

Dimarts, 29 de novembre de 2011

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 8 de novembre de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Chupa Chups, SAU (centre de treball de Can Serra-Sant Esteve Sesrovires) per als anys 2010-2013 (codi de conveni núm. 0807851)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Chupa Chups, SAU (centre de treball de Can Serra-Sant Esteve Sesrovires), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de setembre de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Chupa Chups, SAU (centre de treball de Can Serra-Sant Esteve Sesrovires) per als anys 2010-2013 (codi de conveni núm. 0807851) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CHUPA CHUPS, SAU (CENTRO CAN SERRA - SANT ESTEVE SESROVIRE) PARA LOS AÑOS 2010-2013

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1

Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo obliga tanto a la entidad CHUPA CHUPS, SAU como a los trabajadores de su factoría de Sant Esteve Sesrovires y se concierta con absoluto respeto a la autonomía de la voluntad proclamada por el artículo 37 de la Constitución Española.

Artículo 2

Ámbito territorial

La eficacia y obligatoriedad del presente Convenio colectivo, alcanza a la empresa CHUPA CHUPS, SAU, en su centro de trabajo sito en C. De les Masies, 16, Polígono Industrial Sector Serra de Sant Esteve de Sesrovires (Barcelona), quedando en consecuencia afectado por el mismo únicamente el personal adscrito al referido centro de trabajo en los términos de aplicación y efectividad definidos en la disposición transitoria quinta.

Artículo 3

Interpretación del Convenio colectivo y Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria con la finalidad de resolver los conflictos que pudieran surgir en relación con la aplicación del presente Convenio colectivo, que estará integrada por 2 miembros de cada representación, designados por las respectivas comisiones económica y social, y 1 asesor libremente nominado por cada una de ellas, y tendrá el siguiente domicilio: C. de les Masies, 16, Polígono Industrial Sector Serra, de Sant Esteve Sesrovires (Barcelona).

Con carácter general, la Comisión Paritaria del Convenio colectivo se reunirá a petición de cualquiera de las partes para tratar de asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de los 8 días siguientes a su convocatoria escrita con expresión de los puntos a tratar.

Dimarts, 29 de novembre de 2011

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán carácter ordinario o extraordinario según la propia calificación que otorguen las partes integrantes de la misma. En caso de que se trate de un tema clasificado de ordinario, la Comisión deberá resolver en el plazo de 15 días. Si el asunto en cuestión hubiera sido clasificado como extraordinario la Comisión Paritaria deberá resolver en un plazo de 5 días laborables.

Serán competencias especificadas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.
2. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del presente Convenio durante su vigencia.
3. El conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio. A tal efecto, la Comisión deberá reunirse en el plazo de los 8 días siguientes a su convocatoria, debiendo resolver en el plazo máximo de 5 días laborables. En el caso de que tampoco la Comisión pudiera resolver las discrepancias existentes, ésta someterá el asunto a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 del presente Convenio.
4. Asimismo, ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio colectivo, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional. En el supuesto de que la Comisión Paritaria no pudiera resolver las discrepancias y conflictos existentes, éstos podrán ser sometidos al Tribunal Laboral de Cataluña, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 del presente Convenio.

La Comisión Paritaria ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que corresponden a la jurisdicción competente.

Artículo 4

Vigencia y duración

La vigencia del presente Convenio colectivo será de 4 años, contado a partir del día 1 de enero de 2010 y hasta el 31 de diciembre de 2013, prorrogándose por tática reconducción de no existir denuncia de ninguna de las partes con una antelación de un mes, como mínimo, a la expiración del mismo, o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5

Alcance y vinculación a la totalidad

Ambas partes convienen, que siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias no lo aprobara en su totalidad, se considerará el convenio nulo y sin valor a todos los efectos.

Artículo 6

Absorción y compensación

Todas las mejoras económicas y de trabajo que se establecen en el presente Convenio serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen, con los aumentos y mejoras que existan, y las que se puedan establecer por disposiciones legales que en el futuro se promulguen, sea cualquiera su concepto, formando un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Artículo 6.1

Garantía "ad personam"

Se respetarán aquellas situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 7

Facultades organizativas de la empresa

La organización del trabajo, es facultad exclusiva de la empresa CHUPA CHUPS, SAU a través de sus órganos de dirección, quien será responsable de su uso ante la autoridad.

Dimarts, 29 de novembre de 2011

La organización del trabajo comprende, a título enunciativo, las siguientes funciones:

- a) La adjudicación de labores o tareas necesarias para la plena actividad del trabajador.
- b) Poner los medios suficientes para conocer las causas de los bajos rendimientos, si los hubiera.
- c) La fijación de los índices de calidad admisibles en la realización del trabajo.
- d) La movilidad y distribución del personal de manera racional, compatible con las estrictas necesidades del trabajo y de la productividad.
- e) Definir los métodos de trabajo más efectivos en cada caso, y proporcionar los útiles y herramientas más adecuados.
- f) Instruir al trabajador de los métodos de trabajo que debe seguir en cada supuesto.
- g) Exigir el rendimiento normal a todos los trabajadores de la Empresa. Se considera rendimiento normal el que corresponde al índice 60 de la escala BEDAUX, o al índice 100 de la escala centesimal.

El rendimiento normal es el exigible, y la empresa podrá fijarlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo en el momento de aplicación del presente Convenio colectivo signifique ni pueda interpretarse como dejación de ese derecho.

No obstante lo anterior, el rendimiento mínimo exigible queda establecido en los siguientes parámetros:

PRODUCCIÓN EFECTIVA POR HORA

Producción Chupa Chups:

Línea 1: 19 cocidas/hora.

Ácido: de 60 K.

Leche: de 58 K.

Línea 2: 19 cocidas/hora.

Ácido: de 60 K.

Leche: de 58 K.

Producción Melody = Igual que Chups. (Vacuum Manual).

PRODUCCIÓN EFECTIVA POR HORA

Envoltura Chupa Chups = Envolver la producción.

Envoltura Melody = Envolver la producción.

Máquina 50 unidades = 1.700 estuches hora.

Tubos 120 unidades = 1.000 tubos hora o 700 tubos hora.

(Velocidad I o II).

Los límites establecidos en los apartados precedentes podrán ser ampliados por la empresa con la única excepción de los supuestos en que un informe técnico ergonómico, que evalúe elementos incidentes en el factor humano, (entre otros, los psicofísicos, psicosociales), determine lo contrario por la potencial concurrencia de riesgo profesional vinculado a la carga física, mental o fatiga de conformidad con lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales.

A dichos efectos se constituye la Comisión Paritaria de Productividad que es la que se ocupará en cada momento de realizar los estudios relativos a incrementos de productividad.

Artículo 8

Obligaciones del trabajador

El trabajador está obligado a ejecutar diligentemente cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de las funciones generales propias de su categoría y competencia profesional, y si observara entorpecimiento para el ejercicio de su trabajo, falta o defecto en el material, utensilios, maquinaria o herramientas, etc., viene obligado a ponerlo inmediatamente en conocimiento de la entidad.

Dimarts, 29 de novembre de 2011

El trabajador cuidará de las herramientas, equipo, vestuario y maquinaria que se le confíe para el desarrollo de su trabajo; estará obligado, a mantenerlo en perfecto estado de conservación y limpieza, y será responsable de los desperfectos, deterioro y daños que se produzcan por su culpa o negligencia, tanto de éstos, como en los locales, dependencias, instalaciones, etc., en que realiza su actividad.

Queda prohibido el uso de las herramientas, equipos, vestuario, máquinas, etc., para su uso propio como de terceros, tanto dentro como fuera del centro de trabajo.

Artículo 9 Movilidad funcional

Por razones imperativas de organización del trabajo, la empresa CHUPA CHUPS, SAU podrá asignar a sus trabajadores actividades de distinto grupo profesional del que ostenten, por el tiempo estrictamente necesario y, en todo caso, el señalado por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no vayan en contra de la formación profesional del trabajador o sean constitutivos de vejación o menosprecio a su dignidad profesional.

Artículo 10 Cambio de puestos de trabajo

Las partes acuerdan proceder semanalmente a la permuta de puestos de trabajo entre los trabajadores de las diversas máquinas de envoltura, de forma que exista una rotación del personal de las mismas, en concordancia con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos.

Capítulo III Clasificación profesional

Artículo 11 Clasificación profesional

A la firma del presente Convenio colectivo se creará una comisión paritaria para definir el sistema de clasificación profesional. Dicha Comisión tiene de plazo máximo para llegar a conclusiones hasta el día 30 de abril de 2012. Se tomará como referencia lo estipulado en el convenio SES (2006 – 2009), el Pacto de Plantervas (2009), el Pacto de Confipack (2007) y el Acuerdo de Clasificación de Villamayor (2006).

Si una vez finalizado el plazo de 30 de abril de 2.012 no existiese acuerdo, ambas partes se comprometen a pasar por la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 11.1 Grupos/niveles profesionales

Todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo serán clasificados en grupos profesionales, de conformidad con las funciones y cometidos que desarrollen dentro de la estructura organizativa de la empresa.

La pertenencia a uno u otro de los diferentes grupos profesionales existentes vendrá determinada por la importancia de los cometidos asignados, en base a los siguientes criterios:

- Conocimiento (formación y experiencia).
- Autonomía e iniciativa.
- Complejidad.
- Responsabilidad.
- Mando.

Grupo 1:

Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo y/o atención y que no necesitan formación específica

Formación mínima: Graduado escolar/ESO.

Grupo 2:

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Dimarts, 29 de novembre de 2011

Formación mínima: Graduado escolar/ESO.

Grupo 3:

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Formación mínima: Equivalente a Formación Profesional complementada profesionalmente por una formación específica o por la experiencia profesional.

Grupo 4:

Realización de funciones de integración, coordinación y supervisión de ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores.

Formación mínima: Conocimientos equivalentes a BUP / Bachiller completados con experiencia o estudios específicos para desarrollar su función.

Grupo 5:

Estará formado por aquellos trabajadores encargados de funciones de integración, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores.

Formación mínima: Conocimientos equivalentes a BUP/Bachiller completados con una experiencia o estudios específicos para desarrollar su función o formación académica de grado medio con un periodo de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Grupo 6:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo asumen funciones que con unos objetivos dados se responsabilizan de su consecución. Trabajan con un alto grado de autonomía e iniciativa y tienen mando jerárquico y funcional sobre un equipo de trabajo amplio que realiza tareas profesionales complejas.

Formación mínima: Formación de Grado Superior complementada con prácticas académicas o experiencia en trabajos relacionados o formación equivalente a Grado Medio complementada con experiencia y estudios específicos.

Artículo 11.2

Niveles salariales y sistema de promoción dentro del grupo profesional

- a) Dentro de cada grupo profesional se establecerán tres niveles salariales.
- b) La promoción del primer nivel al segundo se realizará de forma automática, una vez haya transcurrido un año en el desempeño del puesto de trabajo desde el que se promoció.
- c) La promoción o acceso del segundo al tercer nivel, se realizará en función de criterios de capacidad, conocimiento del puesto de trabajo, calidad, mantenimiento o seguridad, entre otros y, en todo caso, una vez transcurrido el plazo de dos años en el anterior nivel a contar desde el ingreso en el puesto de trabajo desde el que se accede.
- d) Anualmente se delimitarán las necesidades de personal y vacantes a cubrir que pudieran existir u originarse en los diferentes grupos profesionales, así como los niveles salariales que se deban tener en cada caso.

Artículo 11.3

Tablas de equivalencia

Hasta la finalización de la negociación de Clasificación Profesional referida en el artículo 11, de manera transitoria se mantendrán las siguientes tablas de equivalencias.

Una vez finalizada la negociación de Clasificación Profesional todo el personal pasará a la integración de las tablas de equivalencia que se definan.

- a) Personal que proviene del antiguo centro SES.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 29 de novembre de 2011

La integración de las diferentes categorías profesionales existentes en la actualidad en los diferentes grupos profesionales vigentes a partir de la fecha del presente convenio, se hará según la siguiente tabla de equivalencias.

Tabla de equivalencias:

Grupo 6:

Técnicos: Técnico jefe.

Grupo 5:

Fábrica: Encargado.

Técnicos: Encargo general, técnico.

Administrativos: Jefe administrativo 1ª.

Grupo 4:

Fábrica: Jefe de equipo, Jefe de sección.

Técnicos: Maestro de fábrica.

Administrativos: Jefe administrativo 2º, Jefe de ventas.

Grupo 3:

Fábrica: Oficial 1ª.

Técnicos: Técnico ayudante.

Administrativos: Oficial 1ª administrativo.

Grupo 2:

Fábrica: Especialista, Oficial 2ª.

Técnicos: Practicante.

Administrativos: Auxiliar administrativo, Telefonista, Oficial 2ª administrativo, Viajante, Corredor.

Subalternos: Almacenero, Cobrador, Guarda, Vigilante, Sereno.

Grupo 1:

Fábrica: Auxiliar, Peón, Ayudante.

Subalternos: Ayudante, Basculero, Listero, Ordenanza, Portero, Repartidor.

Con independencia de lo anterior, las partes acuerdan con respecto al proceso productivo de la empresa, que los trabajos seguidamente reseñados serán realizados por personal que ostente los siguientes grupos profesionales, una vez superados los periodos de aprendizaje establecidos:

Embolsadoras (CREMER, GILL, ROBEMA, SURTISES, EUROSIGMA, HERMACODE, MONOCREMER, etc.)

Maquinista/Retráctil	Grupo 2
Recuperación	Grupo 2
Carrusel	Grupo 1
Escogedor/a	Grupo 1
Bañera	Grupo 1
Poner tapas	Grupo 1
Precintos	Grupo 1
Encajar/hacer cajas	Grupo 1
Palets	Grupo 1
Promoción/etiquetas	Grupo 1
Control de Peso	Grupo 1

Almacenes (expediciones/materias primas/externos/intermedios, etc.)

Conductor carretilla automotora	Grupo 2
Control caramelo	Grupo 2
Torero manual	Grupo 1
Resto puestos	Grupo 1

Butlletí Oficial de la Provincia de Barcelona

Dimarts, 29 de novembre de 2011

Producció

Vacuum	Grupo 3
Troqueladoras	Grupo 3
Regales	Grupo 3
Mesas	Grupo 2
Cargar leche	Grupo 2

Envoltura

Maquinista	Grupo 3
Recogedor	Grupo 1

Quinista/Retráctil: El personal eventual que sea contratado a partir de la firma de este convenio y que haya prestado con anterioridad a esta fecha, sus servicios en la empresa, con una permanencia y experiencia mínima de 24 meses, le será de aplicación el grupo 2.

b) Personal que proviene del antiguo centro de Plantenvas.

Nivel 6	Director Departamento	Grupo 4 Nivel 3
Nivel 5	R. Turno producción	Grupo 4 Nivel 3
Nivel 5	R. Turno mantenimiento	Grupo 3 Nivel 3
Nivel 5	Secretaria Dirección	Grupo 3 Nivel 3
Nivel 4	R. Turno reserva	Grupo 3 Nivel 3
Nivel 4	J. Equipo producción	Grupo 3 Nivel 3
Nivel 4	J. Equipo almacén	Grupo 3 Nivel 3
Nivel 4	Oficial 2ª mantenimiento	Grupo 2 Nivel 3
Nivel 4	Administrativa mantenimiento	Grupo 2 Nivel 3
Nivel 4	Ayudante administrativa	Grupo 2 Nivel 3
Nivel 3	Ay. calidad	Grupo 3 Nivel 3
Nivel 3	J. Equipo limpieza	Grupo 3 Nivel 3
Nivel 3	J. Equipo reserva	Grupo 2 Nivel 3
Nivel 3	Especialista C1	Grupo 2 Nivel 3
Nivel 2	Recepcionista	Grupo 2 Nivel 3
Nivel 2	Especialista A	Grupo 2 Nivel 3
Nivel 2	Especialista B almacén	Grupo 1 Nivel 3
Nivel 2	Limpieza	Grupo 1 Nivel 3
Nivel 2	Especialista B3	Grupo 1 Nivel 1
Nivel 1	Peón	Grupo 1 Nivel 1

Capítulo IV

Ingresos, ascensos y ceses

Artículo 12

Periodo de prueba

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

- Técnicos: Dos meses.
- Administrativos y personal de oficio: Un mes.
- Personal sin cualificar: Quince días.

Artículo 13

Preaviso de cese

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que se proponga cesar en su prestación de servicios, deberá comunicarlo por escrito a la Empresa que, a su vez, acusará recibo del mismo en igual forma. Dicha comunicación deberá efectuarse sin abandonar el trabajo y con los siguientes plazos de antelación a la fecha en la que haya de dejar de prestarse el servicio:

Dimarts, 29 de novembre de 2011

- a) Técnicos: Un mes.
- b) Administrativos y personal de Oficio: Quince días.
- c) Personal sin cualificar: Siete días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el aviso.

Capítulo V Jornada y permisos

Artículo 14 Jornada

La jornada de trabajo será la que seguidamente se indica:

A) Jornada partida:

Serán 1.776 horas anuales de trabajo efectivo, sin tiempo de bocadillo.

B) Jornada continuada:

Diurna:

Serán 1.776 horas anuales de trabajo. Los descansos por jornada continuada de ocho horas, serán de un máximo de 30 minutos al día, de los que 20 corresponderán a tiempo de bocadillo y los 10 restantes a descanso intermedio. La distribución horaria de los descansos se gestionará en cada sección, en función de sus necesidades operativas.

Nocturna:

Serán 1.752 horas anuales. Los descansos por jornada continuada de ocho horas, serán de un máximo de 30 minutos al día, de los que 20 corresponderán a tiempo de bocadillo y los 10 restantes a descanso intermedio. La distribución horaria de los descansos se gestionará en cada sección, en función de sus necesidades operativas.

Tendrá la consideración de jornada nocturna la comprendida entre las 22 y las 6 horas del día siguiente.

Posición Operador Vacuum:

Para los trabajadores que ocupen, durante una jornada completa de 8 horas, el puesto de trabajo de "cocinero vacuum" y mientras persistan las actuales condiciones de trabajo, su tiempo de descanso será de 40 minutos al día.

En el supuesto de que se modificaran las actuales condiciones de trabajo, equiparándolas a las del resto, el personal destinado a la posición de "cocinero vacuum" pasará a disfrutar del mismo tiempo de descanso que el establecido para el resto de la plantilla a jornada continuada y tiempo completo. Este cambio en las condiciones de trabajo vendrá determinado por los estudios de los organismos oficiales que se establezcan.

Artículo 15 Rotación (mañana/tarde/noche)

a) Definición. El personal que preste sus servicios en jornada continuada, lo hará en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, con cambio cada dos semanas, siendo los horarios los siguientes:

Turno de mañana: De 6.00 a 14.00 horas.

Turno de tarde: De 14.00 a 22.00 horas.

Turno de noche: De 22.00 a 6.00 horas (del día siguiente).

El procedimiento de actuación será el siguiente:

Adicionalmente se podrán ajustar a uno o dos turnos, en función de necesidades organizativas de las secciones y líneas del ejercicio, como el de vacaciones.

Dimarts, 29 de novembre de 2011

El personal eventual adscrito al ciclo productivo de tres turnos que lleve implícito el trabajo efectivo en los turnos de mañana, tarde y noche, percibirá, desde la fecha de la firma del presente convenio, el plus de rotación con periodicidad mensual.

c) Ajuste de jornada. El personal que preste servicios de manera efectiva y continuada en el sistema de rotación a tres turnos, por razón diferencial entre jornada diurna (1.776 horas) y nocturna (1.752 horas) disfrutará de un día de descanso al año equivalente a ese diferencial (24 horas / 3 turnos = 8 horas).

Artículo 16
Flexibilidad y bolsa de horas

A) Jornada partida:

1. Flexibilidad horaria (Oficinas):

El personal de oficinas, salvo los que por razones de puesto resulte inviable organizativamente, y que realice jornada partida, disfrutará desde la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, de flexibilidad horaria de 75 minutos diarios (no acumulables) que podrán distribuirse adelantando el inicio de la jornada o reduciendo el tiempo de comida. Las reglas de disfrute de esta flexibilidad son las siguientes:

a) El horario oficial, con carácter general, es de 9.00 horas a 14.00 horas y de 16.00 horas a 19.00 horas de lunes a viernes.

b) La distribución de la flexibilidad se podrá realizar de la siguiente manera:

Al inicio de la jornada, entre las 8.00 y las 9.15 horas, y/o;

Reduciendo el horario de mediodía entre las 14.00 y las 16.00 horas, con una utilización mínima de 45 minutos.

c) Por lo tanto la holgura de la jornada será entre las 8.00 y las 17.15 horas.

d) Las excepciones a dicho horario, o revisiones del mismo se tratarán individualmente.

Asimismo se estudiarán individualmente aquellos otros colectivos que pudieran realizar también jornada partida y que por razón de su puesto, la flexibilidad horaria no perjudicase el objeto del mismo.

2. Jornada Intensiva Viernes:

a) Los viernes del período enero a diciembre se podrá optar por disfrutar de jornada intensiva en horario entre 8.00 horas y 9.15 horas a 14.00 horas y 15.15 horas respectivamente.

b) Las dos horas restantes para completar la jornada se repartirán a razón de 30 minutos diarios, de lunes a jueves de esa misma semana (de 8.00 horas a 9.15 horas o a partir de las 17.15 horas).

En ambos supuestos de flexibilidad horaria (puntos 1 y 2), deberán quedar garantizadas totalmente las necesidades operativas de cada departamento, debiendo ser consensuada con los responsables de los mismos.

Estos horarios serán entendidos como jornada efectiva de trabajo, sin tiempo de descanso. Cualquier tiempo de presencia dedicado a descansos, deberá recuperarse íntegramente en la misma jornada de trabajo. Se establecerán sistemas de control para acreditar el cumplimiento estricto de los mismos.

B) Jornada continua:

a) Fin de semana:

Se acuerda la creación de una bolsa de horas individual de 88 horas año para el trabajo en fines de semana. Estas horas se realizarán, salvo acuerdo individual en contrario, en viernes noche y sábados mañana, de forma rotatoria entre todo el personal del centro.

Dimarts, 29 de novembre de 2011

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso en día laborable, por cada día trabajado en fin de semana, hasta un máximo de once días al año, cuya fijación se negociará entre las partes. En caso de desavenencia, se decidirá al 50 por 100.

Adicionalmente la empresa retribuirá el trabajo en fin de semana con un importe, durante el año 2.010 de 77,5 Euros por día completo trabajado.

Desde el 1.1.2011 las horas festivas se retribuirán a razón de 85 Euros por festivo. Sobre este importe, y efectivo 1.1.2011 se incluirá el plus de nocturnidad que corresponda.

La empresa, dentro de esa bolsa de 88 horas podrá asignar a los trabajadores, descansos a jornada completa adicionales durante la semana laboral ordinaria. Estos descansos deberán ser recuperados por el trabajador en los días en que señale la Empresa, siempre que dicha recuperación se produzca dentro del año natural en curso. En caso contrario se perderá esta posibilidad.

Cuando en uso de la referida bolsa de horas, un trabajador deba venir a trabajar un día en fin de semana, la empresa deberá preavisarlo como mínimo, el viernes de la semana anterior al día que se tenga que venir a trabajar.

b) Laborables:

Asimismo, se establece una bolsa individual de 16 horas año para el trabajo en días laborables, que podrán ser añadidas en módulos de hasta 2 horas diarias en un periodo máximo de hasta 10 días laborables. En este supuesto, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de 2 días de descanso a fijar al 50 por 100 por las partes, y a disfrutar una vez realizadas las horas de flexibilidad, así como al abono de 7,21 Euros brutos por hora.

Semanalmente se confeccionará un listado con los retenes de aquellos trabajadores susceptibles de ser llamados a trabajar en las referidas ampliaciones de jornada. La cantidad de trabajadores para este retén será en número equivalente al de secciones en funcionamiento. En caso de que se precise que otros trabajadores distintos a los incluidos en el citado listado, amplíen su jornada diaria, dicha circunstancia se comunicará con una antelación de 7 días naturales.

La flexibilidad establecida en los anteriores apartados, ajustará excesos y defectos de carga de trabajo y será de aplicación en más o en menos jornada.

c) Arrancadas inicio de producción:

Se realizarán con personal voluntario adscrito a las líneas y que deberá manifestar su disposición de realización. La interrupción de esta voluntariedad deberá ser comunicada a la empresa con una anterioridad mínima de quince días.

Si no existiesen voluntarios se confeccionará un cuadrante (por orden a decidir previamente, entre comité y empresa: alfabético, antigüedad, etc.) que será obligatorio para todos los trabajadores que ocupen esas posiciones.

Su compensación será en tiempo de descanso y será el equivalente a 1 hora por cada 30 minutos realizados, o tiempo equivalente.

Artículo 17

Días de convenio (asuntos propios)

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a un permiso retribuido de hasta dos días al año por asuntos propios, cuyo disfrute se pactará de común acuerdo entre empresa y trabajador. En defecto de dicho acuerdo, el trabajador efectuará la correspondiente solicitud con una antelación mínima de siete días, que la Empresa sólo podrá denegar en el supuesto de que lo solicite simultáneamente un 7 por 100 de la plantilla de cada turno y sección. En caso de coincidencia en la fecha de disfrute tendrá preferencia el orden de petición.

Estos días podrán fraccionarse hasta un 50% de la jornada habitual, es decir en módulos de 4 horas si la jornada normal es de 8 horas.

Los mismos tienen carácter de tiempo efectivo de trabajo y no serán recuperables.

El devengo de los días de convenio será proporcional a la fecha de antigüedad.

Dimarts, 29 de novembre de 2011

Artículo 18

Permisos retribuidos

Los trabajadores afectados por este Convenio colectivo disfrutarán de permiso retribuido en las siguientes ocasiones:

1) Desglose de permisos:

a) Matrimonio: Quince días naturales.

b) Nacimiento de hijo: Cinco días naturales.

c) Tres días naturales, no acumulables, en los casos de:

- Enfermedad grave,

- Intervención quirúrgica (hospitalaria),

- Hospitalización,

- Fallecimiento,

- Intervención quirúrgica (sin hospitalización), que precise reposo domiciliario, acreditado por informe emitido por facultativo del servicio público de salud.

Será por parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador deba efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona, el permiso será de cinco días.

d) Hospitalización de hijo menor de 12 años: El trabajador dispondrá de 5 días naturales de permiso, siempre y cuando la hospitalización persista durante el disfrute del mismo. En el supuesto de que ambos padres prestasen sus servicios en el centro, no podrá utilizarse el permiso aquí establecido, de forma simultánea por el mismo sujeto causante.

e) Fallecimiento de tíos y sobrinos: Un día natural de permiso al año.

f) Traslado del domicilio habitual: Un día natural de permiso. Se aportará certificado de empadronamiento del nuevo domicilio. El disfrute de este permiso se realizará en plazo de hasta un mes desde la fecha de empadronamiento.

g) Deber inexcusable: Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en el que el trabajador esté personalmente y oficialmente convocado, debiendo ser en todo caso coincidente con el horario de trabajo.

h) Función sindical: Se dispondrá de permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente. Como norma general se establece un plazo de preaviso de al menos 48 horas, salvo situaciones justificadas de carácter excepcional.

i) Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: Por el tiempo indispensable para su realización y que deban efectuarse dentro de la jornada de trabajo

j) Acompañar hijo menor a médico especialista: Se dispondrá de 12 horas anuales para acompañar a un hijo/a menor de 14 años a visita de médico especialista del servicio público de salud, siempre que coincida la hora de visita con la jornada laboral y aportando justificante acreditativo de la visita y horario en la misma.

Para los casos en que el hijo/a tenga un grado de discapacidad superior al 33%, no existirá límite de edad.

k) Visita Médico Especialista: Se concederá permiso por el tiempo estrictamente necesario y cuando sea para acceder al servicio público de salud, siempre que coincida la visita con la jornada laboral y con aportación de justificación acreditativa de la visita y horario realizado en la misma.

l) Lactancia: Se podrá acumular a razón de una hora por día laborable y se disfrutará a continuación de la baja maternal o periodo vacacional, con incorporación posterior al puesto de trabajo.

Dimarts, 29 de novembre de 2011

Opcionalmente se pueda disponer de una bolsa de horas por lactancia, a razón de 30 minutos por día laborable, contabilizado hasta que el hijo tenga 9 meses, y que se podrá disfrutar hasta que el hijo tenga 12 meses.

2) Esquema de actuación:

Ausencia realizada. Se acreditará documentalmente la presencia efectiva del trabajador y utilización diaria/horaria (inicio - fin) del permiso para atender concretamente lo determinado en el hecho causante.

Correspondencia de días. Serán continuados y coincidentes con el hecho causante. En los permisos por hospitalización de familiar se faculta la posibilidad de distribución en días alternos, pero manteniendo la coincidencia con el periodo total de la hospitalización.

Plazo. La documentación acreditativa se presentará en tiempo no superior a 48 horas una vez finalizado el permiso. En caso contrario se entenderá que el permiso no está justificado.

Artículo 19

Parejas de hecho

Se reconocen a las parejas de hecho los mismos derechos establecidos en el presente Convenio Colectivo para los matrimonios, de conformidad con lo establecido en la legislación catalana existente sobre la materia.

Artículo 20

Vacaciones

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo tendrá, en concepto de vacaciones, 30 días naturales, que se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, las vacaciones se podrán disfrutar fraccionadas o en periodo distinto al señalado en el párrafo primero.

Si durante el periodo de vacaciones programadas, el trabajador estuviera en situación de IT se faculta para que, de conformidad con los criterios jurisprudenciales que pudieran existir, las vacaciones se puedan realizar en otro periodo dentro del trimestre posterior a la fecha de incorporación.

Capítulo VI

Retribuciones

Artículo 21

Revisión y tablas salariales

A excepción de los conceptos económicos o pluses que se cuantifican específicamente en el texto del presente Convenio Colectivo, las percepciones sobre tablas salariales se incrementarán en:

Año 2010: IPC.

Año 2011: IPC + 0,25 %.

Año 2012: IPC + 0,25 %.

Año 2013: IPC + 0,25 %.

El IPC se entiende el real de carácter estatal. Una vez conocido, a final de cada ejercicio, se aplicará sobre las tablas salariales y se procederá a su actualización.

Tabla salarial 2009

Personal de fábrica, envoltura, acabado y oficios varios

Nivel	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
Nivel 3	14.219,23	16.869,49	18.648,62	20.976,24	25.617,66
Nivel 2	13.933,46	15.417,61	18.054,04	19.605,95	24.423,89
Nivel 1	13.689,18	14.956,69	17.318,67	18.277,35	23.248,55

Dimarts, 29 de novembre de 2011

Técnicos, empleados mercantiles, administrativos y subalternos

Nivel	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6
Nivel 3	14.144,27	16.715,72	18.548,84	20.594,85	25.330,67	27.296,25
Nivel 2	13.852,83	15.328,41	17.959,12	19.323,30	24.159,14	25.626,90
Nivel 1	13.617,15	14.873,78	17.300,42	18.031,20	22.754,82	24.327,45

Todas las percepciones económicas a que hacen referencia los distintos artículos del presente Convenio Colectivo y sus anexos son de carácter bruto, y, por tanto, quedan sujetas a las retenciones que en cada momento determine la legislación vigente.

La aplicación de estos incrementos se llevará a cabo sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria sexta.

Al principio de cada ejercicio se abonará a cuenta, el IPC previsto más el porcentaje establecido para cada uno de los años.

Las tablas salariales para el período de vigencia de este Convenio son las que figuran como anexo número I del mismo.

Artículo 22 Salario base

Es el que se estipula en la escala que se recoge en las Tablas salariales adjuntas al presente Convenio colectivo.

Artículo 23 Plus convenio

El plus Convenio se devenga por días naturales. Se estipula en la escala que se recoge en las Tablas salariales que acompañan este Convenio colectivo.

El plus Convenio será absorbible y compensable, hasta donde alcance, con cualquier clase de aumentos salariales que se produzcan por razón de disposiciones legales o reglamentarias.

El trabajador que falte injustificadamente a su puesto de trabajo un día al mes o cometa dos faltas de puntualidad en el mismo período, perderá el Plus Convenio correspondiente a dichos días.

Artículo 24 Plus puesto de trabajo

Se devenga por días naturales. Se estipula en la escala que se recoge en las Tablas salariales adjuntas al presente Convenio Colectivo.

Artículo 25 Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad

El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias será de treinta días de:

- Salario Base.
- Plus Convenio.
- Plus Puesto de Trabajo.
- Complemento Personal.
- Plus Ex – Vinculación.
- Plus Ex – Ajuste Convenio.

Dichas gratificaciones se harán efectivas el día 30 de junio y el 22 de diciembre.

Su devengo será del 1 de julio al 30 de junio para la paga de verano, y 1 de enero al 31 de diciembre para la paga de Navidad.

Artículo 26 Participación en beneficios

Con el carácter de participación en beneficios, se abonará una gratificación equivalente a 30 días de salario base, plus de convenio, plus puesto de trabajo, complemento personal y plus ex – vinculación y plus ex – ajuste convenio, que se

Dimarts, 29 de novembre de 2011

hará efectiva en la nómina del mes de Marzo de cada año. El devengo será proporcional al tiempo en alta durante el año anterior (del 1 de enero al 31 de diciembre).

Artículo 27 Plus de rotación

Los importes económicos a percibir por los trabajadores que presten sus servicios en régimen de tres turnos y mientras persista tal necesidad, será de:

Año 2010: 85 EUR/mes.
Año 2011: 90 EUR/mes.
Año 2012: 95 EUR/mes.
Año 2013: 100 EUR/mes.

De estas cantidades se abonará la parte proporcional durante el periodo de disfrute de vacaciones.

Artículo 28 Horas extraordinarias

En las tablas anexas del presente Convenio colectivo se determina el valor de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias tendrán el carácter de estructurales a los efectos de lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 29 Ayuda comida

A partir de la fecha de 1 de enero de 2010, la empresa dará a los trabajadores que desempeñen sus servicios en jornada partida (oficina) tickets restaurante por valor de 6,25 euros/día por jornada laborable, con efectiva presencia en el puesto de trabajo a jornada partida.

Para los ejercicios siguientes los importes serán;

Año 2011: 7,00 EUR/día (desde 1 de septiembre de 2011).
Año 2012: 7,50 EUR/día.
Año 2013: 7,75 EUR/día.

Este abono será ampliado a todos los trabajadores que realizan jornada partida, en el bien entendido que en la realización de esta jornada no se podrán realizar descansos de ningún tipo.

Artículo 30 Plus nocturnidad

Se abonará a todos aquellos trabajadores que presten servicios en jornada nocturna (entre las 22.00 h y las 6.00 horas) y consistirá en un 30% de aumento sobre el salario base y plus convenio, abonándose por días trabajados.

Dicho plus se devengará proporcionalmente en las vacaciones de agosto en base a la media de los importes percibidos durante los tres meses anteriores.

Artículo 31 Complemento conservación ropa y calzado

El complemento por ropa de trabajo con el que se compensa la limpieza de ropa, su conservación y la compra de calzado tendrá las siguientes cuantías:

Año 2010: 100 EUR/año.
Año 2011: 105 EUR/año.
Año 2012: 110 EUR/año.
Año 2013: 115 EUR/año.

Estas cantidades se incluirán en la nómina del mes de Septiembre de cada ejercicio y serán únicamente percibidas por aquellos trabajadores que empleen ropa y calzado de trabajo de manera habitual.

Dimarts, 29 de novembre de 2011

Estos importes se abonarán proporcionalmente al tiempo de presencia efectiva en el puesto de trabajo, durante los 12 meses anteriores al abono.

Estas percepciones no se verán afectadas por razón de reducción de jornada derivados de guarda legal.

Capítulo VII
Régimen social

Artículo 32
Plan de pensiones

En el Plan de Pensiones, las aportaciones a partir de 1 de enero de 2.010 se distribuirán a razón del 60 % a cargo de la Empresa y el 40 % a cargo del Trabajador.

Los importes totales para cada ejercicio serán los siguientes:

Año 2010: 120 EUR/mes.
Año 2011: 125 EUR/mes.
Año 2012: 130 EUR/mes.
Año 2013: 135 EUR/mes.

En todo caso, el funcionamiento de este Plan de Pensiones se realizará de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del mismo. Para acceder a este Plan, se deberá acreditar una antigüedad mínima en la Empresa de dos años.

El impago de tres cuotas seguidas o seis alternativas supone la renuncia al plan, no pudiendo el renunciante volver a acogerse nuevamente.

Artículo 33
Fondo social

A partir del 1 de enero de 2010, los trabajadores de la Empresa afectados por el presente convenio Colectivo tendrán acceso a un fondo social a los que se destinarán los siguientes importes:

Año 2010: 27.000 EUR.
Año 2011: 30.000 EUR.
Año 2012: 35.000 EUR.
Año 2013: 40.000 EUR.

Para tener derecho a este fondo se precisa una antigüedad mínima de un año.

La adjudicación de estos importes vendrá determinada por el reglamento de orden interno definido al efecto por la representación social y empresarial.

A los efectos de revisar el estado de cuentas del citado Fondo Social, se acuerda que la Comisión que lo administra efectúe dos reuniones anuales, la primera en el mes de Enero de cada año y la segunda en el mes de Junio.

En la reunión del mes de enero se dejará constancia de los importes existentes, así como de las aportaciones anuales que correspondan del ejercicio en curso.

Artículo 34
Complemento empresarial en situación de IT

En caso de baja del trabajador, debida a cualquiera de las situaciones protegidas por el sistema de Seguridad Social, la empresa le abonará los siguientes complementos.

1. Enfermedad común y accidente no laboral.

I. Complementos:

Se harán efectivos cuando el trabajador acredite la carencia necesaria para obtener la correspondiente percepción de la prestación de la Seguridad Social en cada uno de los casos citados.

Dimarts, 29 de novembre de 2011

a) Retribuciones no superiores a las del presente Convenio colectivo.

A partir del día de la fecha de la baja, y hasta un máximo de nueve meses por año, se aplicará la diferencia entre la prestación de IT correspondiente y el 100 por 100 del total resultante de la suma de la retribución del salario de tablas, complemento personal y plus ex –vinculación, con exclusión de la parte correspondiente a la prorrata de las pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán en su totalidad las pagas extraordinarias, en las fechas en que se abonen dichos conceptos retributivos.

b) Retribuciones superiores a las del presente Convenio colectivo.

A partir del día de la fecha de la baja y hasta un máximo de nueve meses por año, recibirán la diferencia entre la prestación de IT y el 100 por 100 de la base reguladora de la citada prestación con exclusión de la parte correspondiente a la prorrata de las pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán en su totalidad las pagas extraordinarias, en las fechas en que se abonen dichos conceptos retributivos.

II) Efectividad:

En ambos casos, este complemento se mantendrá únicamente durante las tres primeras bajas del año, tomando como referencia el año natural (de 1 de enero a 31 de diciembre de cada ejercicio)

A partir de la cuarta baja, tanto en el punto a) como el b) este complemento empresarial pasará a ser del 75%.

El complemento de IT no se verá reducido, cuando la cuarta baja y siguientes tengan como causa las siguientes contingencias: riesgo por embarazo, accidente de trabajo, así como intervención quirúrgica u hospitalización superiores a 48 horas. Dichas excepciones no se tendrán en cuenta a efectos de cómputo de las tres primeras bajas.

2. Accidente de trabajo.

I) Complementos:

A partir del mismo día de la baja y hasta un máximo de dieciocho meses, percibirá la diferencia entre la prestación de AT y el 100 por 100 de la base reguladora de la citada prestación con exclusión de las prorratas de las pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán en su totalidad las pagas extraordinarias, en las fechas en que se abonen dichos conceptos retributivos.

2. Medidas de control.

La Empresa se reserva el derecho a suprimir las ayudas referidas en los párrafos anteriores, cuando del informe emitido por médico libremente designado por la misma, se deduzca que el trabajador abusa de los derechos que le concede la Seguridad Social, lo que implica deslealtad al espíritu que informa la presente concesión.

Artículo 35
Seguro colectivo

La empresa tendrá concertado un seguro colectivo para todos sus trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo. El expresado seguro de vida cubrirá un importe de 18.000 euros y se abonará en los siguientes supuestos:

Muerte por accidente de trabajo o por accidente de circulación en los supuestos contemplados en el núm. 2 a) y 2 b) del artículo 115 de la Ley general de la Seguridad Social (RDL 1/94, de 20 de junio), así como en los casos de declaración de invalidez permanente en grado de total o absoluta derivada de los supuestos anteriores.

En el caso de trabajadores eventuales, la empresa tendrá un plazo para contratar dicha póliza de seguro de hasta quince días desde que se produzca la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo y su duración será la del contrato de trabajo, es decir, exclusivamente el tiempo de permanencia en alta en la Seguridad Social del trabajador.

Dimarts, 29 de novembre de 2011

El personal de nuevo ingreso, tendrán derecho a dicho seguro una vez haya superado el período de prueba, si lo hubiera.

Artículo 36 Jubilación

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada al reparto o distribución del trabajo, establecen como medida para el fomento y calidad del empleo, la jubilación obligatoria de todos los trabajadores que alcancen los 65 años de edad, siempre que tengan cubierta la carencia necesaria para recibir la pensión de jubilación correspondiente, del Régimen General de Seguridad Social y reúnan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Artículo 37 Reserva de plaza

Los trabajadores que se encuentren en situación de baja por IT tendrán derecho a la reserva de plaza en el mismo o similar puesto de trabajo. De igual beneficio disfrutará la mujer trabajadora, su esposo o pareja de hecho, en los supuestos de IT por maternidad.

Artículo 38 Retirada de carné de conducir

En el supuesto que a un chófer de la empresa le sea retirado temporalmente el carné de conducir, como consecuencia de infracción administrativa derivada de estacionamiento prohibido del vehículo que tenga a su cargo, la empresa le destinará durante el tiempo que tenga retirado el mismo a otros trabajos que no exijan la utilización del referido carné, respetándole la categoría profesional y el salario. El mismo beneficio tendrá el chófer en todas las circunstancias de igual o parecida naturaleza, siempre que se acredite su falta de culpa.

Capítulo VIII Régimen disciplinario

Artículo 39 Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán, atendiendo a su importancia en: leves, graves y muy graves.

1. Son faltas leves, las de puntualidad; las discusiones con los compañeros de trabajo; las faltas de aseo y limpieza; el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo, y cualquiera otra de naturaleza análoga.

Se entenderá por falta de puntualidad el retraso de más de 5 veces en la entrada en el trabajo, o si el total de los retrasos totalizan más de 30 minutos al mes.

2. Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a los superiores, compañeros y subordinados; simular la presencia de otro trabajador fichando por él; ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes; la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y en general la reincidencia en faltas leves dentro del periodo de tres meses, y cuantas sean de características análogas a las enumeradas.

3. Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo; los malos tratos de palabra o obra, la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, a los compañeros o subordinados; la violación de secretos; la embriaguez; la blasfemia habitual; la reincidencia en falta grave dentro del periodo de un año.

Artículo 40 Sanciones

Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de empleo y sueldo.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por más de seis hasta sesenta días o despido.

Dimarts, 29 de novembre de 2011

Capítol IX Seguridad y salud

Artículo 41 Seguridad e higiene y salud laboral

Los trabajadores de la empresa afectados por el Reglamento de Manipuladores de Alimentos contenido en el Real Decreto 202/2.000, de 11 de febrero, deberán cumplir los requisitos del mismo y en particular lo previsto en su artículo tercero, debiendo avisar a su inmediato superior en los casos de enfermedad relacionados en el apartado tercero del citado precepto.

La falta de aviso por parte del trabajador supondrá la comisión de una falta laboral de carácter muy grave.

Artículo 42 Protección de la salud laboral

1. Los trabajadores tienen derecho en la prestación de su trabajo, a una protección eficaz en materia de seguridad, higiene y salud laboral.

2. Los trabajadores vienen obligados a observar en sus puestos de trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene y, especialmente, lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como en la restante normativa de vigente aplicación. Especialmente vienen obligados a cumplir todas las orientaciones y obligaciones que fijen los delegados de prevención, siempre que actúen conforme a la normativa en vigor.

3. La Empresa se compromete, de acuerdo con la referida Ley 31/95, de 8 de noviembre, a promover y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos que garantice una correcta protección de sus trabajadores.

Artículo 43 Comité de Seguridad y Salud Laboral

El Comité de Seguridad y Salud tendrá la siguiente composición: Por la empresa, tres miembros. Por los trabajadores, tres delegados de prevención que serán seleccionados por los integrantes de su órgano de representación de entre sus miembros, a tenor de lo dispuesto en el artículo 35.2 de la mencionada Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y gozarán de las garantías y competencias señaladas en los artículos 36 y 37 de la indicada Ley.

Artículo 44 Prendas de trabajo

La empresa facilitará a los trabajadores que por las peculiaridades de su trabajo lo precisen, las prendas que se relacionan con la duración que se expresa:

- a) Chaquetillas, batas, monos o equivalentes: 1 año duración.
- b) Gorros y cofias: 1 año duración.
- c) Pantalones: 1 año duración.
- d) Mandiles y paños: 6 meses duración.
- e) Mascarillas: 6 meses duración.
- f) Guantes: 6 meses duración.
- g) Camisa verano: 1 año duración.

Durante la jornada de trabajo, las cofias y el uniforme serán de uso obligatorio para todo el personal. Las cofias deberán cubrir en su totalidad el cuero cabelludo, no pudiendo ser visible ni quedar al aire ninguna parte del mismo.

Al personal de nuevo ingreso se le proveerá de DOS unidades de las prendas señaladas, todo ello de acuerdo con las necesidades del trabajo que ha de desempeñar.

Los trabajadores que realicen su labor a la intemperie tendrán derecho a las prendas siguientes:

- a) Anorak, b) Gorro, y c) Chubasquero.

Dimarts, 29 de novembre de 2011

La duración de estas prendas se fija en dos años. De mutuo acuerdo la Empresa y los trabajadores afectados por trabajos a la intemperie podrán modificar el número y clase de las prendas citadas.

En todo lo no previsto es esta materia se estará a lo dispuesto en la ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en la demás normativa de seguridad y salud laboral de vigente aplicación.

Queda totalmente prohibido el uso de prendas de trabajo fuera del recinto de la empresa. Se prohíbe la modificación de las prendas de trabajo sin autorización expresa y escrita de la Empresa, así como cualquier uso incorrecto de prendas y equipos de protección. La infracción de esta norma será considerada como falta.

Capítulo X Acción sindical

Artículo 45 Horas de los miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales

Las horas de permiso retribuido que, para los cargos electivos sindicales de empresa dispone el Estatuto de los Trabajadores (RDL 1/1995, de 20 de marzo), podrán ser acumuladas trimestralmente en uno o más de tales cargos sindicales, contando con la voluntad de los interesados. Dicha acumulación deberá realizarse por trimestres y sin que las horas acumuladas no utilizadas puedan ser trasladadas a otros trimestres, ni por el conjunto de cargos, ni individualmente.

Los/las delegados/as sindicales de las organizaciones sindicales más representativas, con presencia en el Comité de Empresa, cuando no sean miembros del mismo, dispondrán de un crédito horario mensual según lo dispuesto en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores en relación con lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, para el ejercicio de las actividades representativas y disfrutarán de las garantías inherentes a tal cargo.

Artículo 46 Empleo y contratos

Se entregará al Comité de Empresa copia básica de los contratos de trabajo que se concierten, con excepción de los contratos de directivos y personal de alta dirección.

Capítulo XI Disposiciones varias

Artículo 47 Menores de 18 años

Los trabajadores menores de 18 años de edad, no podrán realizar trabajos nocturnos, insalubres, penosos, nocivos o peligrosos tanto para su salud como para su formación profesional. Queda prohibida la realización de horas extraordinarias así como trabajar en domingos y festivos a los menores de 18 años de edad.

Artículo 48 Excedencia

a) Excedencia recogida en el art. 46 del ET:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto

Dimarts, 29 de novembre de 2011

permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

b) Adicionalmente, se incluye la posibilidad de solicitar una excedencia para la realización de tareas de cooperación internacional en ONG registrada públicamente o en la Administración Pública.

Dicha excedencia tendrá un mínimo de 6 meses y un máximo de 2 años. A tal efecto se establecerá un listado de las organizaciones que darían derecho a acceder a este tipo de excedencia (Cruz Roja, Médicos Sin Frontera y similares).

Esta excedencia únicamente podrá ser utilizada por un mismo trabajador, en dos ocasiones durante la vigencia de su relación laboral con la Empresa. Entre una y otra excedencia deberá mediar un tiempo mínimo de un año.

Cuando un mismo trabajador quiera ejercer el derecho a las dos excedencias aquí establecidas, entre el final de una y el comienzo de la otra, deberá mediar un mínimo de 4 años.

Artículo 49 Legislación aplicable

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (RD 1/1995, de 24 de marzo) y legislación concordante con respecto a la condición más beneficiosa que pudiera disfrutar algún trabajador en la empresa.

Artículo 50 Formación

En todos los cursos de formación del personal, organizados por la empresa, se acuerda que el tiempo empleado en el mismo será el 50% a cargo de la empresa y el 50% a cargo del trabajador.

Dimarts, 29 de novembre de 2011

Artículo 51 Contratación

Atendiendo al ciclo productivo de la Empresa, se acuerda que los contratos eventuales por circunstancias de la producción se podrán concertar por la duración máxima establecida en el Convenio colectivo de chocolates, bombones, caramelos y chicles de la provincia de Barcelona, Tarragona y Lleida en vigor.

Artículo 52 Resolución de conflictos

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, en representación de los trabajadores y empresa, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 de la Ley de procedimiento laboral.

Artículo 53 Salario de entrada

A partir de 1 de enero de 2011 el salario de entrada queda estipulado en 12.500 Euros/bruto/año. Este salario se podrá aplicar a cada trabajador durante un tiempo máximo de seis meses. Una vez superado ese periodo el trabajador será retribuido con lo dispuesto en ese momento para el Grupo 1 Nivel 2. Para posteriores ejercicios este importe será incrementado en lo dispuesto en el artículo 21.

Año 2011 Salario de entrada

Centro Can Serra

Grupo 1	Salario base	Plus convenio	Plus pto. trabajo	Total día/mes	Total año (x 455/15)	Nocturnidad/día
Nivel 1	20,55	6,13	0,80	27,48	12.503,40	8,00
Nivel 1	660,00	140,00	33,34	833,34	12.500,10	8,00

Horas extras (Importe hora)

Grupo 1	Horas extras laborables diurnas	Horas extras festivas diurnas	Horas extras laborables nocturnas	Horas extras festivas nocturnas
Nivel 1	7,51	9,47	9,81	12,37
Nivel 1	7,51	9,47	9,81	12,37

Artículo 54 Empresas de trabajo temporal

Respecto a la utilización de empresas de trabajo temporal se controlará su empleo enmarcándola a situaciones que por volumen o plazos así lo requieran. A partir de la firma del presente convenio su utilización será de hasta un máximo del 20% del total de la plantilla en cómputo anual.

Disposiciones transitorias.

1. Horas negociación:

Las horas invertidas en la negociación colectiva del presente Convenio colectivo, que excedan del cupo de horas fijadas a los delegados o miembros del Comité de Empresa en el vigente Estatuto de los trabajadores, RDL 1/1995, de 24 de marzo, no serán descontadas por la empresa.

2. Contratación:

Dadas las especiales características del ciclo productivo de la empresa, ésta procederá con arreglo a la normativa laboral vigente, con el fin de dar estabilidad en el empleo al mayor número de trabajadores, a formalizar la siguiente contratación:

Dimarts, 29 de novembre de 2011

- Todos aquellos trabajadores que sean necesarios a la Empresa en virtud de las peculiares características de su ciclo productivo, serán contratados según desarrollo de este Convenio colectivo en sus artículos 11 y 51.

- La empresa se compromete a preavisar a los trabajadores eventuales que finalicen su contrato con una antelación de 10 días, siempre y cuando la duración y renovaciones de su contrato excedan de un período de 30 días.

- A partir del 21 de julio de 2011 se realizarán las siguientes contrataciones indefinidas:

2011: 25 contratos indefinidos.

2012: 20 contratos indefinidos.

2013: 18 contratos indefinidos.

En caso de reducción de los niveles de producción acreditada, la realización de contratos indefinidos pendientes, podrá ser transferida a ejercicios posteriores.

3. Acomodación de plantilla:

Dadas las especiales peculiaridades del ciclo productivo de la empresa, en virtud del cual puede acumularse la producción en determinados periodos del año, o bajar la misma considerablemente en otros por falta de pedidos, ambas partes acuerdan, que en el supuesto de que baje la producción por la carencia de pedidos o por cualquier otra causa no imputable a la entidad, se autoriza expresamente a la Dirección de la empresa para solicitar de la autoridad Laboral el oportuno Expediente de Regulación de Empleo para la extinción de los contratos de trabajo de los productores de contratación eventual, así como todos aquellos trabajadores que no sean necesarios en el ciclo productivo, con el fin de acomodar la plantilla a las necesidades reales de producción, indemnizando a los mismos con las cantidades que legalmente les correspondan.

4. Atrasos:

Los atrasos derivados del presente Convenio colectivo se harán efectivos dentro de los dos meses inmediatamente posteriores a la fecha de su firma como máximo, con independencia de su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña.

5. Ámbito:

a) Este I Convenio colectivo se aplicará desde fecha 1 de enero de 2010 a todos los trabajadores que provienen del centro de SES y que les era de aplicación el IX Convenio Colectivo de ese centro (años 2006-2009).

b) También será de aplicación y con la misma efectividad de 1 de enero de 2010 para aquellos trabajadores que provienen del centro de Plantenvas a los que se les aplicaba el Pacto de Empresa del año 2009.

c) Adicionalmente y a partir de fecha 1 de enero de 2011 será de aplicación también para el personal que proviene del centro de Vilafranca del Penedès y que actualmente les es de aplicación el Convenio sectorial de chocolates, caramelos, bombones y chiclets de las provincias de Barcelona, Lérida y Tarragona para el periodo 2008-2011.

Será también de aplicación y con la misma efectividad para todas aquellas nuevas contrataciones que dentro del entorno industrial se hayan celebrado, con el mencionado Convenio colectivo sectorial.

d) Opcionalmente podrá ser de afectación para todos aquellos trabajadores, adscritos al centro de Can Serra y que provengan del centro de Cornellà de Llobregat o que hayan sido nuevas contrataciones dentro del ámbito de Oficinas – 1ª planta y que en la actualidad les es de aplicación el Convenio colectivo sectorial anteriormente mencionado, una vez haya vencido éste. Es decir a partir de 1 de enero de 2012, si así los deciden los afectados, por intervención de sus representantes.

A tal fin se creará una comisión paritaria de integración que estará formada por 3 representantes del Comité y 3 representantes de la empresa.

6. Compensaciones personales:

a) Conceptos salariales.

Se aplicarán los incrementos anuales pactados por incremento de tablas salariales del convenio colectivo, sobre los conceptos de carácter individual ya existentes y que sean derivados de ajustes previos del convenio de SES y pacto de

Dimarts, 29 de novembre de 2011

PLANTENVAS por compensación de la eliminación y/o ajustes de precios de: antigüedad, tiempo de descanso, horas extras, nocturnidad, y grupos-niveles.

La denominación de estos conceptos será la de Plus Ex-Vinculación para el referido a antigüedad y de Plus Ex-Ajuste Conv., para los derivados de descansos, horas extras, nocturnidad y grupos-niveles.

El resto de conceptos tendrán carácter compensable y absorbible.

b) Días adicionales de asuntos propios.

El disfrute de los días de permiso derivados del ajuste de descansos del Convenio de SES y para el personal que lo tiene reconocido individualmente (máximo de 4 días adicionales), vendrá condicionado por los niveles de presencia efectiva en el puesto de trabajo en el año anterior, salvo las ausencias motivadas por el ejercicio de la actividad sindical, baja por accidente y maternidad, y sin contabilizar los correspondientes a vacaciones y días de convenio.

Estos días tendrán carácter de tiempo efectivo de trabajo y no serán recuperables.

7. Transporte empresa:

Se negociará individualmente con los trabajadores, que provenían del Convenio de SES, y que tenían reconocido el disfrute de este derecho en su contrato de trabajo, al objeto de proceder a su anulación, y que actualmente de manera provisional vienen disfrutando de este servicio.

8. Horas extraordinarias:

En la negociación de Clasificación Profesional que está prevista para su realización hasta plazo de de 30 de abril de 2012, se planteará el posible ajuste de escalado de precios de horas extras.

9. Conversión categorías:

A partir de 1 de enero de 2011 y derivado de la aplicación de la Transitoria Quinta, punto c) del personal proveniente del centro de Vilafranca y para nuevas contrataciones que hubiere, se establece la siguiente tabla de equiparación entre Niveles y Grupos Profesionales entre el Convenio Colectivo Sectorial para las provincias de Barcelona, Tarragona y Lleida y el presente Convenio Colectivo del Centro de Can Serra.

<u>Convenio sectorial</u>	<u>Convenio Can Serra</u>
Nivel 1	Grupo 6
Nivel 2	Grupo 5
Nivel 3	Grupo 4
Nivel 4	Grupo 3
Nivel 5	Grupo 2
Nivel 6	Grupo 2
Nivel 7	Grupo 1
Nivel 8	Grupo 1

Una vez se proceda a la conversión de los citados niveles en grupos, en los casos en los que el salario origen de tablas salariales del referido convenio colectivo sectorial, fuera superior al que le correspondiera en la nueva tabla salarial del presente convenio colectivo, la diferencia existente quedará englobada en un complemento de carácter individual denominado Plus Ex Ajuste Convenio, por el que se aplicarán los mismos incrementos que en el futuro pudieran corresponder por la actualización de las referidas tablas salariales.

Las posibles discrepancias de dicha actualización, serán tratadas en la comisión paritaria definida en la disposición transitoria quinta.

Disposiciones adicionales.

1. Comisión de Formación:

Al objeto de promover la mayor cualificación profesional del personal de la Empresa, se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria de Formación que se hallará integrada por seis miembros, de los cuales tres serán designados por y

Dimarts, 29 de novembre de 2011

entre los componentes del órgano de representación de personal y los restantes serán designados por la Dirección de la empresa.

La citada Comisión tendrá por objeto detectar las necesidades formativas del conjunto de los trabajadores de la empresa, realizará propuestas formativas para colectivos específicos de empleados, colaborará en el diseño del Plan Anual de Formación y, asimismo, llevará a cabo el control de calidad de la formación impartida, para lo cual podrá designar a un miembro representativo de cada una de sus paridades como observador de los cursos que se efectúen. Además de lo anterior, la señalada Comisión realizará todas aquellas actividades que considere necesarias para fomentar e impulsar la mejora de la formación profesional en la empresa.

Con carácter ordinario la Comisión Paritaria de Formación se reunirá con periodicidad trimestral. No obstante, a petición de al menos la mitad de sus miembros, podrá celebrar las reuniones extraordinarias que considere precisas.

A los efectos tratados, se establece como objetivo prioritario tanto de la Dirección de la empresa como del órgano de representación de personal la formación continua de la plantilla empresarial. Así, todos los cursos formativos que se organicen tenderán a incrementar los conocimientos del personal y a mejorar su adaptación a los puestos de trabajo, así como a facilitar los procesos de promoción para la obtención de mayores niveles de eficacia dentro de la empresa.

La Comisión Paritaria garantizará que el Plan de Formación que se apruebe permita a todos los colectivos y categorías o grupos profesionales de la Empresa el acceso a los contenidos formativos que integre dicho Plan, dando especial relevancia a la formación del personal de menor cualificación profesional.

2. Declaración antidiscriminatoria:

El presente Convenio colectivo se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, estado civil, etc. en ningún aspecto de la relación laboral como salario, puesto de trabajo o cualquier otro concepto que se contemple tanto en este convenio como en la normativa general con la lógica excepción, para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad y la lactancia.

3. Código de conducta:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo vendrán regulados por el Código de Conducta de la empresa, que incluye los principios y compromisos para guiar el comportamiento de la compañía y de los profesionales que la conforman, en cuanto a sus responsabilidades hacia compañeros de trabajo, clientes, mercado, socios, accionistas, comunidades y autoridades.

4. Plan de igualdad:

Ambas representaciones negociarán un conjunto de medidas articuladas en un Plan de igualdad. Para la elaboración e implementación de este plan se constituirá una comisión paritaria formada por tres representantes de cada una de las partes.

Anexo

Tabla salarial 2010 Centro Can Serra

Personal de fábrica, envoltura, acabado y oficios varios

Grupo	Salario base	Plus convenio	Plus pto. trabajo	Total diario	Total año (x 455)	Nocturnidad día
Grupo 5						
Nivel 3	28,38	15,89	13,72	57,99	26.386,19	13,28
Nivel 2	27,47	15,00	12,81	55,29	25.156,60	12,74
Nivel 1	26,59	14,11	11,94	52,63	23.946,01	12,21
Grupo 4						
Nivel 3	26,61	11,45	9,43	47,48	21.605,53	11,42
Nivel 2	25,76	11,33	7,29	44,38	20.194,13	11,13
Nivel 1	25,63	11,29	4,46	41,38	18.825,67	11,07
Grupo 3						
Nivel 3	24,42	12,34	5,46	42,22	19.208,08	11,03
Nivel 2	23,97	11,89	5,01	40,87	18.595,66	10,76
Nivel 1	23,52	11,85	3,84	39,20	17.838,23	10,61

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 29 de novembre de 2011

Grupo	Salario base	Plus convenio	Plus pto. trabajo	Total diario	Total año (x 455)	Nocturnidad día
Grupo 2						
Nivel 3	24,37	10,64	3,17	38,19	17.375,57	10,50
Nivel 2	23,82	9,38	1,70	34,90	15.880,13	9,96
Nivel 1	23,48	9,03	1,36	33,86	15.405,39	9,75
Grupo 1						
Nivel 3	22,40	8,08	1,71	32,19	14.645,80	9,14
Nivel 2	22,18	7,86	1,50	31,54	14.351,46	9,01
Nivel 1	21,99	7,68	1,31	30,99	14.099,85	8,90

Horas extras (importe hora)

Grupos	Horas extras laborables diurnas	Horas extras festivas diurnas	Horas extras laborables nocturnas	Horas extras festivas nocturnas
Grupo 5				
Nivel 3	10,06	15,52	13,06	20,16
Nivel 2	9,21	14,63	11,98	19,01
Nivel 1	8,62	13,74	11,21	17,86
Grupo 4				
Nivel 3	9,72	15,11	12,66	19,63
Nivel 2	9,17	13,82	11,93	17,99
Nivel 1	8,39	12,58	10,89	16,35
Grupo 3				
Nivel 3	8,87	12,53	11,52	16,30
Nivel 2	8,50	12,04	11,06	15,64
Nivel 1	8,15	11,53	10,60	14,99
Grupo 2				
Nivel 3	9,28	12,36	12,05	16,07
Nivel 2	8,24	10,99	10,71	14,28
Nivel 1	7,92	10,56	10,30	13,73
Grupo 1				
Nivel 3	8,09	10,17	10,53	13,22
Nivel 2	7,88	9,90	10,24	12,88
Nivel 1	7,71	9,67	10,01	12,57

Técnicos, empleados mercantiles, administrativos y subalternos

Grupo	Salario base	Plus convenio	Plus pto. trabajo	Total diario	Total año (x 15)	Nocturnidad día
Grupo 6						
Nivel 3	954,05	539,96	380,34	1.874,34	28.115,14	14,94
Nivel 2	910,03	491,37	358,32	1.759,71	26.395,71	14,01
Nivel 1	891,71	431,45	347,33	1.670,48	25.057,27	13,23
Grupo 5						
Nivel 3	851,17	476,77	411,44	1.739,37	26.090,59	13,28
Nivel 2	824,35	449,95	384,62	1.658,93	24.883,91	12,74
Nivel 1	797,54	423,15	341,81	1.562,50	23.437,46	12,21
Grupo 4						
Nivel 3	797,79	343,79	272,61	1.414,18	21.212,69	11,42
Nivel 2	769,30	342,93	214,64	1.326,87	19.903,00	11,12
Nivel 1	765,55	341,52	131,08	1.238,14	18.572,14	11,07
Grupo 3						
Nivel 3	732,46	370,26	170,97	1.273,69	19.105,31	11,03
Nivel 2	719,05	356,85	157,29	1.233,19	18.497,90	10,76
Nivel 1	705,64	355,29	127,03	1.187,96	17.819,43	10,61
Grupo 2						
Nivel 3	731,24	319,32	97,25	1.147,81	17.217,19	10,51
Nivel 2	714,43	281,04	57,08	1.052,55	15.788,26	9,95
Nivel 1	704,18	270,80	46,35	1.021,33	15.319,99	9,75
Grupo 1						
Nivel 3	672,02	242,29	56,94	971,24	14.568,59	9,14

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 29 de novembre de 2011

Grupo	Salario base	Plus convenio	Plus pto. trabajo	Total diario	Total año (x 15)	Nocturnidad día
Nivel 2	665,43	235,70	50,09	951,23	14.268,41	9,01
Nivel 1	660,08	230,35	44,62	935,04	14.025,67	8,90

Horas extras (importe hora)

Grupos	Horas extras laborables diurnas	Horas extras festivas diurnas	Horas extras laborables nocturnas	Horas extras festivas nocturnas
Grupo 6				
Nivel 3	10,08	17,03	13,10	22,15
Nivel 2	9,41	15,90	12,22	20,67
Nivel 1	8,87	15,00	11,53	19,49
Grupo 5				
Nivel 3	10,06	15,52	13,06	20,16
Nivel 2	9,21	14,63	11,98	19,01
Nivel 1	8,62	13,74	11,21	17,86
Grupo 4				
Nivel 3	9,72	15,11	12,66	19,63
Nivel 2	9,17	13,82	11,94	17,99
Nivel 1	8,39	12,58	10,89	16,35
Grupo 3				
Nivel 3	8,87	12,53	11,52	16,30
Nivel 2	8,50	12,04	11,06	15,64
Nivel 1	8,16	11,53	10,60	14,99
Grupo 2				
Nivel 3	9,28	12,36	12,05	16,07
Nivel 2	8,24	10,99	10,71	14,28
Nivel 1	7,92	10,56	10,60	13,73
Grupo 1				
Nivel 3	8,09	10,06	10,52	13,22
Nivel 2	7,88	9,90	10,24	12,88
Nivel 1	7,71	9,67	10,01	12,57

Barcelona, 8 de novembre de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès