

Dilluns, 26 de març de 2012

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 14 de febrer de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Magneti Marelli España, SAU (centre de treball de Barberà del Vallés, Divisió Electrónica) per als anys 2011 i 2012 (codi de conveni núm. 0802651)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Magneti Marelli España, SAU (centre de treball de Barberà del Vallés, Divisió Electrónica), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de juliol 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 Magneti Marelli España, SAU (centre de treball de Barberà del Vallés, Divisió Electrónica) per als anys 2011 i 2012 (codi de conveni núm. 0802651) 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 de Barcelona*.

Transcripción literal del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Magneti Marelli España, SAU (Centro de trabajo de Barberà del Vallés, Divisió Electrónica) para los años 2011 i 2012

CAPITULO I

ÁMBITO - VIGENCIA - DURACIÓN - PRÓRROGA

Artículo 1º. Ámbito personal.

El presente Convenio es de ámbito de empresa y afectará a todos los trabajadores/as de la empresa en su centro de trabajo de Barberá del Vallés (división electrónica. Antes MAGNETI MARELLI ELECTRONICA, SL).

Artículo 2º. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del 2011 y finalizará el 31 de diciembre del 2.012.

Artículo 3º. Duración.

La duración de este Convenio será de dos años, a contar de su entrada en vigor, por lo que quedará concluido el día 31 de diciembre del 2.012.

Artículo 4º. Prórroga.

El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por sucesivos períodos de una anualidad, si no es objeto de denuncia para su rescisión o revisión, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

(i) Artículo 4º. BIS Plazos para el inicio de la negociación y de duración de la negociación del convenio.

Las partes se remiten a lo establecido en el artículo 89.2 del ET.

(ii) A efectos de solución de los conflictos colectivos que pudieran originarse, así como a efectos de solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del ET, para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 del ET y para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de

Dilluns, 26 de març de 2012

negociación del convenio sin alcanzarse un acuerdo, las partes se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación regulados en el AIC. Subordinándose su operatividad a la publicación del correspondiente Reglamento de Funcionamiento y posterior constitución del Tribunal Laboral previsto en el Art. 3.1 del citado AIC.

CAPITULO II

PRELACIÓN DE NORMAS - ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN GARANTÍA PERSONAL

Artículo 5º. Prelación de normas.

Las normas que regularán las relaciones entre la empresa y el personal serán, en primer lugar, las convenidas en este Convenio colectivo. Con carácter supletorio y en lo no previsto, se aplicará el texto de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica derogada, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

La aplicación del presente Convenio de empresa excluye expresamente a los demás convenios que se hallen en vigor o se puedan pactar en el futuro, cualquiera que sea su ámbito funcional o geográfico.

Artículo 6º. Absorción y compensación.

6.1. Las condiciones que se pacten en este Convenio compensan y sustituyen en su totalidad a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procedía de disposición legal, convenio colectivo, imperativo jurisprudencial, resolución administrativa, pacto de cualquier clase, usos o costumbres, o por cualquier otra causa.

6.2. En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles con las condiciones del Convenio de Empresa.

6.3. Atendida la imposibilidad de prever la naturaleza y características de las modificaciones (económicas o de condiciones de trabajo) de interpelación obligatoria a las convenidas, se acuerda que la absorción se realizará reduciendo previamente el problema a módulos cuantitativos. Para ello, se determinará primeramente la cuantía del salario hora individual de cada trabajador/ra en el momento de efectuar la comparación, según la fórmula que dispone el artículo 66 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica derogada. El salario hora así obtenido expresará el tope al que habrán de adecuarse las restantes condiciones y devengos, para que después de la aplicación de la mejora de interpolación obligatoria, no sea rebasado tal salario hora individual. A tal fin se convendrán con la Comisión Paritaria los conceptos retributivos o las condiciones de trabajo sobre los que se practicará la absorción y, en caso de desacuerdo, se elevará lo actuado a la autoridad laboral para su resolución correspondiente.

En el supuesto de que la modificación de interpolación obligatoria no afectara al cálculo del salario hora individual, no se procederá a absorción alguna.

Artículo 7º. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones personales que en su conjunto y en cómputo anual, y desde el punto de vista de percepción sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

CAPITULO III

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 8º. Comisión Paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria de este Convenio, conforme a lo dispuesto en el apartado 3.h) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, que estará integrada por cinco vocales de cada representación.

Los vocales que se designan son los siguientes:

Por los trabajadores/ras:

1. Francisco Alcaraz Betoret.
2. Enrique Roa Márquez.
3. Antonio López López.

Dilluns, 26 de març de 2012

4. José Antonio Carreño Fernandez.
5. Mariano Agudo Garcia.

Por la empresa:

1. Joaquín Silva Perrera.
2. Francisco Valls Buchacas.
3. Juan Carlos Labajos Gómez.
4. Alejandro Guerra Fernandez.
5. Antonio Berzal Latorre.

Las funciones y procedimiento de actuación de la comisión paritaria son las establecidas en la ley.

Específicamente, se señalan las siguientes competencias:

(a) Las de interpretación del Convenio y el seguimiento de su aplicación. En particular de, las cuestiones detalladas en el artículo 85.3 apartado h) del ET.

(b) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 3/5 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

CAPITULO IV

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 9º. Jornada de Trabajo.

La jornada laboral durante toda la vigencia del convenio será de 1.726 horas efectivas de trabajo, mas 15 minutos de descanso diarios para el "bocadillo" que seguirán siendo considerados como efectivos y por consiguiente retribuidos a cargo de la Empresa y que sumados a las horas efectivas de 1.726 horas darán un total de horas de presencia de 1.782,50 horas de presencia para el año 2011. Para el año 2012 las horas de presencia serán las que resulten del acuerdo según los calendarios laborales que las partes firmarán, realizándose la jornada laboral de lunes a viernes, y ningún caso serán superiores a las 1.782,50 horas, pactadas para el año 2011.

No obstante lo anterior, el personal de nueva contratación y el que ingresó en la empresa a partir de 1-1-2008 podrá trabajar de lunes a domingo.

Para todos los trabajadores anteriores a esta fecha, no se les aplicará la distribución irregular de la jornada, salvo que lo soliciten voluntariamente.

Se abrirá un periodo de 3 meses (desde septiembre de 2011 a noviembre de 2011) para que el personal que no esté afectado por la posibilidad de trabajar durante los sábados y domingos pueda acogerse voluntariamente a las condiciones que se pacten.

El personal posterior a 1.1.2008, trabajara uno de los días del fin de semana, o sábado o domingo. Con el Comité se confeccionará un calendario s/ las necesidades de producción, afectando alternativamente como máximo un festivo cada dos semanas.

Se establece un periodo de 6 meses (desde septiembre de 2011 a febrero de 2012) para ver si es efectiva la medida acordada por las partes negociadoras, consistente en trabajar de lunes a domingo, si bien la empresa podrá contratar personal para cubrir los sábados, domingos y festivos del año, con el calendario correspondiente, de acuerdo con el Comité de Empresa.

Dilluns, 26 de març de 2012

Las horas trabajadas en sábado tendrán un incremento del 15% sobre el valor de la hora ordinaria (incluyendo SB, Plus Convenio y Plus Voluntario).

Las horas trabajadas en domingo tendrán un incremento del 30% sobre el valor de la hora ordinaria (incluyendo SB, Plus Convenio y Plus Voluntario).

Durante la vigencia del presente convenio se mantendrán 207 puestos de trabajo fijos, aunque no tiene que coincidir ese número de puestos de trabajo con el personal que actualmente está en plantilla en la Planta de Barberá del Vallés.

Artículo 9ª BIS. Flexibilidad interna.

Se establecerá una flexibilidad en la empresa, conforme lo dispuesto en el apartado 3.i) del artículo 85 del Estatuto de los trabajadores, teniendo en cuenta las particularidades establecidas en el artículo 9 de este Convenio.

En caso de discrepancia, empresa y representación legal de los trabajadores se someterán al procedimiento de mediación y conciliación del TLC.

Y para que así conste, las partes suscriben el presente documento en la ciudad y fecha al comienzo indicadas.

Artículo 10º. Fiestas.

10.1. Las fiestas a disfrutar por el personal serán las nacionales que se fijen en el calendario oficial de fiestas y las locales que determine el calendario, así como las cuatro horas de Nochebuena y Nochevieja para los turnos de tarde y noche.

Los permisos legales recogidos en el Art. 37.3.b de la Ley 1/1995, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se incrementarán en un día.

10.2. Todas las fiestas serán abonables y no recuperables.

10.3. El disfrute de cualquier otra festividad no comprendida en el Apartado 1º de este Artículo estará expresamente condicionado al acuerdo que se obtenga entre la Dirección y el Comité de los representantes del personal, sobre el disfrute de la festividad adicional, no habiendo lugar al disfrute de ninguna otra festividad de no obtenerse tal acuerdo. En el supuesto de que el Comité de Representantes del personal decida someter a votación la propuesta de la Dirección sobre su celebración y posterior recuperación de alguna fiesta adicional, el acuerdo que obtenga la mayoría simple de la plantilla será vinculante para todo el personal, tanto en el disfrute o no de la festividad, como en la forma de recuperación.

10.4. En el supuesto de que la fiesta concorra en día inhábil del calendario de la empresa (sábado o vacaciones) no habrá lugar al abono de retribución independiente por dicho festivo, ni a la reducción de la jornada habitual en la semana en que concorra. Asimismo, cuando el festivo concorra en cualquier otro día de la semana normalmente hábil, la retribución de dicho festivo se extenderá al número de horas ordinarias que dicha jornada hubiera tenido, de ser laborable.

Artículo 11º. Vacaciones.

11.1. Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales.

11.2. Las vacaciones se retribuirán computando los siguientes conceptos:

- Sueldo base.
- Complementos personales: antigüedad.
- Complementos de puesto de trabajo: Plus de tóxicos, Penosos y Peligrosos; Plus de Nocturnidad; Plus de Jefe de Equipo.
- Complementos de calidad o cantidad: Plus de actividad; Premio de Puntualidad y Asistencia; Plus especial; Incentivos (por el promedio de los tres meses anteriores).
- Plus Team Leader.

Dilluns, 26 de març de 2012

Artículo 12º. Prendas de Trabajo.

12.1. La empresa facilitará las prendas y equipos de trabajo, cuando así lo exija la naturaleza de los mismos, según la legislación vigente.

12.2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el número anterior, todos los trabajadores/ras de la empresa serán provistos de prendas de trabajo (monos o batas) a razón de dos juegos de prendas cada 18 meses.

Artículo 13º. Excedencias.

Los trabajadores/ras acogidos a una excedencia voluntaria y que opten por la reincorporación a la Empresa deberán solicitarlo por escrito. Su reincorporación se realizará en el plazo máximo de 10 días desde el momento de solicitarlo.

CAPITULO V

CONDICIONES ECONÓMICAS

Sección 1ª

CARÁCTER Y NATURALEZA DE LAS MEJORAS

Artículo 14º. Mejoras del presente Convenio.

14.1. A partir de 1 de enero de 2011, aseguramiento en tablas salariales del 3% del incremento salarial del año 2010. El pago de los atrasos generados se abonará en la nómina del mes de septiembre de 2011.

No incremento salarial en 2011, supeditado al mantenimiento del número de puestos de trabajo fijos (187 trabajadores + 10 indefinidos para 2011 + 10 indefinidos para 2012. En total 207 trabajadores fijos), informando puntualmente al Comité de Empresa.

14.2. Para el año 2012, se acuerda un incremento salarial del 1,5%, asegurado en tablas a partir de 1 de enero de 2012 hasta 31 de diciembre de 2012.

En el caso de que la suma del IPC real de los años 2011 y 2012 sea superior al 1,5% el diferencial de IPC servirá como base de cálculo para el incremento salarial del año 2013 sobre todos los conceptos salariales. Sin retroactividad.

Abono de una paga lineal de 170 euros, no consolidable, que se abonará el 50% de la misma en la nómina del mes de junio de 2012, y el resto en la nómina del mes de diciembre de 2012.

Abono de una paga lineal de 150 euros, no consolidable, supeditada a realizar una media de 10 sugerencias por trabajador de MOD y MOI durante el año 2012, que se abonará en la nómina de enero de 2013.

A los trabajadores que ingresen en la empresa durante el año 2012, se les abonará la paga lineal en proporción al tiempo trabajado en la empresa durante ese año.

Sección 2ª

SUELDO BASE

Artículo 15º. Sueldo Base.

Será el que para cada categoría se consigna en el anexo I de este Convenio.

Dilluns, 26 de març de 2012

Sección 3ª

COMPLEMENTOS PERSONALES DEL SALARIO

Artículo 16º. Antigüedad.

El personal percibirá los incrementos por antigüedad en la forma y porcentajes que establece la Ordenanza Laboral, calculando sobre los sueldos base del anexo I. Sus importes vienen detallados en el anexo II.

La fecha inicial para su determinación será la de su ingreso en la empresa, cualquiera que haya sido la edad o categoría profesional.

Sección 4ª

COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Artículo 17º. Plus de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.

Se abonarán en la forma y cuantía y condiciones previstos en el artículo 77 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica derogada.

Artículo 18º. Plus de nocturnidad.

Se abonarán en la forma y cuantía y condiciones previstos en el artículo 79 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica derogada.

Asimismo, en concepto de plus de compensación por nocturnidad, se abonarán 0,67-euros/hora para el personal de turno de noche.

Artículo 19º. Plus Jefe de Equipo.

Se abonará en la forma, cuantía y condiciones previstas en el Artículo 79 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica derogada.

Artículo 19º bis. Plus TEAM LEADER.

Para el año 2011 se establece la cantidad de 183,25 euros mensuales, que se abonarán en función de las horas de presencia de cada mes, a todo el personal que realice las funciones de TEAM LEADER.

Sección 5ª

COMPLEMENTOS DE CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO

Artículo 20º. Plus Actividad.

20.1. Con el expreso carácter de un complemento por calidad o cantidad de trabajo se conviene el establecimiento de un Plus de Actividad.

20.2. Dicho Plus se abonará en la cuantía diaria que para cada categoría se indica en la columna correspondiente del anexo I.

20.3. Dicho Plus de Actividad se devengará por día efectivamente trabajado y para tener derecho al mismo sólo se exigirá el alcanzar los rendimientos mínimos exigibles.

No obstante lo indicado, el Plus de Actividad también se percibirá durante los días laborales del período de vacaciones y en los permisos y licencias que lleven aparejado el derecho al percibo de retribución.

Dilluns, 26 de març de 2012

20.4. El Plus de Actividad no se tendrá en cuenta para el cálculo de ningún concepto retributivo, con las solas y únicas excepciones de las gratificaciones de junio y Navidad.

20.5. El Plus de Actividad comprende y compensa los conceptos que se relacionan en el artículo 40 del Convenio Colectivo Sindical Siderometalúrgico Comarcal de Sabadell de 26 de julio de 1972.

20.6. Sobre el Plus de Actividad se podrán aplicar las absorciones y compensaciones que procedan según el Artículo 7.

Artículo 21º. Incentivos.

21.1. Norma General.

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

21.2. Rendimiento Normal o Mínimo.

Con fecha 7 de julio de 1.993, el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya autorizó a la empresa a modificar los métodos de trabajo implantando el sistema MTM.

Como consecuencia de lo anterior se modificó el régimen de incentivos, que quedó establecido de la forma siguiente:

1º. A partir del año 1.995 en las unidades productivas en las que se implante el sistema MTM, se considerará rendimiento mínimo exigible para tener derecho a los incentivos, el 100 MTM.

2º. Alcanzando el rendimiento mínimo exigible, los trabajadores percibirán como incentivo la siguiente cantidad:

- 100 MTM 1,49 euros/Hora (Año 2011) y 1,557 euros/Hora (Año 2012)

3º. En tanto no se proceda a la implantación del sistema MTM en toda la empresa, para los puestos de trabajo que funcionan con sistema BEDAUX, se abonará a 1,26 euros/hora (Año 2011) y 1,3167 euros/hora (Año 2012) hasta la puesta en marcha de los mismos.

Para las cadenas que teniendo aplicado el MTM, se proceda a cambiar el método de trabajo, se pagará a 0,98 euros/hora (Año 2011) y 1,0241 Euros /hora (Año 2012) hasta su aplicación definitiva.

El personal indirecto semanal, que a la entrada en vigor de este convenio no perciba el complemento de incentivos (PRIMA), recibirá la cantidad de 510, 98,- euros/año (Año 2.011) y 533,97 euros/año (Año 2012) sin que ello suponga ningún tipo de absorción o compensación por otros complementos.

Todo lo anterior se refiere a valores mínimos, respetándose aquellas situaciones que estén por encima.

Para los oficiales de 1ª o de PRIMA FIJA, la empresa realizará una propuesta buscando equilibrar las diferencias en función de los distintos departamentos y tareas asignadas, en 1.09.95.

4º. Se adquiere el compromiso de crear una comisión paritaria en lo referente al tema de incentivos que durante un período de 3 meses y a partir del 1.4.98 tratará de resolver y discutir la aplicación del MTM., dejando por el momento suspendida la denuncia interpuesta por parte del comité de empresa (ref. I/15588/97, de fecha 21-7-97).

Artículo 22º. Premio de Puntualidad y Asistencia.

22.1. Se mantendrá el premio implantado por la empresa con el objeto de estimular la puntualidad y asistencia al trabajo.

22.2. La cuantía será de 1,64 euros (Año 2.011) y 1,7138 euros (Año 2012) por día efectivamente trabajado, de lunes a viernes, incluido el período de vacaciones y los días pactados de recuperación en el mes en que concurren.

22.3. Para tener derecho al premio no serán exigidos otros requisitos que los de la asistencia efectiva al trabajo y la puntualidad.

Dilluns, 26 de març de 2012

Como consecuencia de ello, no se devengará derecho al premio cuando se incurra en retraso en la entrada al trabajo, o no se asista, cualquiera que sea la causa del retraso, o la inasistencia, y aún en las justificadas.

Como únicas excepciones a esta condición fundamental, se conviene que el premio se abonará durante los días laborables del periodo de vacaciones y en las inasistencias de los miembros del Comité de los Representantes del Personal por razón de su cargo.

22.4. El premio se percibirá por meses naturales y su importe no se tendrá en cuenta para el cálculo de ningún concepto retributivo, sin excepción alguna.

Artículo 23º. Complemento salarial Plus Especial.

23.1. El complemento salarial aquí definido es sucesor y sustituto del concepto salarial denominado en convenios anteriores como "Plus de Asiduidad" y que constaba regulado asimismo en el artículo 23.

Ambas partes reconocen que ni la denominación ni la definición del referido concepto salarial se adecuaba, en los convenios anteriores, a la finalidad real de dicho concepto, por lo que han procedido a modificar su regulación en los términos que se exponen en el presente artículo.

23.2. Todas las categorías, excepto Peones y Especialistas:

Para la totalidad de las categorías, con la excepción de las de Peones y Especialistas, se considerará que el complemento salarial "Plus Especial" tiene la naturaleza de un complemento personal, que retribuirá las aptitudes o conocimientos especiales de cada trabajador, individualmente considerado.

A tal efecto, se establecen para cada categoría profesional dos niveles para el referido complemento: A) y B), al que será adscrito cada empleado en razón de las referidas circunstancias personales por la Dirección de la Empresa con criterios objetivos y previa comunicación y audiencia no vinculante al Comité de Empresa.

23.3. Peones y especialistas:

Respecto a las categorías de este apartado, el complemento salarial aquí regulado tendrá la consideración de Plus de Convenio, teniendo derecho al mismo todo empleado que ostente dicha categoría, desde el momento que acceda a la misma. Se percibirá mensualmente, en las gratificaciones extraordinarias, en vacaciones y en toda situación de inactividad justificada (horas sindicales, permisos retribuidos, etc.), existiendo un solo valor/hora para todos los Especialistas y Peones.

Artículo 24º. Horas Extraordinarias.

Será el que para cada categoría se consigna en el Anexo III de este Convenio

Sección 6ª

COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Artículo 25º. Gratificaciones Extraordinarias.

25.1. La gratificación de Junio se abonará a razón de 30 días para todo el personal.

La gratificación de Navidad se abonará a razón de 30 días para todo el personal.

25.2. Las gratificaciones extraordinarias se calcularán computando los siguientes conceptos retributivos, con excepción de cualquier otro:

- Sueldo base.
- Complementos personales: antigüedad.
- Complementos por calidad y cantidad: Plus de Actividad y Plus Especial.

25.3. Las gratificaciones extraordinarias serán abonadas durante la tercera semana del mes en que concurren.

Dilluns, 26 de març de 2012

Sección 7ª

MEJORAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 26º. Complemento prestaciones IT.

26.1. IT derivada de accidente de trabajo.

Al personal que se halle en situación de IT derivada de accidente de trabajo se les abonará un complemento a cargo de la empresa en la cuantía necesaria para que, unido a la prestación de la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, alcance unas percepciones equivalentes al valor neto y en mano de los conceptos retributivos que se indican en el apartado 3 de este artículo.

26.2. IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral.

El Complemento pactado en el apartado anterior para los casos de accidente de trabajo también lo abonará la empresa en los supuestos de IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral; no obstante, la empresa no estará obligada a completar la prestación del INSS si el índice de absentismo en el mes natural inmediatamente anterior al inicio de la situación de IT, calculándolo sobre la totalidad de la plantilla de la empresa, rebasa el 5% sobre ésta. Para este cálculo únicamente se exceptuarán las ausencias derivadas de los reglamentarios descansos por maternidad, así como los supuestos de IT derivados de accidente de trabajo.

26.3. Los conceptos retributivos a tener en cuenta para el abono del complemento pactado serán los siguientes: sueldo base, antigüedad, plus de trabajos tóxicos, plus de jefe de equipo, plus de actividad, plus de nocturnidad, Premio de puntualidad y asistencia, plus especial e incentivos (por el promedio de los tres meses naturales anteriores).

26.4. Prima de absentismo.

Se establece una prima de absentismo que consistirá en:

a) Condicionado al IT por enfermedad según la escala siguiente:

- Personal directo: 53,14 euros/mes (Año 2.011) si no supera el 5%.
- Personal indirecto: 53,14 euros/mes (Año 2.011) si no supera el 3'5%.
- Personal empleado: 53,14 euros/mes (Año 2.011) si no supera el 2'5%.

b) El absentismo por IT por enfermedad se contabilizará individualmente y según el mes anterior en que concurra.

c). En cualquier caso, se respetarán las cantidades que actualmente se perciben por el mismo concepto siempre y cuando individualmente no haya superado el 14% de IT por enfermedad. Actualizándolas con el incremento pactado en el presente convenio.

26.5. En caso de que un trabajador se encontrara en situación de Baja por Accidente de Trabajo en el momento del disfrute de las vacaciones podrá disfrutar de éstas una vez dado de alta y durante el año natural correspondiente.

26.6. De forma opcional por parte del trabajador/ra permutarán la hora de lactancia por el mismo cómputo de horas acumuladas en un mes.

26.7. El servicio médico estará formado por un ATS con cinco horas de presencia en fábrica y el médico de empresa con cuatro horas de presencia en fábrica diarias. Se garantizará la presencia en fábrica desde las 6'30h. de la mañana. La empresa, de acuerdo con el Comité de Salud, confeccionará el cuadro horario.

Artículo 26º bis. Permisos no retribuidos.

A falta de un estudio definitivo por parte de la empresa, en el marco de este convenio, se podrán recuperar los permisos no retribuidos que puedan disfrutar los trabajadores/as de MAGNETI MARELLI ESPAÑA, S.A.

Dilluns, 26 de març de 2012

En cualquier caso, será opción del trabajador el recuperar o no los días que disfrute por este concepto.

Artículo 27º. Plus de Vinculación.

A los trabajadores/as que cumplan 20 años de antigüedad en la empresa, se les abonará la cantidad de 642,24 euros por una sola vez y a partir de la entrada en vigor de este Convenio. Esta cantidad se abonará durante el mes de octubre del año en que se alcance la antigüedad.

Sección 8ª

PRESTACIONES DE CARÁCTER ASISTENCIAL Y DE ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

Artículo 28º. Ayuda a disminuidos.

Se reconoce una ayuda especial para los padres con hijos disminuidos físicos y psíquicos que tengan esta condición reconocida por el INSS y que, en consecuencia, perciban la reglamentaria prestación de la Seguridad Social, en la cuantía del nuevo tramo de ayuda escolar pactado para los hijos con 17 y 18 años.

Artículo 29º. Ayuda escolar y guarderías.

29.1. Como un complemento de naturaleza no salarial y de carácter meramente asistencial, la empresa abonará a cada trabajador/ra con hijos en edad escolar un subsidio económico del siguiente importe anual:

- Por cada hijo entre los 3 a 6 años: 153,18 EUR.
- Por cada hijo entre los 7 a 9 años: 178,70 EUR.
- Por cada hijo entre los 10 a 12 años: 212,74 EUR.
- Por cada hijo entre los 13 a 16 años: 233,17 EUR.
- Por cada hijo entre los 17 y 18 años: 246,79 EUR.

29.2. Asimismo, se abonará un complemento de la misma naturaleza para los trabajadores que tengan hijos menores de 3 años y acudan a guarderías infantiles. En este caso, el complemento será del importe del recibo mensual de la guardería con un máximo de 85,03 euros por hijo.

La empresa abonará la Ayuda escolar de una vez el 15 de Septiembre.

29.3. La Ayuda escolar prevista en este artículo tan sólo la percibirá uno de los cónyuges de trabajar los dos en la empresa.

29.4. A partir del curso escolar 1.998 se creó una ayuda asistencial para el pago total de la matricula de universidad pública estatal de los hijos de los trabajadores de la empresa, que se abonará previa justificación en el mes de septiembre del año del pago de la matricula. Se fija el tope de 25 años y 1.104,86 Euros, para el año 2011.

En el supuesto demostrado que en un curso determinado no se pueda realizar en Universidades Públicas, y se realicen en Universidades concertadas con la Generalitat en la provincia de Barcelona, tendrían el mismo tratamiento que las anteriores. A partir del año 2011 se amplía la ayuda asistencial a las Universidades Privadas, con el mismo tratamiento que se establece para las Universidades Públicas y las Concertadas.

29.5. Asimismo, a partir de 1.998 se abonan unos módulos profesionales o similares, topados en la edad de 22 años y la suma de 339,95 Euros.

Artículo 30º. Fondo de atenciones sociales.

Se crea un fondo de atenciones sociales por un importe máximo anual de 21.403'14 Euros.

El concepto de Economato ascenderá a 108,65 Euros abonados de una sola vez en el mes de diciembre a cada uno de los trabajadores/as.

Dilluns, 26 de març de 2012

El mencionado fondo se constituye para la atención de especiales situaciones de quebranto familiar que pueda atravesar el trabajador/ra, como pueden ser enfermedades, adquisición de prótesis no cubiertas por la Seguridad Social, gastos extraordinarios no suntuarios, etc.

Habida cuenta de las aportaciones de que se nutre este fondo, a partir de la vigencia del Convenio la Empresa dejará de abonar subvenciones para Económico Laboral.

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de aprobar el reparto del fondo de Ayudas Sociales.

Artículo 31º. Becas para estudios de los trabajadores.

31.1. La empresa concederá anualmente becas para estudios, en favor de su personal, en cuantía de 11.666,58 Euros que el Comité resolverá en todo caso, una vez recibidas las solicitudes y su cuantía. Asimismo, si hubiese excedente de dinero, se empleará en obras culturales.

De la cuantía total destinada a becas, se abonará como mínimo el 80%, dejando como mínimo el 20% restante para ayuda de otras actividades culturales, como viajes, etc. El criterio de reparto será sometido a la Comisión Paritaria del Convenio, a principios de cada año.

Estas ayudas se abonarán en las mismas condiciones (criterios y porcentajes) que como hasta ahora se viene aplicando, haciéndolo extensivo a todo curso superior a 125 horas, aunque se realice de forma intensiva, es decir en menos de seis meses, siendo condición indispensable la previa presentación de la acreditación correspondiente.

31.2. Las becas serán solicitadas a la Dirección de la Empresa dentro del mes de septiembre de cada año y se deberá justificar la realización de dichos estudios.

31.3. La cuantía de las becas se decidirá en razón del número de solicitudes.

31.4. El pago de la beca se realizará a razón de un tercio de su valor en los meses de octubre, enero y marzo.

31.5. La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de aprobar el reparto de las becas.

31.6. Con cargo al fondo de Becas, la empresa destinará la cantidad de 2.032,75 Euros, para atender los gastos derivados de gestiones del Comité de Empresa, y cuyos justificantes deberán ser presentados al Departamento de Personal.

31.7. Asimismo, la empresa se hará cargo de los gastos de la adquisición de la Legislación Social vigente.

Artículo 32º. Transporte.

Serán a cargo de la empresa los costes de los siguientes servicios de autocar para el desplazamiento a la empresa:

- De Barcelona a Fábrica y regreso.
- De Sabadell a Fábrica y regreso.
- De Polígono Badía a Fábrica y regreso.

A los trabajadores que por razón de prestar servicios en turnos especiales o por residir en poblaciones distintas a las reseñadas, dentro del área Metropolitana de Barcelona, se les compensará con el pago del precio de los billetes de servicios públicos de transportes existentes entre Barcelona, Sabadell o Polígono Badía, así como del resto de localidades no especificadas anteriormente.

Kilometraje automóvil propio.

Se abonarán 0,23 Euros por Km en todos los modelos cuando se utilice el vehículo de propiedad del trabajador para realizar un servicio de la empresa.

Dilluns, 26 de març de 2012

Artículo 33º. Máquinas expendedoras de bebidas.

Serán a cargo de la empresa los gastos de mantenimiento y funcionamiento de máquinas expendedoras de bebidas actualmente existentes o las que en el futuro se instalen.

El personal que las utilice abonará el precio de la bebida al coste estricto que en cada momento le resulte a la Empresa, sin cargo alguno.

La empresa subvencionará el 50% del coste del café, teniendo como referencia el precio de 0,15 euros actual.

Sección 9ª

PAGO DE RETRIBUCIONES

Artículo 34º. Pago de las retribuciones.

34.1. El pago de las retribuciones se efectuará mensualmente y por medio de transferencia a la cuenta corriente o libreta de ahorro.

34.2. Se abonará al final de cada mes un anticipo a cuenta de las retribuciones del mes del importe que se convenga con el Comité de Empresa y el día 15 del mes siguiente, se le regularizará la mensualidad y se le abonarán las diferencias.

Sección 10ª

LOTE DE NAVIDAD

Artículo 35º. Lote de Navidad.

35.1. La empresa destinará la cantidad de 108,65 Euros por trabajador/a como valor unitario máximo para la adquisición de los lotes de Navidad correspondientes a la Navidad del 2.011, con el incremento pactado en Convenio para los años siguientes.

35.2. La gestión de compra de los lotes corresponderá a la Dirección, siendo la elección de los productos a cargo del Comité de Empresa.

Sección 11ª

CONTRATACIÓN

Artículo 36º. Contratos.

36.1. La empresa no contratará personal de mano de obra directa a través de empresas de trabajo temporal, si bien podrá utilizar cualquier modalidad contractual prevista por la Ley, acordando las partes que los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que realice la empresa podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, remitiéndose en esta cuestión a lo establecido en el artículo 32 del Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona.

36.2. De conformidad con lo acordado por la Direcció General de Relacions Laborals de la Generalitat de Catalunya en el ERE Ref. E-13/97 XB/ARO, a los trabajadores afectados por el expediente la empresa les dará preferencia de recolocación futura en cualquiera de sus centros de trabajo y en igualdad de condiciones para aquellos puestos de trabajo que se creen y para los trabajadores que reúnan condiciones de idoneidad profesional.

36.3. Al personal contratado por la empresa le será de aplicación el mismo Convenio que al resto de trabajadores de la Plantilla.

36.4. Mensualmente por el Subcomité de empleo, se establecerá el control del cumplimiento del acuerdo.

Dilluns, 26 de març de 2012

Sección 12ª

HORAS SINDICALES

Artículo 37º. Acumulación de las horas sindicales.

Las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, serán acumulables entre los miembros que respectivamente lo sean de cada Central Sindical.

Sección 13ª

COMUNICADOS

Artículo 38º. Comunicados de la Empresa.

Los comunicados oficiales al personal se realizarán en castellano y catalán.

Sección 14ª

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 39º. Formación Ocupacional.

La Empresa realizará cursillos de formación a todos los niveles. Las horas en cursillo se abonarán a razón de 4,21 Euros/hora y, en caso de que se realice por las tardes, se abonará la cantidad de 11,63 Euros/día en concepto de comida.

PRESTACIONES POR INVALIDEZ O MUERTE

Artículo 40º. Los valores de las prestaciones derivadas de accidentes de trabajo se establecerán de acuerdo con la siguiente tabla:

- Gran invalidez: 21.850,34 EUR.
- Muerte: 19.309,61 EUR.
- Invalidez permanente: 15.244,43 EUR.

La empresa procederá al estudio de la póliza que concrete este apartado.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.- Personal fuera de Convenio.

El personal a continuación detallado, con motivo de su condición de Cuadro o mando intermedio, no está afectado por el presente Convenio:

FRANCISCO VALLS BUTCHACAS
JOAQUIN SILVA FERRERA
ANNA ALBARRACIN BORONAT
FRANCISCO JIMENEZ LOPEZ
ALEJANDRO GUERRA FERNANDEZ
ANTONIO BERZAL LATORRE
JESUS BESTREGUI GARCES
FRANCISCO J. ANDRES CUENCA
JUAN C. LABAJOS GOMEZ

2.- Reglamento MTM.

Se está a lo previsto en el Laudo Arbitral de fecha 8.5.95, sin perjuicio del derecho de las partes a acudir a las vías administrativas o judiciales para cualquier cuestión derivada del mismo.

Dilluns, 26 de març de 2012

3.- Jubilación gradual y flexible.

3.1. El trabajador que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 1131/2002 y que voluntariamente opte por la jubilación parcial deberá comunicarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima de 3 meses a la fecha en que tenga intención de jubilarse parcialmente.

3.2. El trabajador que opte por la jubilación parcial deberá concertar con la empresa un contrato a tiempo parcial, reduciendo su jornada de trabajo y, consecuentemente, su salario entre un 25% y un 85%.

En este período el trabajador jubilado parcialmente compatibilizará el cobro de la parte proporcional de la pensión de jubilación y el salario que corresponda a su trabajo a tiempo parcial.

3.3. El contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente estará vinculado con un contrato de relevo. El contrato de relevo deberá llevarse a cabo con un trabajador en situación de desempleo o con otro que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

3.4. La empresa podrá celebrar el contrato de relevo a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. Asimismo, la duración del contrato de relevo podrá ser indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

3.5. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él. Asimismo, se autoriza a la empresa para que con acuerdo con el trabajador jubilado parcialmente, pueda concentrar en determinados períodos de cada año las horas de trabajo a realizar anualmente por el jubilado parcial y/o por el relevista contratado a tiempo parcial, percibiendo la remuneración correspondiente en esos mismos períodos, existiendo lapsos de inactividad superiores al mensual. No se podrá concertar el trabajo en períodos de más de un año.

Cuando la empresa tenga previsto concentrar en determinados periodos las horas de trabajo a realizar por el trabajador sustituido o relevista, deberá avisarle con una antelación mínima de 30 días a la fecha prevista para su incorporación al trabajo.

3.6. El trabajador relevista efectuará las labores correspondientes a una categoría equivalente o similar a la del trabajador sustituido, en función de las necesidades de las diferentes áreas de fabricación.

3.7. La empresa se compromete a facilitar el acceso a la jubilación parcial a todos aquellos trabajadores que de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores cumplan los requisitos necesarios, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, siempre y cuando el desacuerdo por parte de la empresa no sea motivado por razones discriminatorias.

3.8. La empresa informará a la representación de los trabajadores sobre los trabajadores acogidos a la jubilación parcial y sobre los contratos de relevo.

3.9. Todo lo previsto en el presente Acuerdo tendrá validez siempre y cuando se mantenga en la legislación vigente una normativa que regule el derecho a la jubilación parcial anticipada y al contrato de relevo.

Asimismo, dado que los compromisos regulados en el presente acuerdo se han adoptado al amparo de la regulación vigente contenida en el Real Decreto 1132/2002, ante cualquier modificación de la citada normativa, las partes de comprometen a renegociar el presente Acuerdo valorando las nuevas condiciones que legalmente puedan establecerse.

3.10. De los trabajadores contratados a través de contratos de relevo para sustituir a los trabajadores jubilados parcialmente, la empresa se compromete a convertir en indefinidos a 10 trabajadores en el año 2011 y a otros 10 trabajadores en el año 2012, como máximo en el mes de Junio de 2012.

3.11. La empresa se compromete a hacer efectivo el acceso a la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten durante los años 2011 y 2012, en el año correspondiente, siempre que cumplan los requisitos necesarios de conformidad con lo establecido en la ley.

4.- Apertura periodo de consultas en caso de movilidad geográfica del artículo 40 del ET y extinción del contrato de trabajo por las causas establecidas en el artículo 51 del ET.

Dilluns, 26 de març de 2012

Durante la vigencia del presente convenio, en caso de movilidad geográfica del art. 40 del Estatuto de los Trabajadores y de extinción del contrato de trabajo por las causas establecidas en el artículo 51 del Estatuto de Trabajadores, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, la empresa se compromete a abrir un periodo de consultas de 30 días naturales para negociar con los representantes de los trabajadores sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

5.- Las partes firmantes de este Convenio acuerdan incorporar al mismo el texto íntegro del Acuerdo Interprofesional de Catalunya firmado el 7 de noviembre de 1990, publicado en el DOG de 23 de enero de 1991.

A efectos de solución de los conflictos colectivos que pudieran originarse, se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación regulados en el AIC. Subordinándose su operatividad a la publicación del correspondiente Reglamento de Funcionamiento y posterior constitución del Tribunal Laboral previsto en el Art. 3.1 del citado AIC.

ANEXO I

TABLA DE SUELDOS BASE Y PLUS DE ACTIVIDAD EN 2011

| CATEGORÍA | SALARIO BASE | PLUS ACTIVIDAD |
|--|-----------------|-------------------|
| PERSONAL OBRERO | | |
| Peones | 18,7994 | 19,6343 |
| Especialistas | 19,3060 | 20,5537 |
| PROFESIONALES DE OFICIO | | |
| Oficial 1ª | 19,7563 | 25,0847 |
| Oficial 2ª | 19,7563 | 22,9177 |
| Oficial 3ª | 19,3060 | 21,3417 |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| Jefe Administrativo 1ª | 727,5600 | 875,4800 |
| Jefe Administrativo 2ª | 727,5600 | 774,0000 |
| Oficial 1ª Administrativo | 603,7200 | 546,9600 |
| Oficial 2ª Administrativo | 603,7200 | 438,6000 |
| Auxiliar Administrativo | 555,5600 | 294,1200 |
| PERSONAL TÉCNICO/TÉCNICOS TITULADOS | | |
| Ingeniero | 990,7200 | 890,9600 |
| Licenciado | 990,7200 | 779,1600 |
| Ingeniero Técnico, Perito | 829,0400 | 853,1200 |
| Maestro Industrial | 646,7200 | 612,3200 |
| ATS | 829,0400 | 846,2400 |
| TÉCNICOS DE TALLER | | |
| Jefe de Taller | 727,5600 | 837,6400 |
| Maestro de Taller | 646,7200 | 612,3200 |
| Encargado | 603,7200 | 533,2000 |
| TÉCNICOS DE OFICINA | | |
| Delineante Proyectista | 646,7200 | 751,6400 |
| Delineante 1ª | 603,7200 | 645,0000 |
| Delineante 2ª | 603,7200 | 546,9600 |
| Auxiliar | 555,5600 | 294,1200 |
| TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN | | |
| Jefe Organización 1ª | 727,5600 | 873,7600 |
| Jefe Organización 2ª | 727,5600 | 779,1600 |
| Técnico Organización 1ª | 603,7200 | 598,5600 |
| Técnico Organización 2ª | 603,7200 | 545,2400 |
| MANDOS SUPERIORES | | |
| Jefe de División | 1420,7200 | 1343,3200 |
| Jefe de Departamento | 1336,4400 | 909,8800 |
| Jefe de Sección | 1152,4000 | 753,3600 |

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 26 de març de 2012

ANEXO II

ANTIGÜEDAD (QUINQUENIOS) 2011

| CATEGORÍA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| PERSONAL OBRERO | | | | | | | | | | |
| Peones | 29,05 | 58,09 | 87,14 | 116,18 | 145,23 | 174,27 | 203,32 | 232,36 | 261,41 | 290,45 |
| Especialistas | 29,83 | 59,66 | 89,48 | 119,31 | 149,14 | 178,97 | 208,79 | 238,62 | 268,45 | 298,28 |
| PROFESIONALES DE OFICIO | | | | | | | | | | |
| Oficial 1ª | 30,52 | 61,05 | 91,57 | 122,09 | 152,62 | 183,14 | 213,66 | 244,19 | 274,71 | 305,23 |
| Oficial 2ª | 30,52 | 61,05 | 91,57 | 122,09 | 152,62 | 183,14 | 213,66 | 244,19 | 274,71 | 305,23 |
| Oficial 3ª | 29,83 | 59,66 | 89,48 | 119,31 | 149,14 | 178,97 | 208,79 | 238,62 | 268,45 | 298,28 |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | | | | | | | | | | |
| Jefe Administrativo 1ª | 37,47 | 74,94 | 112,41 | 149,88 | 187,35 | 224,82 | 262,29 | 299,75 | 337,22 | 374,69 |
| Jefe Administrativo 2ª | 37,47 | 74,94 | 112,41 | 149,88 | 187,35 | 224,82 | 262,29 | 299,75 | 337,22 | 374,69 |
| Oficial 1ª Administrativo | 31,09 | 62,18 | 93,27 | 124,37 | 155,46 | 186,55 | 217,64 | 248,73 | 279,82 | 310,92 |
| Oficial 2ª Administrativo | 31,09 | 62,18 | 93,27 | 124,37 | 155,46 | 186,55 | 217,64 | 248,73 | 279,82 | 310,92 |
| Auxiliar Administrativo | 28,61 | 57,22 | 85,83 | 114,45 | 143,06 | 171,67 | 200,28 | 228,89 | 257,50 | 286,11 |
| PERSONAL TÉCNICO/TÉCNICOS TITULADOS | | | | | | | | | | |
| Ingeniero | 51,02 | 102,04 | 153,07 | 204,09 | 255,11 | 306,13 | 357,15 | 408,18 | 459,20 | 510,22 |
| Licenciado | 51,02 | 102,04 | 153,07 | 204,09 | 255,11 | 306,13 | 357,15 | 408,18 | 459,20 | 510,22 |
| Ingeniero Técnico, Perito | 42,70 | 85,39 | 128,09 | 170,78 | 213,48 | 256,17 | 298,87 | 341,56 | 384,26 | 426,96 |
| Maestro Industrial | 33,31 | 66,61 | 99,92 | 133,22 | 166,53 | 199,84 | 233,14 | 266,45 | 299,75 | 333,06 |
| ATS | 42,70 | 85,39 | 128,09 | 170,78 | 213,48 | 256,17 | 298,87 | 341,56 | 384,26 | 426,96 |
| TÉCNICOS DE TALLER | | | | | | | | | | |
| Jefe de Taller | 37,47 | 74,94 | 112,41 | 149,88 | 187,35 | 224,82 | 262,29 | 299,75 | 337,22 | 374,69 |
| Maestro de Taller | 33,31 | 66,61 | 99,92 | 133,22 | 166,53 | 199,84 | 233,14 | 266,45 | 299,75 | 333,06 |
| Encargado | 31,09 | 62,18 | 93,27 | 124,37 | 155,46 | 186,55 | 217,64 | 248,73 | 279,82 | 310,92 |
| TÉCNICOS DE OFICINA | | | | | | | | | | |
| Delineante Proyectista | 33,31 | 66,61 | 99,92 | 133,22 | 166,53 | 199,84 | 233,14 | 266,45 | 299,75 | 333,06 |
| Delineante 1ª | 31,09 | 62,18 | 93,27 | 124,37 | 155,46 | 186,55 | 217,64 | 248,73 | 279,82 | 310,92 |
| Delineante 2ª | 31,09 | 62,18 | 93,27 | 124,37 | 155,46 | 186,55 | 217,64 | 248,73 | 279,82 | 310,92 |
| Auxiliar | 28,61 | 57,22 | 85,83 | 114,45 | 143,06 | 171,67 | 200,28 | 228,89 | 257,50 | 286,11 |
| TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN | | | | | | | | | | |
| Jefe Organización 1ª | 37,47 | 74,94 | 112,41 | 149,88 | 187,35 | 224,82 | 262,29 | 299,75 | 337,22 | 374,69 |
| Jefe Organización 2ª | 37,47 | 74,94 | 112,41 | 149,88 | 187,35 | 224,82 | 262,29 | 299,75 | 337,22 | 374,69 |

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 26 de març de 2012

| CATEGORÍA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--------------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Técnico Organización 1ª | 31,09 | 62,18 | 93,27 | 124,37 | 155,46 | 186,55 | 217,64 | 248,73 | 279,82 | 310,92 |
| Técnico Organización 2ª | 31,09 | 62,18 | 93,27 | 124,37 | 155,46 | 186,55 | 217,64 | 248,73 | 279,82 | 310,92 |
| MANDOS SUPERIORES | | | | | | | | | | |
| Jefe de División | 73,17 | 146,33 | 219,50 | 292,67 | 365,84 | 439,00 | 512,17 | 585,34 | 658,50 | 731,67 |
| Jefe de Departamento | 68,83 | 137,65 | 206,48 | 275,31 | 344,13 | 412,96 | 481,79 | 550,61 | 619,44 | 688,27 |
| Jefe de Sección | 59,35 | 118,70 | 178,05 | 237,39 | 296,74 | 356,09 | 415,44 | 474,79 | 534,14 | 593,49 |

ANEXO III

PRECIO HORA EXTRA

Continua en la pàgina següent

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 26 de març de 2012

| CATEGORÍAS | HORAS EXTRAS NORMALES | HORAS EXTRAS FESTIVAS |
|--|--------------------------|--------------------------|
| PERSONAL OBRERO | | |
| PEÓN | 12,9570 | 19,6305 |
| ESPECIALISTA | 13,3487 | 20,4155 |
| PROFESIONALES DE OFICIO | | |
| OFICIAL 1ª | 15,3125 | 22,7715 |
| OFICIAL 2ª | 14,5270 | 21,9863 |
| OFICIAL 3ª | 13,7418 | 21,2009 |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| JEFE ADMINISTRATIVO 1ª | 20,4155 | 30,6236 |
| JEFE ADMINISTRATIVO 2ª | 20,4155 | 30,6236 |
| OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO | 15,7047 | 23,5567 |
| OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO | 14,9191 | 23,1649 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 13,3487 | 20,4155 |
| PERSONAL TÉCNICO/TÉCNICOS TITULADOS | | |
| INGENIEROS | 25,1271 | 37,6925 |
| LICENCIADOS | 23,5567 | 35,3366 |
| INGENIEROS TÉCNICOS PERITOS | 23,5567 | 35,3366 |
| MAESTRO INDUSTRIAL | 20,4155 | 30,6236 |
| ATS | 23,5567 | 35,3366 |
| TÉCNICOS DE TALLER | | |
| JEFE DE TALLER | 20,4155 | 30,6236 |
| MAESTRO TALLER | 20,4155 | 30,6236 |
| ENCARGADO | 19,6305 | 29,4466 |
| TÉCNICOS DE OFICINA | | |
| DELINEANTE PROYECTISTA | 20,4155 | 30,6236 |
| DELINEANTE DE 1ª | 15,7047 | 23,5567 |
| DELINEANTE DE 2ª | 14,9191 | 23,1649 |
| AUXILIAR | 13,3487 | 20,4155 |
| TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN | | |
| JEFE DE ORGANIZACIÓN 1ª | 20,4155 | 30,6236 |
| JEFE DE ORGANIZACIÓN 2ª | 20,4155 | 30,6236 |
| TÉCNICO ORGANIZACIÓN 1ª | 15,7047 | 23,5567 |
| TÉCNICO ORGANIZACIÓN 2ª | 13,3487 | 20,4155 |
| MANDOS SUPERIORES | | |
| JEFE DE DIVISIÓN | 25,1271 | 37,6925 |
| JEFE DE DEPARTAMENTO | 23,5567 | 35,3366 |
| JEFE DE SECCIÓN | 20,4155 | 30,62 |

Barcelona, 14 de febrer de 2012

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès