tratadas en el mismo.
- Arbitrar soluciones para las cuestiones que las partes sometan libremente a su consideración.
- Resolver las discrepancias que puedan surgir en los períodos de consultas de los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, en los términos que establece el Estatuto de los trabajadores.
- Aquellas otras que puedan atribuirsele de común acuerdo de las partes

Artículo 10. *Funcionamiento*

1. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes. La solicitud se formulará por escrito en el cual se indicará con claridad y precisión el tema que se somete a la consideración de la Comisión Paritaria.

2. Las reuniones deberán tener lugar, a más tardar, a los 10 días hábiles después de la fecha de su solicitud.

Se redactará un acta de todo lo tratado en las reuniones que firmarán todos los asistentes.

3. A efectos de comunicaciones, el domicilio de la Comisión Paritaria será en Montornés del Vallés, y las reuniones se efectuarán en el lugar que determine el presidente.

4. La Comisión Paritaria se constituirá en un plazo máximo de 1 mes a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

5. En caso de falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, las partes integrantes se someterán a un procedimiento de mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña, o a cualquier otro órgano de mediación que decidan las partes.

También se acudirá a estos procedimientos de mediación ante los mismos órganos indicados en el párrafo anterior en caso de existir discrepancias entre la empresa y la parte social en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, al objeto de poderlas solventar de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo II **Organización del trabajo**

Sección 1ª. Facultades y obligaciones de la dirección

Artículo 11. *Norma general*

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

Artículo 12. *Facultades de la dirección*

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

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

Artículo 13. *Obligaciones de la dirección de la empresa*

Son obligaciones de la dirección de la empresa:

- a) Informar al Comité sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.
- b) Limitar hasta un máximo de 90 días laborales la experimentación de los nuevos sistemas de organización, computándose dicho período por departamento, sección o subsección determinados, garantizando como mínimo la remuneración media percibida durante los 3 meses anteriores.
- c) Transcurrido el período de experimentación, en caso de desacuerdo con los trabajadores, presentar al organismo competente propuesta razonada de los sistemas en discusión sobre establecimientos de primas o incentivos para la resolución que proceda.

d) Poner a disposición de los trabajadores la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo y las tarifas vigentes para los mismos.

e) Establecer y redactar la fórmula de los cálculos del salario con arreglo a un sistema claro y sencillo, cualquiera que sea la medida o criterio para valorar los rendimientos.

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

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

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

Sección 2ª. Sistemas y métodos de trabajo

Artículo 14. Norma general

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

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

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

Artículo 15. Análisis de rendimientos

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

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

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

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

5. Fijación de los tiempos: la fijación de los tiempos del método corresponde exclusivamente a la dirección de la empresa. El tiempo estándar que se concede para una operación

determinada, será el que resulte de la medición de trabajo estudiado científicamente, empleando para ello las técnicas de cronometraje, tiempo predeterminado MTM, muestreo de trabajo u otra técnica de medición profesionalmente reconocida.

En la realización del estudio y medición del trabajo se tienen en cuenta las recomendaciones de la OIT de Ginebra.

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

Artículo 16. *Definiciones de la actividad*

1. Actividad óptima: Consideramos actividad óptima aquella que cumple las siguientes normas:

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

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

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

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

Artículo 17. *Normalización de tareas*

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

Artículo 18. *Plantillas*

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

Artículo 19. *Valoración de puestos*

1. El sistema de valoración de puestos de trabajo está efectuado en la empresa por el sistema Nema y a través de una Comisión.
2. Composición de la Comisión: La valoración dentro de la empresa se llevará a cabo por una Comisión integrada por 1 presidente y secretario designados por la dirección, 2 vocales y 1 suplente en representación del Comité, y el jefe de la sección al que pertenezca el puesto a valorar.
3. Trámite de funcionamiento: Cualquier petición de revisión o valoración se dirigirá por la persona interesada a su jefe respectivo, el cual pasará tal petición y descripción del puesto, si es el caso, al presidente de la Comisión.
4. Trámite de valoración: Una vez valorado el puesto, una copia de la descripción del mismo estará en poder del jefe respectivo, que la pondrá de manifiesto a cualquier trabajador que la solicite.

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

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

Artículo 20. *Adaptación a los puestos de trabajo*

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

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

Artículo 21. *Revisión de tiempos*

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

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

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

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

Artículo 22. *Paros improductivos*

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

Sección 3ª. Clasificación profesional

Artículo 23. *Norma general*

1. La estructura profesional del Convenio colectivo para la empresa Itron, basada en grupos profesionales, consta de 8 grupos, que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en técnicos, empleados y operarios, por lo tanto cada trabajador, estará adscrito a un grupo profesional y a una determinada división funcional, debiéndose asignar el salario de grupo establecido para el mismo.

2. A partir de la entrada en vigor del presente sistema de clasificación profesional, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo quedarán encuadrados en alguno de los niveles profesionales, y su correspondiente salarial, que se contienen en el mismo en base al documento de trasposición contenido en el anexo I.

3. Los grupos profesionales consignados son meramente enunciativos y no presuponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

4. Son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada grupo profesional, pues todo trabajador de la empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen los superiores, dentro del general cometido propio de su competencia profesional, debiendo, en caso de emergencia, realizar otras labores.

5. La clasificación profesional se ha realizado por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos, y por los trabajos y funciones básicas más representativas que desarrollan los trabajadores.

Por ello, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica su adscripción a éste, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de estas competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

En definitiva, el encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador, con independencia de la denominación del puesto de trabajo o de la titulación del trabajador.

DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES:

1. Criterios generales

1.1. El presente Acuerdo sobre clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

1.2. La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

1.3. Dentro de la empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrá haber las divisiones funcionales que se estimen convenientes o los trabajadores afectados por este Acuerdo, serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este Acuerdo, que se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en 3 divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

- Técnicos:

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

- Empleados:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

- Operarios:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

A) Conocimientos

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B) Iniciativa

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C) Autonomía

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D) Responsabilidad

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E) Mando

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- El grado de supervisión y ordenación de tareas
- La capacidad de interrelación
- Naturaleza del colectivo
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F) Complejidad

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

GRUPO PROFESIONAL 1

- Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

- Formación:

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional. Se corresponden normalmente, con el personal encuadrado en el grupo 1 del baremo de las Bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Ingenieros
- Licenciados

- Tareas:

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos o del conjunto de actividades dentro de un departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico - laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de la empresa, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

GRUPO PROFESIONAL 2

- Criterios generales:

Son trabajadores con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

- Formación:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, "titulados superiores de entrada".

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el grupo 2 del baremo de las Bases de cotización a la Seguridad Social y eventualmente, en el grupo 1 de cara a cubrir a los titulados superiores de entrada. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Ingenieros técnicos (peritos)
- Analista informática

- Tareas:

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc. o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
3. Actividades consistentes en organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, comedores, previsión del personal, etc.

GRUPO PROFESIONAL 3

- Criterios generales:

Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

- Formación:

Titulación de grado medio, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el grupo núm. 3 de las Bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Delineante proyectista
- Jefe administrativo 1^a
- Jefe de taller
- Maestro industrial marketing
- Operador ordenador

- Tareas:

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos.
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

GRUPO PROFESIONAL 4

- Criterios generales:

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

- Formación:

Bachillerato, BUP o equivalente o técnico especialista, complementado con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los grupos núm. 4 y 8 de las Bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Delineante 1ª
- Maestro industrial
- Maestro taller 1ª
- Técnico organización 1ª

- Tareas:

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
4. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
5. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

6. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

GRUPO PROFESIONAL 5

- Criterios generales:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

- Formación:

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núm. 5 y 8, de las Bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Maestro taller 2ª
- Oficial administrativo 1ª

- Tareas:

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, instrumentación, con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de venta y comercialización de productos que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
5. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario, registro, cálculo, facturación o similares y archivo, que requieran algún grado de iniciativa.
6. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

GRUPO PROFESIONAL 6

- Criterios generales:

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidos, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

- Formación:

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o técnico auxiliar (módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los grupos núm. 6, 7 y 9 de las Bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Delineante 2ª
- Técnico organización 2ª
- Oficial administrativo 2ª

- Tareas:

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equivalentes a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, instrumentación, montaje o soldadura, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
4. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
5. Tareas de ajuste de series de aparatos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
6. Realizar trabajos de corte, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos.

GRUPO PROFESIONAL 7

- Criterios generales:

Estarán incluidos aquellos trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

- Formación:

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente. Comprenderá las categorías encuadradas en los grupos núm. 6 y 10 de las Bases de cotización a la Seguridad Social:

- Operario 1ª

- Tareas:

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples. Tareas de embalaje y paletizado realizadas con elementos mecánicos.

4. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

5. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.

GRUPO PROFESIONAL 8

- Criterios generales:

Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores que estén acogidos a algunos de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Asimismo, estarán incluidos en este grupo profesional, aquellos trabajadores y trabajadoras menores de 18 años que no se acojan a contratos formativos, desarrollando tareas sencillas que no requieran esfuerzo físico ni formación específica. Se excluyen expresamente de este grupo profesional los trabajadores contratados en prácticas.

- Formación:

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente. Comprenderá las categorías encuadradas en el baremo núm. 11 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

- Operario 2ª
- Operario 3ª

- Tareas:

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
3. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
4. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
5. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Observaciones a la clasificación profesional:

1. Grupo profesional 2 técnicos, agrupa a titulados superiores y licenciados en general, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo su clasificación en el grupo profesional 1.
2. Se facilita dentro de la descripción de cada grupo profesional, con criterios únicamente orientativos, la referencia de los números de la tarifa de los baremos de cotización de la

Seguridad Social, por los que, en circunstancias normales, cotizarían los trabajadores incluidos en dicho grupo.

Capítulo III Movimiento del personal

Artículo 24. *Contratación*

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

1. Contrato eventual: El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos regulado en el artículo 15.1b) del Estatuto de los trabajadores, se regirá por lo que se establezca en el Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona. La retribución será el 100% de los valores de tablas del presente Convenio.

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

Artículo 25. *Ascensos*

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

2. Cualquier trabajador, pasados los 6 meses en plantilla, si ostenta categoría de peón, automáticamente se le concederá la de especialista, salvo que por su cualificación contrastada por la dirección, aconseje un período inferior. En todo caso, se computarán todos los períodos trabajados en la empresa.

Artículo 26. *Período de prueba*

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

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

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

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

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

Artículo 27. *Cambios de puesto de trabajo*

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 28. Ceses

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

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

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

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

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

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

Capítulo IV Condiciones económicas

Sección 1ª. Retribución

Artículo 29. Conceptos retributivos

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

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

Estos conceptos corresponden al 2017, tal y como se recoge en los anexos I, II y III.

Artículo 30. Salario base

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

Sección 2ª. Complementos del salario base

Artículo 31. Enumeración

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

- a) Complementos personales (artículos 32, 33 y 33 bis).
- b) Complementos de puesto de trabajo (artículos 34, 35 y 36).
- c) Complementos por calidad y cantidad de trabajo (artículo 37).
- d) Pagas extraordinarias (artículos 38 y 39).

Artículo 32. Complementos personales

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

2017: 39,54 EUR

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

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

Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.
- c) La percepción del quinquenio se efectuará mensualmente y en el mes en que se cumpla.
- d) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por cualquier causa, si posteriormente reingresase, el cómputo de antigüedad será a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos anteriormente adquiridos.

Se reconoce la existencia de un premio de antigüedad de empresa instaurado con motivo de su centenario. Se abonará por bloques de 5 años, en el mes en que se cumpla, según la tabla del anexo III.

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

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

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

Artículo 33.1. *Complemento ex categoría profesional*

Este complemento nace como consecuencia del cambio de un sistema de clasificación basado en categorías profesionales a un sistema de clasificación basado en grupos profesionales, y tiene como objetivo garantizar las retribuciones que viniesen percibiendo los trabajadores adscritos a determinadas categorías profesionales.

Este concepto salarial corresponde exclusivamente a la diferencia salarial que pueda existir entre el salario base por categoría profesional vigente hasta la fecha y el salario base por el grupo profesional al que queden adscritos los trabajadores. Tiene carácter consolidable y no será absorbible ni compensable, y se revalorizara según el Convenio.

Artículo 33.2. *Complemento personal absorbible y compensable*

Los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio percibiesen un salario base superior al establecido para grupo profesional a la que están adscritos, se les mantendrá la diferencia como complemento "ad personam", denominado complemento "personal absorbible y compensable". Como su propio nombre indica, dicho complemento será absorbible y compensable en su totalidad. Este complemento también se incluirá en la pagas extras.

Artículo 34. *Complementos de puesto de trabajo*

Plus puesto trabajo: El que se contempla para los distintos niveles en el anexo II.

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

Artículo 35. *Plus de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos*

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

Artículo 36. *Plus de trabajo nocturno*

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

Artículo 37. *Complementos por calidad o cantidad de trabajo*

Normas sobre los incentivos de trabajo directo:

1. El régimen de remuneración por incentivos se establece como complemento del salario base más plus de puesto de trabajo.
2. Se acepta como punto de partida el rendimiento mínimo de 100 centesimal.

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

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

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

6. Si el personal directo es trasladado a un puesto de trabajo indirecto, percibirá durante los 2 meses siguientes al traslado, la prima correspondiente al rendimiento medio que venía percibiendo en el último mes de trabajo directo.

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

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

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

Este artículo quedará modificado según acta adicional al Convenio.

10. La actividad máxima abonable será:

Sistema centesimal: 138,00

Sección 3ª. Otras retribuciones

Artículo 38. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias tendrán la regulación establecida por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, y en partículas se considerarán horas extraordinarias las que realicen los equipos de mantenimiento fuera de la jornada normal, los de carácter esporádico, que repercutan en la producción: falta de moldes, rotura de stocks, etc. y las que se precisen al menos una vez al año para el recuento físico de los stocks.

Artículo 39. Pagas de julio y Navidad

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio, percibirán su salario anual dividido en 14 mensualidades, de las cuales, 2 corresponden a las pagas extraordinarias de julio y Navidad, consistentes en 1 mensualidad del salario base según anexo I y el complemento personal.

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

Artículo 40. Respeto a situaciones anteriores

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

La paga de enero se abonará en función de la permanencia y retraso del año anterior: Se partirá de la base de 1 mensualidad con el siguiente baremo de descuento:

- a) Por cada baja de enfermedad se considerarán 5 horas de ausencia.
- b) Al total de horas de permisos no abonables se le restarán 5 horas y el coeficiente corrector será 1.
- c) El total de horas de retraso al año, menos 5, se multiplicarán por el coeficiente 5.
- d) Si el total de horas ponderables en todos los conceptos anteriores son inferiores a 20 o más, se multiplicarán por el coeficiente 0,2, obteniéndose de esta manera el porcentaje de descuento a realizar sobre la totalidad de la paga.

Artículo 41. *Quebranto de moneda*

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

2017: 35,42 EUR

Artículo 42. *Abono de haberes*

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

Artículo 43. *Incremento y revisión salarial*

Los conceptos salariales y valores económicos establecidos en las tablas de los anexos I, II, y III se incrementa 1,5% para el año 2017 desde julio.

Capítulo V **Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones**

Artículo 44. *Jornada*

1. Las horas de trabajo anuales para 2017 serán de 1.750.

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

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

Artículo 45. *Vacaciones*

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

2. Dirección dará cuenta al Comité con 3 meses de antelación a la fecha de disfrute, del plan de vacaciones previsto en su organización.

3. El régimen de vacaciones complementarias que se venía disfrutando según los convenios anteriores (1 día por cada 5 años de antigüedad hasta un máximo de 5 días), quedó congelado a 23 de abril de 1990. Anualmente se pagará la parte proporcional de 1 día de salario a las personas que no hayan podido completar 1 día entero de vacaciones.

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

Capítulo VI Licencias y permisos

Artículo 46. *Licencias y permisos*

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

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

Urgencias médicas:

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

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

- g) 1 hora diaria a elección del trabajador los 9 primeros meses del nacimiento de un hijo por lactancia, de acuerdo con la regulación que de este permiso hace el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Capítulo VII Salidas, dietas, viajes y ropa de trabajo

Artículo 47. *Salidas, dietas y viajes*

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

2017:

Desayuno	Media dieta	Dieta completa
5,56 EUR	18,09 EUR	41,93 EUR

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

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

2017: 73,34 EUR

Artículo 48. *Ropas de trabajo y calzado en casos especiales*

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

Capítulo VIII Régimen disciplinario

Artículo 49. *Norma general*

En materia general de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Código de conducta laboral para la industria del metal, que se adjunta como anexo V en el texto del Convenio; en el Estatuto de los trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

Artículo 50. *Despido*

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

- a) Por faltas injustificadas de asistencia al trabajo, 10 días en un período de 6 meses.
- b) Por faltas injustificadas de puntualidad 8 veces en 1 mes, 14 veces en 3 meses o 20 en 6 meses.
- c) Por indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- d) Por disminución individual, voluntaria y continuada del rendimiento normal en el trabajo.
- e) Por embriaguez habitual públicamente advertida en el centro de trabajo.
- f) Por originar reiteradamente riñas o pendencias con los compañeros de trabajo, bastando una sola vez cuando se produjeran lesiones, daños en las instalaciones o notoria interrupción en un servicio.
- g) Por infidelidad a la empresa, bien por prestar servicios en empresas competidoras, revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, bien por difamar y ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directivos.

Artículo 51. *Faltas en autocares*

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

Capítulo IX Derechos de los trabajadores

Artículo 52. *Derechos*

El trabajador tiene derecho:

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

Artículo 53. *Asistencia social*

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

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

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

- a) Los trabajadores que en los 12 meses anteriores a la fecha de la baja no hayan tenido ninguna baja por enfermedad.
- b) Aquellos casos graves que hayan tenido que ser ingresados en un centro hospitalario, al menos 3 días laborables o 5 naturales.
- c) En los casos de accidentes laborales con baja, se abonará la prima desde el primer día. Para este cálculo se tendrá en cuenta la media de los 3 meses anteriores.

Parejas estables: Se estará a lo dispuesto en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia.

Artículo 54. *Ayuda escolar y ayuda hijos disminuidos*

La empresa abonará en concepto de ayuda escolar, por hijo entre 3 y 16 años, ambos inclusive, pagaderas mensualmente 10 meses al año, las siguientes cuantías:

2017: 25,61 EUR

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

Artículo 55. *Créditos*

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

1. Las solicitudes se atenderán por estricto orden de recepción y deberán ir acompañadas de los justificantes correspondientes, según el reglamento aprobado por el Ministerio de la Vivienda de 3 diciembre 1961.

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

3. La cuantía establecida será 4.450 EUR. El total de cantidades concedidas por este concepto no superará 44.475 EUR. El interés será del 8% anual, reintegrable en 10 años.

4. Al prestatario que abandone la empresa antes de la total cancelación de su deuda, será descontada la cantidad pendiente de pago del finiquito. Si no fuera posible se negociará el pago con el trabajador.

Artículo 56. *Seguro de vida y accidente*

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

Seguro de vida colectivo de empresa: Que cubrirá la muerte por cualquier causa y la incapacidad profesional total y permanente, y seguro de accidente laboral, por un importe de:

2017: 19.518,82 EUR

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

Artículo 57. *Ayuda a jubilados*

1. El personal que se jubile dentro del año civil en que cumpla 65 años, percibirá una ayuda consistente en un complemento anual y vitalicio de la diferencia entre el 70% del salario real neto (excluidas las primas), y lo percibido por la Seguridad Social al jubilarse, si fuera el caso. Tomando como base para cálculo, la existente en enero de 2017 para las jubilaciones de 2017, para la determinación de la cantidad a percibir por la Seguridad Social.

2. Con independencia de la ayuda anual y vitalicia, si fuese el caso, el personal que se jubile al cumplir 65 años percibirá por una sola vez y en metálico, la tercera parte de su sueldo anual neto (excluidas primas) si llevara en la empresa entre 10 y 20 años de antigüedad, y la mitad si llevara 20 o más años.

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

Artículo 58. *Ayuda a personal inválido*

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

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

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

Artículo 59. Comedores

La organización es a cargo de la empresa y la supervisión por parte del Comité. Con efecto 1 de enero de 2017, la cantidad a abonar por los trabajadores por comida será:

2017: 1,55 EUR

Se organiza según las condiciones pactadas en el acuerdo de fecha 23 de julio de 2003.

Artículo 60. Excedencia

Con carácter excepcional e independientemente de lo dispuesto en la Legislación laboral vigente en cada momento, se concede por 1 sola vez a los trabajadores en activo que ostenten una antigüedad de un mínimo de 2 años, el derecho a una excedencia por un período máximo de 12 meses.

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

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

La reincorporación se solicitará por escrito, con 1 mes de antelación a la fecha de la finalización de aquélla, destinándose el trabajador a su reingreso a un puesto de trabajo similar al que anteriormente venía ocupando.

El número de personas que podrán disfrutar simultáneamente de esta excedencia excepcional en la empresa será de 5 como máximo.

Artículo 61. Comité de Empresa

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

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

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

Son garantías del Comité:

1. Local del Comité.
 2. Derecho de reunión.
 3. Disponer de las horas que legalmente corresponda, para gestiones de su cargo.
 4. Derecho de comunicación, publicación e información a los trabajadores.
 5. Derecho de convocar asambleas del personal, fuera de las horas de trabajo.
 6. Garantías legales frente a medidas disciplinarias de los vocales del Comité.
- En el caso excepcional de que lo considere necesario, el Comité podrá solicitar de la dirección el asesoramiento de hasta 2 personas.

Podrán acordar la acumulación trimestral de las horas sindicales en favor de 1 o más miembros del Comité y delegados sindicales, estos últimos si legalmente correspondiera tenerlos, y que pertenezcan a su respectiva central sindical, sin rebasar el máximo total legal.

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

Artículo 62. *Derechos y garantías de las secciones sindicales*

Se estará a lo dispuesto en la Ley vigente.

Artículo 63. *Comité Intercentros de Itron*

No aplicable.

Artículo 64. *Comité Europeo de Itron*

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

Artículo 65. *Canon sindical*

El Comité y las secciones sindicales legalmente constituidas en Itron Spain, SLU acuerdan que podrán fijar un canon económico a los trabajadores no afiliados a ningún sindicato. Dicho canon se le descontará de su nómina bajo su consentimiento firmado. Esta aportación será ingresada en una cuenta corriente para gastos, sólo y exclusivamente de dichas secciones sindicales, por el concepto expuesto.

Artículo 66. *Derecho supletorio*

1. En todo lo previsto en el presente Convenio regirán las normas, reglamentos y leyes de obligado cumplimiento, y en especial el Estatuto de los trabajadores vigente y disposiciones complementarias.

2. Si durante la vigencia de este Convenio, se produjera la negociación y firma de un convenio general estatal o de ámbito autonómico de carácter estatutario, sería de aplicación para aquéllas materias no reguladas en este Convenio de empresa.

Artículo 67. *Cláusula de garantía*

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

Pactos complementarios

1. Asistencia social:

Se analizarán y clasificarán los casos puntuales que se produzcan fuera del contexto del Convenio.

2. Salud laboral:

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

3. Formación y promoción profesional:

Existe una Comisión efectiva para la Promoción y Formación Profesional integrada en un principio por 1 presidente y 1 secretario designados por la empresa y 2 vocales miembros del Comité, encargada del estudio de su composición, asignación de funciones y mecanismos de regulación de la promoción y formación profesional.

4. Formación continua:

Existe una Comisión efectiva para la Formación Continua integrada en un principio por 1 presidente y 1 secretario designados por la empresa y 2 vocales miembros del Comité, encargada del estudio de su composición, asignación de funciones y mecanismos de regulación siguiendo los criterios del acuerdo de Formación Continua.

5. Mediación:

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

Disposiciones adicionales

Disposición adicional 1ª

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

El articulado del Convenio se redactará en catalán y castellano, publicándose en ambos idiomas.

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

Disposición adicional 2ª. Cláusula de inaplicación

Según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, se podrá modificar, respecto al presente Convenio colectivo, las materias que se detallan a continuación, siempre que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y según el procedimiento establecido en la presente disposición.

Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante 2 trimestres

consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la Autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

La empresa, cuando quiera llevar a cabo la inaplicación de condiciones previstas en el presente Convenio colectivo deberá abrir un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores que tendrá una duración máxima de 15 días, debiendo acreditarse en este período de consultas, las causas y los motivos que justifican la inaplicación.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la empresa. En caso de acuerdo en el seno de la empresa, ambas partes notificarán el acuerdo a la Comisión Paritaria del Convenio y a la Autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio, la cual dispondrá de un plazo máximo de 7 días hábiles para pronunciarse desde que la discrepancia le fue comunicada. Cuando no se haya solicitado la intervención de la Comisión o en el caso de persistir el desacuerdo después de la finalización del trámite ante la Comisión Paritaria, las partes se someterán a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

El acuerdo sustitutorio de las condiciones inaplicadas del Convenio, deberá de concretar las nuevas condiciones a aplicar a las personas trabajadoras de la empresa, y la vigencia de la inaplicación, la cual no se podrá prolongar más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

Conversión categorías - grupos profesionales:

Grupo	Categoría	Salario anual	Salario mensual
1	Ingeniero Licenciado	38.584,42	2.756,03
2	Perito Analista informática	34.902,00	2.493,00
3	Delineante proyectista Jefe administrativo 1ª Jefe taller Maestro industrial MK Operador ordenador	31.421,18	2.244,37
4	Delineante 1ª Maestro industrial Maestro taller 1ª Técnico organización 1ª	29.007,44	2.071,96
5	Maestro taller 2ª Oficial administrativo 1ª	26.463,92	1.890,28
6	Delineante 2ª Técnico organización 2ª Oficial administrativo 2ª	24.729,60	1.766,40
7	Operario 1ª	20.564,88	1.468,92
8	Operario 2ª Operario 3ª	19.791,38	1.413,67

Nota: Se aplicará con efectos julio 2017.

ANEXO II. PLUS PUESTO TRABAJO - PUNTO PRIMA

Personal directo:

Nivel	Mensual	Anual	Primas
1	64,90	778,80	0,053340
2	79,82	957,84	0,053837
3	124,87	1.498,44	0,054581
4	152,46	1.829,52	0,055490
5	166,18	1.994,16	0,055821
6	185,28	2.223,36	0,056070
7	190,93	2.291,16	0,058136
8	222,39	2.668,68	0,058467
9	252,30	3.027,60	0,061031
10	337,53	4.050,36	0,064587

Personal indirecto:

Nivel	Mensual (EUR)	Anual (EUR)
1	8,17	98,04
2	11,42	137,04
3	14,61	175,32
4	17,85	214,20
5	21,12	253,44
6	24,37	292,44
7	24,52	294,24

Nota: Se aplicarán con efectos julio 2017.

ANEXO III. TABLAS SALARIALES

Premio antigüedad:

Años	Importe (EUR)
5	196,23
10	322,95
15	466,46
20	602,66
25	767,79
30	873,96
35	955,98
40	1.037,48

Quinquenios:

Quinquenios	Mensual (EUR)	Anual (EUR)
1	39,54	474,48
2	79,09	949,08
3	118,63	1.423,56
4	158,18	1.898,16
5	197,72	2.372,64
6	237,27	2.847,24
7	276,81	3.321,72
8	316,36	3.796,32

Ayuda escolar (x 10 meses):

Mensual (EUR)	Anual (EUR)
25,61	256,10

Ayuda hijos disminuidos (x 12 meses):

Mensual (EUR)	Anual (EUR)
25,61	307,32

Otros conceptos de Convenio:

Seguro de vida y accidente:.....19.518,82 EUR.
 Quebranto de moneda:.....35,42 EUR
 Comida:.....1,55 EUR

Dietas:

Desayuno:.....5,56 EUR
 Media dieta:.....18,09 EUR
 Dieta completa:.....41,93 EUR
 Pernocta fuera domicilio habitual (sábados, domingos y festivos):.....73,34 EUR

Nota: Se aplicarán con efectos julio 2017.

ANEXO IV. CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artículo I. *Criterios generales*

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.
5. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo II. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta 3 ocasiones en un período de 1 mes.
- b) La inasistencia injustificada de 1 día al trabajo en el período de 1 mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo III. *Faltas graves*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 3 ocasiones en el período de 1 mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de 2 a 4 días, durante el período de 1 mes. Bastará 1 sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una transcendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo IV. *Faltas muy graves*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 10 ocasiones durante el período de 6 meses, o bien más de 20 en 1 año.
- b) La inasistencia al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de 1 mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de 2 meses y haya mediado sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo V. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.

Despido

Artículo VI. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: 10 días
Faltas graves: 20 días
Faltas muy graves: 60 días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CATALÀ

Traducció del text original aportada per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA ITRON SPAIN, SLU (CENTRE DE TREBALL DE MONTORNÈS DEL VALLÈS) PER A L'ANY 2017

Capítol 1 Disposicions generals

Secció 1a. Àmbit d'aplicació

Article 1. Àmbit territorial

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

Article 2. Àmbit personal

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

Secció 2a. Àmbit temporal

Article 3. Vigència i duració

1. Aquest Conveni entrarà en vigor, a tots els efectes, el dia 1 de gener de 2017. La seva duració serà d'1 any a partir de la data de la seva entrada en vigor, qualsevol que sigui la de la seva aprovació oficial. La duració del Conveni s'entendrà prorrogada cada any si cap de les parts el denuncia amb 3 mesos d'antelació, com a mínim, a la data d'expiració del mateix o qualsevol de les seves pròrrogues.

2. Els conceptes salarials i valors econòmics establerts en les taules dels annexes I, II i III s'incrementaran en un 1,5% des del mes de juliol.

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

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

Article 4. Denúncia i revisió

1. Per aquella denúncia que proposi la rescissió del Conveni, s'atendrà el que disposa la legislació vigent.

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

Secció 3a. Compensació, absorció, condicions més beneficioses

Article 5. Garantia "ad personam"

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

Article 6. Absorció

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

Secció 4a. Respecte al que s'ha convingut

Article 7. Respecte al que s'ha convingut

Les condicions pactades formen un tot orgànic indivisible. Per la qual cosa, de no ser aprovat en la seva totalitat per l'organisme competent, el Conveni seria nul i sense cap eficàcia, havent de tornar-se a reconsiderar el contingut en la seva totalitat.

Secció 5a. Comissió Paritària

Article 8. Creació i composició

Es crea una Comissió Paritària, d'interpretació, aplicació i vigilància del present Conveni col·lectiu. La Comissió Paritària estarà integrada per 4 membres, 2 en representació dels treballadors/es i altres 2 en representació de la direcció de l'empresa.

Per la part social: Manuel Cuadrado, Pere Bosque.

Per la part econòmica: Óscar Márquez, més un altre membre designat per la direcció.

Article 9. Funcions

Les funcions específiques de la Comissió Paritària:

1. Interpretar la totalitat dels articles o les clàusules d'aquest Conveni.
2. Vigilar l'acompliment de tot allò pactat.
3. Conèixer, en primera instància, les reclamacions que es puguin produir durant la vigència del Conveni i sobre les qüestions tractades en el mateix.
4. Arbitrar solucions per a les qüestions que les parts sotmetin lliurement a la seva consideració.
5. Resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en els períodes de consulta dels procediments de modificació substancial de condicions de treball, en els termes que estableix l'Estatut dels treballadors.
6. Aquelles altres que se li puguin atribuir de comú acord de les parts.

Article 10. Funcionament

1. La Comissió Paritària es reunirà sempre que ho sol·liciti qualsevol de les parts signants. La sol·licitud es formularà per escrit en el qual s'indicarà amb claredat i precisió el tema que es sotmet a la consideració de la Comissió Paritària.

2. Les reunions tindran lloc dins dels 10 dies hàbils després de la data de la seva sol·licitud. Es redactarà una acta del que es tracti la qual signaran els assistents.

3. A efectes de comunicacions, el domicili de la Comissió Paritària serà Montornès del Vallès i les reunions s'efectuaran en el lloc que determini el president.

4. La Comissió Paritària es constituirà en un termini màxim d'1 mes a partir de l'entrada en vigor del present Conveni.

5. En cas de manca d'acord de la Comissió Paritària, les parts integrants se sotmetran a un procediment de mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya, o a qualsevol altre òrgan de mediació que decideixin les parts.

També s'acudirà a aquests procediments de mediació davant els òrgans indicats en el paràgraf anterior en cas de no existir discrepàncies entre l'empresa i la part social en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball, per tal de resoldre-les d'acord amb el que disposa l'article 41.6 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol II Organització del treball

Secció 1a. Facultats i obligacions de la direcció

Article 11. *Norma general*

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

Article 12. *Facultats de la direcció*

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

- a) Fixar la qualificació del treball, un cop escoltat el Comitè, segons alguns dels sistemes internacionalment admesos.
- b) Exigir els rendiments mínims o els usuals a cada lloc de treball de l'empresa.
- c) Determinar el sistema que es cregui més adequat per a garantir i obtenir rendiments superiors als mínims exigibles, d'acord amb les necessitats o característiques generals o específiques de l'empresa o de qualsevol dels seus departaments.
- d) Fixar el nombre de màquines o tasques necessàries per a la racional utilització de la capacitat productiva del treballador.
- e) Assenyalar els índexs de deixalles i qualitat admissibles en el procés productiu.
- f) Assenyalar les normes de vigilància i diligències en la cura de les màquines i utilitatges.
- g) Establir els criteris i normes de mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, d'acord amb les seves necessitats i amb estricte respecte a allò establert en l'article 27, apartat e).

h) Modificar els mètodes, les tarifes i els sistemes de distribució del personal, el canvi de funcions i les variacions tècniques de les màquines, de les instal·lacions, dels utilatges, etc.

i) Regular l'adaptació de les càrregues de treball, del rendiment i de les tarifes a aquelles condicions que resultin del canvi de mètodes operatoris, processos de fabricació, canvi de matèries, de les seves màquines o condicions tècniques.

j) Mantenir els sistemes de treball, fins i tot en el cas que els treballadors no hi estiguessin d'acord amb els mateixos. En casos de discrepàncies en qüestió de mesura de treball, o en l'aplicació de les tècniques de valoració de llocs de treball, intervindrà necessàriament i com a tràmit previ a qualsevol altre, el treballador format, si existís, per tal d'emetre el seu judici tècnic, havent d'ésser, alhora, escoltada la Comissió de Valoració i si fos necessari el Comitè d'Empresa.

k) Establir la fórmula per als càlculs de salaris, escoltat el Comitè d'Empresa.

l) Establir, si fos necessari, un sistema d'incentius totals o parcials, tant pel que fa referència al personal com per a les tasques.

m) Altres funcions anàlogues a les anteriors consignades.

Article 13. Obligacions de la direcció de l'empresa

Són obligacions de la direcció de l'empresa:

a) Informar al Comitè sobre els canvis de caràcter general establerts en l'organització del treball, sense perjudici de les facultats de la direcció en la matèria.

b) Limitar fins a un màxim de 90 dies feiners l'experimentació dels nous sistemes d'organització, computant-se l'esmentat període per departament, secció o subsecció determinats, garantint com a mínim la remuneració mitja percebuda els 3 mesos anteriors.

c) Un cop transcorregut el període d'experimentació, si hi hagués desacord amb els treballadors, caldria presentar a l'organisme competent una proposta raonada dels sistemes en discussió sobre l'establiment de primes o d'incentius per a la resolució que procedís.

d) Posar a disposició dels treballadors l'especificació de tasques assignades a cada lloc de treball i de les seves tarifes vigents.

e) Establir i redactar la fórmula dels càlculs del salari d'acord amb un sistema clar i senzill, qualsevol que sigui la mesura o criteri per a valorar els rendiments.

f) Estimular tota iniciativa encaminada a la millora de l'organització del treball i la creació i desenvolupament d'un clima de col·laboració entre l'empresa i els treballadors.

g) Fomentar la formació dels treballadors estudiant les possibilitats d'ajudar econòmicament a aquells que sol·licitin realitzar cursos formatius, tenint en compte les necessitats de l'empresa i la situació laboral dels treballadors.

h) Vetllar per la pràctica dels reconeixements mèdics, inicials i periòdics dels treballadors, d'acord amb allò que s'estableix en les disposicions legals vigents, lliurant, per part de la direcció, al treballador que ho sol·liciti una còpia de l'informe del facultatiu, que aquest hagués enviat a l'empresa.

Secció 2a. Sistemes i mètodes de treball

Article 14. *Norma general*

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

Article 15. *Anàlisi de rendiments*

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

A la realització de l'estudi i mesura del treball es tindran en compte les recomanacions de la OIT de Ginebra.

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

Article 16. *Definicions de l'activitat*

1. Activitat òptima:

Considerem activitat òptima la que compleix les següents normes:

- Realitzar perfectament el treball.
- Durant tota la jornada i cada dia.
- Amb un operari adaptat.

- Alliberant totalment tota la seva capacitat d'energia.
- Sense alteració passatgera o permanent de la salut de l'operari o de la seva individualitat.
- Descans compensador atorgat en funció de l'esforç realitzat.

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

2. Activitat normal:

L'activitat normal és la que correspon a les $\frac{3}{4}$ parts de l'activitat òptima.

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

Article 17. *Normalització de les tasques*

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

Article 18. *Plantilles*

La determinació de la plantilla de l'empresa es farà per la direcció, d'acord amb les seves necessitats i sense que el treballador hagi de superar el rendiment òptim o màxim.

Article 19. *Valoració de llocs*

1. El sistema de valoració de llocs de treball és establert a l'empresa pel sistema Nema i per mitjà d'una Comissió.

2. Composició de la Comissió: La valoració dins de l'empresa es portarà a terme per una Comissió integrada per 1 president i 1 secretari designats per la direcció, 2 vocals i 1 suplent en representació del Comitè, i el cap de la secció a la que pertanyi el lloc de treball a valorar.

3. Tràmit de funcionament: Qualsevol demanda de revisió o de valoració serà dirigida per la persona interessada al seu cap respectiu, qui passarà aquesta demanda i descripció del lloc, si correspon, al president de la Comissió.

4. Tràmit de valoració: Un cop valorat el lloc, una còpia de la seva descripció estarà en poder del cap respectiu, que la posarà de manifest a qualsevol treballador que la sol·liciti.

5. Temps d'adaptació: L'adaptació als llocs de treball serà com a màxim l'expressat a la valoració. Si el temps real d'adaptació resultés inferior a l'establert, una vegada estudiat per la direcció amb la col·laboració de la Comissió concedirà a l'interessat el plus de lloc de treball que realitzi.

6. Canvis de treball amb el plus de lloc de treball inferiors. En el cas que un treballador sigui canviat a un lloc de treball amb un plus inferior, se li complementarà la diferència econòmica de l'antic lloc, que no li podrà ser disminuïda.

Article 20. *Adaptació als llocs de treball*

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

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

b) Ingress a l'empresa, que en tot cas s'efectuarà amb caràcter de prova, segons el règim previst en aquest Conveni.

c) Ascensos, per a la seva regulació es tindrà en compte allò que estableix el present Conveni.

d) Trasllet de personal, el règim jurídic dels quals es regirà per aquest Conveni.

Article 21. *Revisió de temps*

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

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

a) Per canvi de mètode o procediment industrial.

b) Si hagués un error manifest en el càlcul.

c) Si en el treball d'equip o grup hi hagués un canvi en el número d'obers o alguna altra modificació important de les condicions de treball.

d) Quan la suma de petites modificacions en el mètode, que preses individualment no representaven alteració, tinguin una incidència notable en ser considerades conjuntament.

e) Quan en un treball determinat s'assoleixin fàcilment i per diversos treballadors rendiments superiors al màxim pagat en el moment de la signatura del Conveni.

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

Article 22. *Aturades improductives*

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

Secció 3a. Classificació professional

Article 23. *Norma general*

1. L'estructura professional del Conveni col·lectiu per a l'empresa Itron, basada en grups professionals, consta de 8 grups, que es divideixen funcionalment cada un d'ells en tècnics, empleats i operaris, per tant cada treballador, estarà adscrit a un grup professional i a una determinada divisió funcional, havent-se d'assignar el salari de grup establert per al mateix.

2. A partir de l'entrada en vigor d'aquest sistema de classificació professional, tots els treballadors afectats pel present Conveni col·lectiu quedaran enquadrats en algun dels nivells professionals, i la seva corresponent salarial, que es contenen en el mateix sobre la base del document de transposició contingut en l'annex I.

3. Els grups professionals consignats són merament enunciatius i no pressuposen l'obligació de tenir cobertes totes les places enumerades, si les necessitats i volum de l'empresa no ho requereixen.

4. Són merament informatives les diferents comeses assignades a cada grup professional, ja que tot treballador de l'empresa està obligat a executar els treballs i operacions que li ordenin

els superiors, dintre de la comesa general pròpia de la seva competència professional, i, en cas d'emergència, realitzar altres tasques.

5. La classificació professional s'ha realitzat per interpretació i aplicació dels criteris generals objectius, i pels treballs i funcions bàsiques més representatives que desenvolupen els treballadors.

Per això, la possessió per part d'un treballador d'alguna o totes les competències representatives d'un grup professional determinat, no implica la seva adscripció a aquest, sinó que la seva classificació estarà determinada per l'exigència i l'exercici efectiu d'aquestes competències en les funcions corresponents al seu lloc de treball.

En definitiva, l'enquadrament en un determinat grup professional es portarà a efecte per les funcions realment realitzades pel treballador, amb independència de la denominació del lloc de treball o de la titulació del treballador.

DESCRIPCIÓ DE LES FUNCIONS EN ELS GRUPS PROFESSIONALS:

1. Criteris generals

1.1. El present Acord sobre classificació professional s'ha establert fonamentalment atenent als criteris que l'article 22 de l'Estatut dels treballadors fixa per a l'existència del grup professional, és a dir, aptituds professionals, titulacions contingut general de la prestació, incloent en cada grup diverses categories professionals amb diferents funcions i especialitats professionals. Així mateix i atès que es pretén substituir els sistemes de classificació basats en categories professionals, aquestes es prendran com una de les referències d'integració en els grups professionals.

1.2. La classificació es realitzarà en divisions funcionals i grups professionals per interpretació i aplicació de criteris generals objectius i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin els treballadors.

1.3. Dins de l'empresa, d'acord amb els seus propis sistemes d'organització, podrà haver-hi les divisions funcionals que s'estimin convenientes o els treballadors afectats per aquest Acord, seran adscrits a una determinada divisió funcional i a un grup professional.

Les categories vigents en el moment de la signatura d'aquest Acord, que s'esmenten en cada un dels grups professionals, es classifiquen en 3 divisions funcionals definides en els següents termes:

- Tècnics:

És el personal amb alt grau de qualificació, experiència i aptituds equivalents a les que es poden adquirir amb titulacions superiors i mitjanes, realitzant tasques d'elevada qualificació i complexitat.

- Empleats:

És el personal que pels seus coneixements i/o experiència realitza tasques administratives, comercials, organitzatives, d'informàtica, de laboratori i, en general, les específiques de llocs d'oficina, que permeten informar de la gestió, de l'activitat econòmic-comptable, coordinar tasques productives o realitzar tasques auxiliars que comportin atenció a les persones.

- Operaris:

És el personal que pels seus coneixements i/o experiència executa operacions relacionades amb la producció, bé directament, actuant en el procés productiu, o tasques de manteniment, transport o altres operacions auxiliars, podent realitzar, alhora, funcions de supervisió o coordinació.

A) Coneixements

Factor que per a la valoració s'ha de tenir en compte, a més de la formació bàsica necessària per poder complir correctament la comesa, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició d'aquests coneixements o experiències.

B) Iniciativa

Factor que per a la valoració s'ha de tenir en compte el major o menor grau de dependència a directrius o normes per a l'execució de la funció.

C) Autonomia

Factor que per a la valoració s'ha de tenir en compte la major o menor dependència jeràrquica en l'exercici de la funció que es desenvolupi.

D) Responsabilitat

Factor que per a la valoració s'ha de tenir en compte tant el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, com el grau d'influència sobre els resultats i importància de les conseqüències de la gestió.

E) Comandament

Factor que per a la valoració s'ha de tenir en compte:

- El grau de supervisió i ordenació de tasques
- La capacitat d'interrelació
- Naturalesa del col·lectiu
- Nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

F) Complexitat

Factor la valoració del qual estarà en funció del major o menor nombre, així com del major o menor grau d'integració de la resta dels factors en la tasca o lloc encomanat.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL:

GRUP PROFESSIONAL 1

- Criteris generals:

Els treballadors que pertanyen a aquest grup, tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, o realitzen tasques tècniques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració així com en la definició d'objectius concrets.

Exerceixen les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

- Formació:

Titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa i/o amb experiència consolidada en l'exercici del seu sector professional. Es corresponen, normalment, amb el personal enquadrat en el grup 1 del barem de les bases de cotització a la Seguretat Social. Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

- Enginyers
- Llicenciats

- Tasques:

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Supervisió i direcció tècnica d'un procés o secció de fabricació, de la totalitat dels mateixos, o d'un grup de serveis o de la totalitat dels mateixos.
2. Coordinació, supervisió, ordenació i/o direcció de treballs o del conjunt d'activitats dins d'un departament.
3. Responsabilitat i direcció de l'explotació d'un ordinador o de xarxes locals de serveis informàtics sobre el conjunt de serveis de processos de dades en unitats de dimensions mitjanes.
4. Tasques de direcció tècnica d'alta complexitat, amb elevat nivell d'autonomia i iniciativa, control de qualitat, definició de processos industrials, administració, assessoria jurídica - laboral i fiscal, etc.
5. Tasques de direcció de la gestió comercial amb àmplia responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat.
6. Tasques tècniques de molt alta complexitat i polivalència, amb el màxim nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp, podent comportar assessorament en les decisions fonamentals de l'empresa.
7. Funcions consistents en planificar, ordenar i supervisar una àrea, servei o departament de l'empresa, amb responsabilitat sobre els resultats de la mateixa.

GRUP PROFESSIONAL 2

- Criteris generals:

Són treballadors amb alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits, o que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana. També aquells responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa àrea funcional.

- Formació:

Titulació universitària de grau mig o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, completats amb una experiència dilatada en el seu sector professional. Eventualment podran tenir estudis universitaris de grau superior i assimilar-se als llocs definits en aquest grup, "titulats superiors d'entrada".

Normalment comprendrà les categories enquadrades en el grup 2 del barem de les bases de cotització a la Seguretat Social i eventualment, en el grup 1 a fi de cobrir als titulats superiors d'entrada. Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

- Enginyers tècnics (Perits)
- Analista informàtica

- Tasques:

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Funcions que suposen la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies de producció, comercialització, manteniment, administració, serveis,

etc. o de qualsevol agrupació d'elles, quan les dimensions de l'empresa aconsellin les agrupacions.

2. Tasques d'alt contingut tècnic consistents en donar suport amb autonomia mitja i sota directrius i normes que no delimiten totalment la forma de procedir en funcions d'investigació, control de qualitat, vigilància i control de processos industrials, etc.

3. Activitats consistents en organització, control, assessorament o comandament en relació a l'admissió, classificació, menjadors, previsió del personal, etc.

GRUP PROFESSIONAL 3

- Criteris generals:

Són aquells treballadors/es que, amb o sense responsabilitat de comandament, realitzen tasques amb un contingut mig d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana, amb autonomia dins del procés. Realitzen funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors.

- Formació:

Titulació de grau mitjà, tècnic especialista de segon grau i/o amb experiència dilatada en el lloc de treball. Normalment comprendrà les categories enquadrades en el grup núm. 3 de les bases de cotització a la Seguretat Social. Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

- Delineant projectista
- Cap administratiu 1a
- Cap de taller
- Mestre industrial màrqueting
- Operador ordinador

- Tasques:

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Tasques tècniques que consisteixen en l'exercici del comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris d'ofici o de processos.
2. Tasques tècniques de codificació de programes d'ordinador en el llenguatge apropiat, verificant la seva correcta execució i documentant-los adequadament.
3. Tasques tècniques que consisteixen en l'ordenació de tasques i de llocs de treball d'una unitat.
4. Activitats que impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que puguin ser secundades per un o diversos treballadors del grup professional inferior.
5. Tasques tècniques de direcció i supervisió en l'àrea de comptabilitat, consistents a reunir els elements subministrats pels ajudants, confeccionar estats, balanços, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs a partir del pla comptable de l'empresa.

GRUP PROFESSIONAL 4

- Criteris generals:

Aquells treballadors/es que realitzen treballs d'execució autònoma que exigeixin, habitualment, iniciativa i raonament per part dels treballadors i treballadores encarregats de la seva execució, comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos.

- Formació:

Batxillerat, BUP o equivalent o tècnic especialista, complementada amb formació en el lloc de treball o coneixements adquirits en l'exercici de la professió.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els grups núm. 4 i 8 de les bases de cotització a la Seguretat Social. Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

- Delineant 1a
- Mestre industrial
- Mestre taller 1a
- Tècnic organització 1a

- Tasques:

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes i propostes de contestació.
2. Tasques que consisteixen en establir, sobre la base de documents comptables, una part de la comptabilitat.
3. Tasques de delineació de projectes senzills, aixecament de plànols de conjunt i detall, partint d'informació rebuda i realitzant els temptejos necessaris a la vegada que proporcionant les solucions requerides.
4. Tasques que suposen la supervisió segons normes generals rebudes d'un comandament immediat superior, de l'execució pràctica de les tasques al taller, laboratori o oficina.
5. Tasques de gestió de compres i aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos sense autoritat sobre els mateixos.
6. Tasques de venda i comercialització de productes de complexitat i valor unitari.

GRUP PROFESSIONAL 5

- Criteris generals:

Tasques que s'executen sota dependència de comandaments o de professionals de més alta qualificació dins de l'esquema de cada empresa, normalment amb alt grau de supervisió, però amb certs coneixements professionals, amb un període d'adaptació.

- Formació:

Coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió o escolars sense titulació o de tècnic auxiliar (mòduls de nivell 2) amb formació específica en el lloc de treball o coneixements adquirits en l'exercici de la professió. Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 5 i 8, de les bases de cotització a la Seguretat Social. Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

- Mestre taller 2a
- Oficial administratiu 1a

- Tasques:

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

1. Tasques administratives desenvolupades amb utilització d'aplicacions informàtiques.
2. Tasques elementals de càlcul de salaris, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, etc. depenent i executant directament les ordres d'un comandament superior.
3. Tasques d'electrònica, instrumentació, amb capacitat suficient per resoldre tots els requisits del seu ofici o responsabilitat.
4. Tasques de venda i comercialització de productes que no requereixin d'una especialització tècnica diferent de la pròpia demostració, comunicació de preus i condicions de crèdit i lliurament, tramitació de comandes, etc.
5. Tasques de despatx de comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre en llibres o mecàniques, a l'efecte de moviment diari, registre, càlcul, facturació o similars i arxiu, que requereixin algun grau d'iniciativa
6. Tasques de mecanografia, amb bona presentació de treball, ortografia correcta i velocitat adequada que poden portar implícita la redacció de correspondència segons format i instruccions específiques, podent utilitzar paquets informàtics com processadors de textos o similars.

GRUP PROFESSIONAL 6

- Criteris generals:

Tasques que s'executin amb un alt grau de dependència, clarament establertes, amb instruccions específiques. Poden requerir preferentment esforç físic, amb escassa formació o coneixements molt elementals i que ocasionalment poden necessitar d'un petit període d'adaptació.

- Formació:

La dels nivells bàsics obligatoris i en algun cas d'iniciació per a tasques d'oficina, Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o tècnic auxiliar (mòdul de nivell 2), així com coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió. Normalment comprendrà les categories enquadrades en els grups núm. 6, 7 i 9 de les bases de cotització a la Seguretat Social. Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

- Delineant 2a
- Tècnic organització 2a
- Oficial administratiu 2a

- Tasques:

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia són equivalents a les següents:

1. Activitats senzilles, que exigeixen regulació i condicionament o utilització de quadres, indicadors i plafons no automàtics.
2. Tasques d'electrònica, instrumentació, muntatge o soldadura, electricitat, mecànica, pintura, etc.
3. Tasques de recepció que no exigeixen qualificació especial o coneixement d'idiomes. Telefonista i/o recepcionista.

4. Treballs senzills i rutinaris de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació o similars d'administració.

5. Tasques d'ajust de sèries d'aparells, muntatge elemental de sèries de conjunts elementals, verificat de soldadures de connexió.

6. Realitzar treballs de tall, eliminació de rebava i escarpat o altres anàlegs, utilitzant bufadors, martells pneumàtics.

GRUP PROFESSIONAL 7

- Criteris generals:

Estaran inclosos aquells treballadors que realitzin tasques que s'executen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixin preferentment esforç físic i/o atenció i que no necessiten de formació específica ni període d'adaptació.

- Formació:

Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o certificat d'escolaritat o equivalent. Comprendrà les categories enquadrades en els grups núm. 6 i 10 de les bases de cotització a la Seguretat Social:

- Operari 1a

- Tasques:

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

1. Tasques manuals.

2. Operacions elementals amb màquines senzilles, entenent per tal a aquelles que no requereixen ensinistrament i coneixements específics.

3. Tasques de càrrega i descàrrega, manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples. Tasques d'emalatge i paletitzat realitzades amb elements mecànics.

4. Tasques que consisteixen en efectuar encàrrecs, comandes, transport manual, portar o recollir correspondència.

5. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres, sense risc en el moviment dels mateixos.

GRUP PROFESSIONAL 8

- Criteris generals:

Estaran inclosos en aquest grup professional els treballadors que estiguin acollits a alguns dels contractes formatius vigents en cada moment, tenint per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per al desenvolupament adequat d'un ofici o d'un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.

Així mateix, estaran inclosos en aquest grup professional, aquells treballadors i treballadores menors de 18 anys que no s'acullin a contractes formatius, desenvolupant tasques senzilles que no requereixen esforç físic ni formació específica. S'exclouen expressament d'aquest grup professional els treballadors contractats en pràctiques.

- Formació:

Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o certificat d'escolaritat o equivalent. Comprendrà les categories enquadrades en el barem núm. 11 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

- Operari 2a
- Operari 3a

- Tasques:

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

1. Tasques manuals.
2. Tasques de subministrament de materials en el procés productiu.
3. Tasques que consisteixen en efectuar encàrrecs, comandes, transport manual, portar o recollir correspondència.
4. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies, sense risc en el moviment dels mateixos.
5. Tasques d'aprenentatge consistents en l'adquisició dels coneixements pràctics i de formació necessaris per al desenvolupament d'un ofici o un lloc de treball qualificat.

Observacions a la classificació professional:

1. Grup professional 2 tècnics, agrupa titulats superiors i llicenciats en general, que independentment del tipus de contracte formalitzat (fix, pràctiques, etc.) no disposen d'experiència prèvia en empreses, sent la seva classificació en el grup professional 1.
2. Es facilita dins de la descripció de cada grup professional, amb criteris únicament orientatius, la referència dels nombres de la tarifa dels barems de cotització de la Seguretat Social, pels que, en circumstàncies normals, cotitzarien els treballadors inclosos en l'esmentat grup.

Capítol III Moviment del personal

Article 24. Contractació

En matèria de contractació s'estarà al que disposa la legislació laboral vigent.

1. Contracte eventual: El contracte de duració determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes regulat en l'article 15.1b) de l'Estatut dels treballadors, es regirà per allò que s'estableixi al Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona. La retribució serà el 100% dels valors de taules del present Conveni.
2. L'empresa es compromet a passar a contracte indefinit, durant la vigència del present Conveni, els contractes que esgotin el temps màxim de durada.

Article 25. Ascensos

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

2. Qualsevol treballador, passats 6 mesos en plantilla, si té la categoria de peó, automàticament se li donarà la d'especialista, a no ser que per la seva qualificació, contrastada per la direcció, aconselli un temps inferior. En tot cas, es contaràn tots els períodes treballats a l'empresa.

Article 26. *Període de prova*

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

Tècnics titulats: 6 mesos
Personal qualificat: 3 mesos
Personal no qualificat: 15 dies

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

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

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

Article 27. *Canvis de lloc de treball*

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 28. *Cessaments*

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

- a) Personal tècnic titulat: 2 mesos.
- b) Tècnic no titulat i administratiu: 1 mes.
- c) Qualificat i no qualificat: 15 dies.

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

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

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

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

Capítol IV **Condicions econòmiques**

Secció 1a. Retribució

Article 29. *Conceptes retributius*

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

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

Aquests conceptes corresponen al 2017 tal i com es recullen en els annexos 1, 2 i 3.

Article 30. *Salari base*

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

Secció 2a. Complementos del salari base

Article 31. *Enumeració*

Els complementos del salari base contemplats en el present Conveni són:

- a) Complementos personals (articles 32, 33 i 33 bis).
- b) Complementos del lloc de treball (articles 34, 35 i 36).
- c) Complementos per qualitat i quantitat de treball (articles 37).
- d) Gratificacions extraordinàries. (article 38 i 39).

Article 32. *Complements personals*

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

2017:.....39,54 EUR

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

- a) La data inicial per a la seva determinació serà la de l'ingrés a l'empresa.
- b) Per al còmput d'antiguitat a efectes d'augmentos periòdics es tindrà en compte tot el temps que s'ha servit a la mateixa empresa, considerant-se com efectivament treballats tots els mesos i dies pels que el treballador hagi rebut un salari o remuneració, bé sigui per qualsevol servei prestat, llicències o baixes transitòries per accident de treball o malaltia.

De la mateixa manera seran computables els temps d'excedència forçosa per nomenament per a ocupar un càrrec públic. Per contra, no s'estimarà el temps de permanència en situació d'excedència voluntària.
- c) La percepció del quinquenni s'efectuarà mensualment i en el mes en què es compleixi.
- d) En el cas que un treballador cessi en l'empresa per qualsevol causa, si posteriorment reingressés, el còmput d'antiguitat serà a partir d'aquest últim ingrés, perdent tots els drets anteriorment adquirits.

Es reconeix l'existència d'un premi d'antiguitat d'empresa instaurat amb motiu del seu centenari. S'abonarà per bloc de 5 anys, en el mes en què es compleixi, segons la taula de l'annex 3.

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

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

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

Article 33.1. *Complement ex categoria professional*

Aquest complement neix com a conseqüència del canvi d'un sistema de classificació basat en categories professionals a un sistema de classificació basat en grups professionals, i té com a objectiu garantir les retribucions que vinguessin percebent els treballadors adscrits a determinades categories professionals.

Aquest concepte salarial correspon exclusivament a la diferència salarial que pugui existir entre el salari base per categoria professional vigent fins a la data i el salari base pel grup professional al qual queden adscrits els treballadors. Té caràcter consolidable i no serà absorbible ni compensable, i es revaloritzarà segons el Conveni.

Article 33.2. *Complement personal absorbible i compensable*

Els treballadors que en la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni percebin un salari base superior a l'establert per a grup professional a la qual estan adscrits, se'ls mantindrà la diferència com a complement "ad personam", anomenat complement "personal absorbible i compensable". Com el seu propi nom indica, aquest complement és absorbible i compensable en la seva totalitat. Aquest complement també s'inclourà en la pagues extres.

Article 34. *Complements del lloc de treball*

Plus lloc de treball: És el que es fixa, per als diferents nivells, a l'annex II.

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

Article 35. *Plus de treballs penosos, tòxics o perillosos*

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

Article 36. *Plus de treball nocturn*

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

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

Article 37. *Complements per qualitat o quantitat de treball*

Normes sobre els incentius de treball directe:

1. El règim de remuneració per incentius s'estableix com a complement del salari base més el plus de lloc de treball.
 2. S'accepta com a punt de partida el rendiment mínim de 100 centesimal.
 3. El fet de trobar-se establerts amb anterioritat a l'entrada en vigor del Conveni sistemes de primes, tasques, comissions o qualsevol altre sistema de treball amb incentiu, no pressuposa que siguin correctes les tasques, les escales de l'incentiu, les tarifes de primes, les comissions i els rendiments assignats fins al present a cada lloc de treball.
 4. La fixació dels rendiments exigibles, així com la implantació o modificació de sistemes d'incentius, tindran efecte des de la data de la seva implantació i sense perjudici d'allò que es disposa a l'apartat c) de l'article 13 i sense perjudici econòmic per part del treballador.
 5. Personal de prima directa que realitzi temporalment treball no controlat, és a dir, sense temps tipus: en aquests treballs es rebrà un rendiment assignat pels comandaments i respectant les garanties previstes en el paràgraf següent.
 6. Si el personal directe és traslladat a un lloc de treball indirecte, rebrà durant els 2 mesos següents al trasllat, la prima corresponent al rendiment mig que hagués obtingut en l'últim mes de treball directe.
 7. Si un operari directe és canviat a un altre lloc de treball directe diferent al que tenia, que és nou per a ell, se li respectarà, durant el període d'adaptació, el rendiment mig que hagués rebut durant l'últim mes del seu treball anterior.
 8. Per al personal indirecte, els treballs no controlats queden retribuïts pel rendiment teòric atribuït pel seu cap, tenint en compte criteris d'utilització dels temps, qualitat del treball, quantitat de treball, presència, etc., utilitzant sempre que sigui possible objectius fàcilment mesurables.
 9. A l'annex 1 es fixen els valors del preu CH de la prima.
- Aquest article quedarà modificat segons acta addicional al Conveni.
10. L'activitat màxima abonable serà: Sistema centesimal: 138,00

Secció 3a. Altres retribucions

Article 38. Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries tindran la regulació establerta per l'article 35 de l'Estatut dels treballadors, i en particular es consideraran hores extraordinàries les que realitzin els equips de manteniment fora de la jornada normal i les de caràcter esporàdic que repercuteixin en la producció: falta de motlles, trencament d'estocs, etc. i les que calguin, al menys una vegada a l'any, per el recompte físic dels estocs.

Article 39. Gratificacions de juliol i Nadal

1. Els treballadors compresos en l'àmbit del present Conveni, rebran el seu salari anual dividit en 14 mensualitats, de les quals, 2 corresponen a les pagues extraordinàries de juliol i Nadal, que consisteixen en:

2. 1 mensualitat del salari base segons annex I i el complement personal

3. Aquestes gratificacions s'abonaran abans del 22 de desembre i el 15 de juliol de l'any en curs.

Article 40. Respecte de situacions anteriors

Altres pagues

El personal tècnic i administratiu en plantilla abans de l'entrada en vigor del present Conveni, i que rebí el seu salari anual en 17,5 pagues, han passat a cobrar per 14 pagues mantenint la resta de condicions.

La gratificació de gener s'abonarà en funció de la seva permanència i retard de l'any anterior: es partirà de la base d'1 mensualitat amb el següent barem de descompte:

- a) Per cada baixa de malaltia es consideraran 5 hores d'absència.
- b) Del total d'hores de permisos no abonables se li restaran 5 hores i el coeficient corrector serà 1.
- c) El total d'hores de retard a l'any, menys 5, es multiplicarà pel coeficient 5.
- d) Si el total d'hores ponderables en tots els conceptes anteriors són inferiors a 20 o més, es multiplicaran pel coeficient 0,2, obtenint-se d'aquesta manera el percentatge de descompte a realitzar sobre la totalitat de la paga.

Article 41. Pèrdua de moneda

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

2017:.....35,42 EUR

Article 42. Abonament d'havers

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

Article 43. Increment i revisió salarials

Els conceptes salarials i valors econòmics establerts en les taules dels annexos I, II, i III s'incrementen el 1,5% per al 2017 des de juliol.

Capítol V Jornada de treball, festes i vacances

Article 44. *Jornada*

1. Les hores de treball anyals per al 2017 seran de 1.750 hores.

La setmana laboral serà de dilluns a divendres, distribuïda segons el calendari, que es confeccionarà quan convingui.

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

Article 45. *Vacances*

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

2. Direcció donarà compte al Comitè, amb 3 mesos d'antelació a la data en que es gaudeixi, del pla de vacances previst en la seva organització.

3. El règim de vacances complementàries que es gaudia segons els convenis anteriors (1 dia per cada 5 anys d'antiguitat fins un màxim de 5 dies), va quedar congelat el 23 d'abril de 1990. Cada any s'abonarà la part proporcional d'1 dia de salari a les persones que no hagin pogut completar 1 dia sencer de vacances.

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

Capítol VI Llicències i permisos

Article 46. *Llicències i permisos*

Els treballadors, previ avís i justificació, es podran absentar de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) 15 dies naturals, en cas de matrimoni.
- b) 2 dies laborables, que poden ampliar-se fins a 5 en cas de desplaçament, per naixement de fill o net, malaltia greu de cònjuge, fills, fills polítics, pares, pares polítics, germans, germans polítics, avis, avis polítics i nets.
- c) 3 dies laborables, ampliables a 5 en cas de desplaçament, per defunció de cònjuge, fills, fills polítics, pares, pares polítics, germans, germans polítics, avis, avis polítics i néts.
- d) 1 dia natural, en el cas de matrimoni de fills, germans, germans polítics, pares i pares polítics.
- e) 1 dia per trasllat de domicili habitual.
- f) Visites al metge i/o especialistes:
 - 3 hores màxim per visita. Montornès-Montmeló
 - 5 hores màxim per visita, fora de l'extraradi de Montornès-Montmeló: sempre que es surti i s'entri a l'empresa.
 - 4 hores si només s'entrés o sortís.
 - 3 hores si no treballés gens.

- 6 hores si el mateix dia visita al metge de capçalera i especialista, més desplaçaments si n'hi hagués.
- 1 dia de permís retribuït quan es tracti de cirurgia ambulatoria sense hospitalització o ingress (inferior a 24 hores) del treballador, cònjuge, fills o fills polítics, germans, germans polítics, avis, avis polítics o néts.

Urgències mèdiques:

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

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

g) 1 hora diària a elecció del treballador els 9 primers mesos del naixement d'un fill, d'acord amb la regulació que d'aquest permís fa l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors.

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

Capítol VII Sortides, dietes, viatges i roba de treball

Article 47. *Sortides, dietes i viatges*

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

2017:

Esmorzar	Mitja dieta	Dieta completa
5,56 EUR	18,09 EUR	41,93 EUR

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

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

2017:.....73,34 EUR

Article 48. *Roba de treball i calçat en casos especials*

La direcció proveirà els seus treballadors, anyalment, de la roba adequada i calçat adequat d'acord amb la naturalesa de les seves tasques i segons el disposat a la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals de 8 de novembre. És competència del Comitè de Seguretat i Salut Laboral resoldre les discrepàncies que es puguin presentar respecte l'apartat anterior.

Capítol VIII Règim disciplinari

Article 49. *Norma general*

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

Article 50. *Acomiadament*

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

- a) Per faltes injustificades d'assistència a la feina, 10 dies en un període de 6 mesos.
- b) Per faltes injustificades de puntualitat ocorregudes 8 vegades en 1 mes, 14 vegades en 3 mesos o 20 en 6 mesos.
- c) Per indisciplina o desobediència a la feina.
- d) Per disminució individual, voluntària i continuada del rendiment normal en el treball.
- e) Per embriaguesa habitual públicament advertida en el centre de treball.
- f) Per originar reiteradament renyines o baralles amb els companys de treball, havent-n'hi prou amb una vegada, quan s'hi produeixin lesions, danys a les instal·lacions o notòria interrupció en un servei.
- g) Per infidelitat a l'empresa, bé sigui per prestar serveis en empreses competidores, revelar secrets o dades d'obligada reserva, falsificar o tergiversar dades o documents, bé per difamar i ofendre greument i públicament a l'empresa o els seus directius.

Article 51. *Faltes en els autocars*

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

Capítol IX **Drets dels treballadors**

Article 52. *Drets*

El treballador té dret a:

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

Article 53. *Assistència social*

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

Es tindrà dret a aquest complement a partir dels 3 mesos de l'alta en la plantilla.

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

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

- a) Els treballadors que en els 12 mesos anteriors a la data de la baixa no hagin tingut cap baixa per malaltia.
- b) Aquells casos greus, que hagin hagut de ser ingressats en un centre hospitalari, com a mínim 3 dies feiners o 5 naturals.
- c) En els casos d'accidents laborals amb baixa, s'abonarà la prima des del primer dia. Per a aquest càlcul es tindrà en compte la mitjana dels 3 mesos anteriors.

Parelles estables: S'estarà a allò que disposa la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del Llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família.

Article 54. *Ajut escolar i ajut fills disminuïts*

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

2017:.....25,61 EUR

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

Article 55. *Crèdits*

La direcció concedeix uns crèdits per a la compra d'habitatge a tot el personal que ho sol·liciti en els termes i quantitats següents:

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

Article 56. *Assegurança de vida i accident*

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

Assegurança de vida col·lectiva d'empresa: cobrirà la mort per qualsevol causa i la incapacitat professional total i permanent, i assegurança d'accident laboral, per un import de:

2017:.....19.518,82 EUR

En cas d'accident laboral del que es derivés una invalidesa permanent i absoluta per a tot treball o sobrevingués la mort. En ambdues assegurances el beneficiari serà el cònjuge de l'empleat i en el seu defecte els fills, llevat de manifestació expressa i per escrit de l'empleat a favor d'una altra persona.

Article 57. *Ajut a jubilats*

1. El personal que es jubili dins l'any civil en què compleixi 65 anys, rebrà un ajut consistent en un complement anual i vitalici de la diferència entre el 70% del sou real net (excloses les primes) i allò percebut per la Seguretat Social en jubilar-se, si correspongués. Prenent com a base per al càlcul, l'existent el gener de 2017 per a les jubilacions de 2017 per la determinació de la quantitat a rebre per la Seguretat Social.

2. Amb independència de l'ajut anual i vitalici, si correspongués, el personal que es jubili al complir 65 anys rebrà per una sola vegada i en metàl·lic, la tercera part del seu sou anual net (excloses les primes) si portés a l'empresa entre 10 i 20 anys d'antiguitat, i la meitat si portés 20 o més anys.

3. S'entén per salari net el rebut durant els 12 mesos immediatament anteriors a la data de la jubilació, deduïts l'IRPF i la Seguretat Social que constin en els rebuts de salaris dels 12 mesos esmentats.

Article 58. *Ajut a personal invàlid*

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

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

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

Article 59. *Menjadors*

L'organització és a càrrec de l'empresa i la supervisió per part del Comitè. Amb efecte d'1 de gener de 2017, la quantitat a abonar per als treballadors per menjar serà:

2017:.....1,55 EUR

S'organitza segons les condicions pactades en l'acord de data 23 de juliol de 2003.

Article 60. *Excedències*

Amb caràcter excepcional i independentment d'allò disposat a la legislació laboral vigent a cada moment, es concedeix una sola vegada als treballadors en actiu que tinguin una antiguitat d'un mínim de 2 anys, el dret a una excedència per un període màxim de 12 mesos.

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

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

La reincorporació es sol·licitarà per escrit amb 1 mes d'antelació a la data de la seva finalització, destinant-se el treballador a reingressar a un lloc de treball similar al que abans ocupava.

El nombre de persones que podran gaudir simultàniament d'aquesta excedència excepcional a l'empresa serà de 5 com a màxim.

Article 61. *Comitè d'Empresa*

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

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

- a) Contractació.
- b) Negociació col·lectiva.
- c) Sistemes de treball.
- d) Valoració de llocs de treball.
- e) Mobilitat del personal.
- f) Expedients de crisi.
- g) Mesures disciplinàries per faltes molt greus. S'avisarà al Comitè amb 24 hores d'antelació.
- h) Informació trimestral de la marxa de l'empresa.
- i) Inversions.

Són garanties del Comitè:

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

Excepcionalment i sempre que ho consideri necessari, el Comitè podrà sol·licitar de la direcció l'assessorament de fins a 2 persones.

Podran acordar l'acumulació trimestral de les hores sindicals en favor d'un o més membres del Comitè i delegats sindicals, aquest darrers si correspongués tenir-los legalment, i que pertanyin a la seva respectiva central sindical, sense excedir el màxim total legal.

Acordada l'acumulació, prèviament a posar-la en pràctica haurà de ser comunicada per escrit a la direcció de l'empresa.

Article 62. *Drets i garanties de les seccions sindicals*

Regirà el que disposi la llei vigent.

Article 63. *Comitè Intercentres de Itron*

No aplicable.

Article 64. *Comitè Europeu de Itron*

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

Article 65. *Cànon sindical*

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

Article 66. *Dret supletori*

1. En tot allò previst al present Conveni regiran les normes, reglaments i lleis d'obligat compliment i en especial l'Estatut dels treballadors vigent i disposicions complementàries.
2. Si durant la vigència d'aquest Conveni es produís la negociació i signatura d'un Conveni general estatal o d'àmbit autonòmic de caràcter estatutari, seria d'aplicació per a aquelles matèries no regulades en aquest Conveni d'empresa.

Article 67. *Clàusula de garantia*

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

Pactes complementaris

1. Assistència social:

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

2. Salut laboral:

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

3. Formació i promoció professional:

Existeix una Comissió efectiva per a la Promoció i Formació Professional integrada en principi per 1 president i 1 secretari designats per l'empresa i 2 vocals membres del Comitè, encarregada de l'estudi de la seva composició, assignació de funcions i mecanismes de regulació de la Promoció i Formació Professional.

4. Formació contínua:

Existeix una Comissió per a la Formació Contínua efectiva integrada en principi per 1 president i 1 secretari designats per l'empresa i 2 vocals membres del comitè, encarregada de l'estudi de la seva composició, assignació de funcions i mecanismes de regulació seguint els criteris de l'acord de Formació Contínua.

5. Mediació:

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

Disposicions addicionals

Disposició addicional 1a

En la mesura que sigui possible, tots els anuncis de l'empresa es realitzaran en català i en castellà.

L'articulat del Conveni es redactarà en català i castellà, publicant-se en els 2 idiomes.

Les despeses d'ensenyament i el material necessari per a l'aprenentatge del català seran subvencionats per la direcció, estant aquesta subvenció d'acord amb el que s'ha pactat en la negociació del present Conveni.

Disposició addicional 2a. Clàusula d'inaplicació

Segons el que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, es podrà modificar, pel que fa al present Conveni col·lectiu, les matèries que es detallen a continuació, sempre que concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, i segons el procediment establert en aquesta disposició.

Els convenis col·lectius regulats per aquesta Llei obliguen a tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seva vigència.

Sense perjudici de l'anterior, quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un Conveni col·lectiu d'acord amb el que preveu l'article 87.1, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4, a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu aplicable, sigui aquest de sector o d'empresa, que afectin a les següents matèries:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i la distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- i) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 d'aquesta Llei.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si durant 2 trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la forma d'organitzar la producció, i causes productives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà als subjectes indicats en l'article 41.4, en l'ordre i condicions assenyalats en el mateix.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que concorren les causes justificatives a què al·ludeix el paràgraf segon, i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no es pot prolongar més enllà del moment en què sigui aplicable un nou conveni en aquesta empresa. L'acord d'inaplicació no podrà donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en Conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les que estiguessin previstes, si escau, al Pla d'Igualtat aplicable a l'empresa. Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu.

En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la Comissió o aquesta no hagués arribat a un acord, les parts hauran de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos a l'article 83 d'aquesta Llei, per resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords a què es refereix aquest apartat, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, en aquest cas el laude

arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i sobre la base dels motius que estableix a l'article 91.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i no fossin aplicables els procediments a què es refereix el paràgraf anterior o aquests no haguessin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts podran sotmetre la solució de la mateixa a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis col·lectius quan la inaplicació de les condicions de treball afectés centres de treball de l'empresa situats en el territori de més d'una comunitat autònoma, o als òrgans corresponents de les comunitats autònomes en la resta de casos. La decisió d'aquests òrgans, que podrà ser adoptada en el seu propi si o per un àrbitre designat a l'efecte per ells mateixos amb les degudes garanties per assegurar la seva imparcialitat, s'ha de dictar en un termini no superior a 25 dies a comptar de la data de la submissió del conflicte davant els òrgans esmentats. Aquesta decisió tindrà l'eficàcia dels acords assolits en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i sobre la base dels motius establerts a l'article 91.

El resultat dels procediments a què es refereixen els paràgrafs anteriors que hagi finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball haurà de ser comunicat a l'Autoritat Laboral únicament als efectes de dipòsit.

L'empresa, quan vulgui dur a terme la inaplicació de condicions previstes en el present Conveni col·lectiu haurà d'obrir un període de consultes amb els representants legals dels treballadors que tindrà una durada màxima de 15 dies, havent d'acreditar-se en aquest període de consultes, les causes i els motius que justifiquen la inaplicació.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que concorren les causes justificatives al·legades per l'empresa. En cas d'acord en el si de l'empresa, ambdues parts notificaran l'acord a la Comissió Paritària del Conveni i a l'Autoritat Laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre les seves discrepàncies a la Comissió Paritària del Conveni, la qual disposarà d'un termini màxim de 7 dies hàbils per pronunciar-se des que la discrepància li va ser comunicada. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la Comissió o en el cas de persistir el desacord després de la finalització del tràmit davant la Comissió Paritària, les parts se sotmetran a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

L'acord substitutori de les condicions inaplicades del Conveni, haurà de concretar les noves condicions a aplicar a les persones treballadores de l'empresa, i la vigència de la inaplicació, la qual no es podrà prolongar més enllà del moment en què sigui aplicable un nou Conveni en l'empresa.

Continua a la pàgina següent

ANNEX I. TAULES SALARIALS

Conversió categories - grups professionals:

Grup	Categoria	Salari anual	Salari mensual
1	Enginyer Llicenciat	38.584,42	2.756,03
2	Perito Analista informàtic	34.902,00	2.493,00
3	Delineant projectista Cap administratiu 1a Cap taller Mestre industrial MK Operador ordinador	31.421,18	2.244,37
4	Delineant 1a Mestre industrial Mestre taller 1a Tècnic organització 1a	29.007,44	2.071,96
5	Mestre taller 2a Oficial administratiu 1a	26.463,92	1.890,28
6	Delineant 2a Tècnic organització 2a Oficial administratiu 2a	24.729,60	1.766,40
7	Operari 1a	20.564,88	1.468,92
8	Operari 2a Operari 3a	19.791,38	1.413,67

Nota: S'aplicarà amb efectes juliol 2017

ANNEX II. PLUS LLOC DE TREBALL- PUNT PRIMA

Personal directe:

Nivell	Mensual	Anual	Primes
1	64,90	778,80	0,053340
2	79,82	957,84	0,053837
3	124,87	1.498,44	0,054581
4	152,46	1.829,52	0,055490
5	166,18	1.994,16	0,055821
6	185,28	2.223,36	0,056070
7	190,93	2.291,16	0,058136
8	222,39	2.668,68	0,058467
9	252,30	3.027,60	0,061031
10	337,53	4.050,36	0,064587

Personal indirecte:

Nivell	Mensual (EUR)	Anual (EUR)
1	8,17	98,04
2	11,42	137,04
3	14,61	175,32
4	17,85	214,20
5	21,12	253,44
6	24,37	292,44
7	24,52	294,24

Nota: S'aplicaran amb efectes juliol 2017.

ANNEX III. TAULES SALARIALS

Premi antiguitat:

Anys	Import (EUR)
5	196,23
10	322,95
15	466,46
20	602,66
25	767,79
30	873,96
35	955,98
40	1.037,48

Quinquennis:

Quinquennis	Mensual (EUR)	Anual (EUR)
1	39,54	474,48
2	79,09	949,08
3	118,63	1.423,56
4	158,18	1.898,16
5	197,72	2.372,64
6	237,27	2.847,24
7	276,81	3.321,72
8	316,36	3.796,32

Ajuda escolar (x 10 mesos):

Mensual (EUR)	Anual (EUR)
25,61	256,10

Ajuda fills disminuïts (x 12 mesos):

Mensual (EUR)	Anual (EUR)
25,61	307,32

Altres conceptes de Conveni:

Assegurança de vida i accident: ...19.518,82 EUR.
Pèrdua de moneda:35,42 EUR
Menjar:1,55 EUR

Dietes:

Esmorzar:5,56 EUR
Mitja dieta:18,09 EUR
Dieta completa:41,93 EUR
Pernocta fora domicili habitual (dissabtes, diumenges i festius):73,34 EUR

Nota: S'aplicaran amb efectes juliol 2017.

ANNEX IV. CODI DE CONDUCTA LABORAL

Article I. *Criteris generals*

1. Les empreses podran sancionar, com a falta laboral, les accions o omissions culpables dels treballadors que es produeixin amb ocasió o com a conseqüència de la relació laboral i que suposin un incompliment contractual dels seus deures laborals, i d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableix en els articles següents.
2. La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que la van motivar.
3. L'empresa donarà compte als representants legals dels treballadors de tota sanció imposada per falta greu i molt greu que s'imposi.

4. Imposada la sanció, el compliment temporal de la mateixa es podrà dilatar fins a 60 dies després de la data de la seva imposició.

5. Tota falta comesa pels treballadors es classificarà atenent a la seva transcendència o intenció en: lleu, greu o molt greu.

Article II. *Faltes lleus*

Es consideraran faltes lleus les següents:

- a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina de fins a 3 ocasions en un període d'1 mes.
- b) La inassistència injustificada d'1 dia a la feina en el període d'1 mes.
- c) No notificar amb caràcter previ, o, si s'escau, dins les 24 hores següents, la inassistència a la feina, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho pogut fer.
- d) L'abandonament del servei o del lloc de treball sense causa justificada per períodes breus de temps, si com a conseqüència d'això s'ocasionés perjudici d'alguna consideració a les persones o a les coses.
- e) Els deterioraments lleus en la conservació o en el manteniment dels equips i material de treball dels què se sigui responsable.
- f) La desatenció o la falta de correcció en el tracte amb els clients o proveïdors de l'empresa.
- g) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, sempre que aquests puguin ocasionar algun tipus de conflicte o perjudici als seus companys o a l'empresa.
- h) No comunicar amb la deguda puntualitat els canvis experimentats en la família del treballador o treballadora que tinguin incidència en la Seguretat Social o en l'Administració Tributària.
- i) Totes aquelles faltes que suposin incompliment de prescripcions, ordres o mandats d'un superior en l'exercici regular de les seves funcions, que no comportin perjudicis o riscos per a les persones o les coses.
- j) La inassistència als cursos de formació teòrica o pràctica, dins la jornada ordinària de treball, sense la deguda justificació.
- k) Discutir amb els companys o companyes, amb els clients o proveïdors dins la jornada de treball.
- l) L'embriaguesa o consum de drogues no habitual a la feina.

Article III. *Faltes greus*

Es consideren faltes greus les següents:

- a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina en més de 3 ocasions en el període d'1 mes.
- b) La inassistència no justificada a la feina de 2 a 4 dies, durant el període d'1 mes. N'hi haurà prou amb 1 sola falta a la feina quan aquesta afecti al relleu d'un company o companya o si com a conseqüència de la inassistència s'ocasionés perjudici d'alguna consideració a l'empresa.

- c) El falsejament o l'omissió maliciosa de les dades que tinguin incidència tributària o en la Seguretat Social.
- d) Entregar-se a jocs o distraccions de qualsevol índole durant la jornada de treball de manera reiterada i causant, amb això, un perjudici al desenvolupament laboral.
- e) La desobediència a les ordres o mandats de les persones dels qui es depèn orgànicament en l'exercici regular de les seves funcions, sempre que això ocasioni o tingui una transcendència greu per a les persones o les coses.
- f) La falta de netedat i higiene personal que produeixi queixes justificades dels companys de feina i sempre que prèviament hagi existit l'oportuna advertència per part de l'empresa.
- g) Suplantar un altre treballador o treballadora, alternant els registres i controls d'entrada o sortida a la feina.
- h) La negligència o la desídia a la feina que afecti la bona marxa d'aquesta, sempre que d'això no se'n derivi perjudici greu per a les persones o les coses.
- i) La realització sense previ consentiment de l'empresa, de feines particulars, durant la jornada de treball, així com la utilització per a usos propis o aliens dels estris, eines, maquinària o vehicles de l'empresa, fins i tot fora de la jornada de treball.
- j) La reincidència en la comissió de falta lleu (exclosa la falta de puntualitat) encara que sigui de diferent naturalesa, dins un trimestre i havent existit sanció.
- k) Qualsevol atemptat contra la llibertat sexual dels treballadors o treballadores que es manifesti en ofenses verbals o físiques, falta de respecte a la intimitat o a la dignitat de les persones.
- l) L'embriaguesa o l'estat derivat del consum de drogues, si suposa una alteració en les facultats físiques o psicològiques en el desenvolupament de les seves funcions o implica un risc en el nivell de protecció de la seguretat i salut dels treballadors a la feina.

Article IV. *Faltes molt greus*

Es consideraran faltes molt greus:

- a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina en més de 10 ocasions durant el període de 6 mesos, o bé més de 20 en 1 any.
- b) La inassistència a la feina durant 3 dies consecutius o 5 alterns en el període d'1 mes.
- c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als seus companys o companyes de feina com a l'empresa o a qualsevol altra persona dins les dependències de l'empresa, o durant la feina en qualsevol altre lloc.
- d) La simulació de malaltia o accident. S'entendrà que existeix infracció laboral, quan trobant-se de baixa el treballador o la treballadora per qualsevol de les causes assenyalades, realitzi feines de qualsevol índole per compte pròpia o per compte aliena. També tindrà la consideració de falta molt greu tota manipulació efectuada per prolongar la baixa per accident o malaltia.
- e) L'abandó del servei o lloc de treball sense causa justificada, fins i tot per breu temps, si com a conseqüència d'aquest s'ocasionés un perjudici considerable a l'empresa o als companys de feina, posés en perill la seguretat o fos causa d'accident.
- f) El trencament o la violació de secrets d'obligada confidencialitat de l'empresa.
- g) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.

- h) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
- i) Els maltractaments de paraula o obra, la falta de respecte i consideració als seus superiors o als familiars d'aquests, així com als seus companys o companyes de treball, als proveïdors i clients de l'empresa.
- j) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que les faltes es cometin en el període de dos mesos i hagi existit sanció.
- k) La desobediència a les ordres o mandats dels seus superiors en qualsevol matèria de feina, si impliqués perjudici notori per a l'empresa o els seus companys o companyes de feina, llevat que siguin deguts a l'abús d'autoritat. Tindran la consideració d'abús d'autoritat, els actes realitzats per directius, caps o comandaments intermedis, amb infracció manifesta i deliberada als preceptes legals, i amb perjudici per al treballador o treballadora.
- l) Els atemptats contra la llibertat sexual que es produeixin aprofitant-se d'una posició de superioritat laboral, o s'exerceixin sobre persones especialment vulnerables per la seva situació personal o laboral.

Article V. Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltes assenyalades són les següents:

a) Per faltes lleus

- Amonestació per escrit

b) Per faltes greus

- Amonestació per escrit
- Suspensió d'ocupació i sou de 2 a 20 dies

c) Per faltes molt greus

- Amonestació per escrit
- Suspensió d'ocupació i sou de 21 a 60 dies
- Acomiadament

Article VI. Prescripció

Depenent de la seva graduació, les faltes prescriuen als següents dies:

- Faltes lleus: 10 dies
- Faltes greus: 20 dies
- Faltes molt greus: 60 dies

La prescripció de les faltes assenyalades començarà a comptar a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als 6 mesos d'haver estat comeses.

Barcelona, 3 d'abril de 2018

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès