ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 18 de juny de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa SNOP ESTAMPACION, SA (centres de treball de la província de Barcelona) per al període 1 de juny de 2012 al 31 de maig de 2015 (codi de conveni núm. 08100021012012)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa SNOP ESTAMPACION, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 11 de juny de 2012, 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 SNOP ESTAMPACION, SA per al període 1 de juny de 2012 al 31 de maig de 2015 (codi de conveni núm. 08100021012012) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto original firmado por las partes,

Convenio colectivo de trabajo de la empresa SNOP ESTAMPACION, SA (centros de trabajo de la provincia de Barcelona) para el periodo 1 de junio de 2012 al 31 de mayo de 2015

Nota previa: todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio a "trabajador" se entenderán realizadas indistintamente de su género a las personas, hombre o mujer.

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial

1.1.-El presente Convenio regula las relaciones laborales existentes entre la Dirección y los trabajadores de SNOP ESTAMPACIÓN, SA, que presten servicios en cualquiera de los departamentos, secciones o líneas existentes en la empresa en el ámbito territorial de la provincia de Barcelona y con las excepciones indicadas en el artículo 2 del Convenio.

1.2.- Los centros de trabajo situados en la provincia de Barcelona son:

1.2.1.- Planta de la Pobla de Claramunt.

1.2.2.- Planta de Santa Margarida i elsMonjos.

1.2.3.- Nissan On- Site en la Zona Franca de Barcelona.

Artículo 2. Ámbito personal.

2.1.- Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en la empresa incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejero, de alta dirección o alta gestión en la empresa, a no ser que en el contrato de estos últimos haga referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso les será de aplicación.

Artículo 3.Ámbito temporal.

3.1.- El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de junio de 2012 y su duración finalizará el 31 de mayo del 2015, con independencia de la fecha de su publicación oficial.

CVE-Núm. de registre: 062012001044

3.2.- No obstante lo anterior, una vez terminada su vigencia inicial, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el Art. 86 punto 3 y 4 de ET., se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

Artículo 4.Denuncia y revisión.

4.1.- El convenio se considerará prorrogado automáticamente en caso de no producirse denuncia por ninguna de las partes firmantes.

4.2. - Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el convenio dentro de los tres últimos meses de su vigencia.

4.3.- Las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación en la que la parte denunciante del Convenio acompañarán una plataforma razonada sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar con sus propuestas de negociación.

4.4.- Las partes negociarán de buena fe, y procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de alcanzar un acuerdo.

4.5.- Mientras se mantenga la negociación, el convenio permanecerá en ultra actividad, salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 5. Respeto a lo convenido.

5.1.- Partiendo de que las condiciones pactadas en el presente Convenio serán consideradas globalmente, si la autoridad laboral considerase que alguno de los pactos de este Convenio conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

Artículo 6. Compensación y absorción.

6.1.- En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en este Convenio.

Artículo 7. Garantía ad personam.

7.1.- Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, y no podrán ser absorbidas ni compensadas siempre que estas respondan a una retribución por transacción de derechos o que retribuyan con un plus un concepto concreto y específico que el trabajador tenga que cumplir para cobrarlas.

Artículo 8. Interpretación.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 9. Composición.

9.1.- La Comisión Paritaria estará compuesta por 4 miembros de la parte social, y 4 miembros en representación de la empresa. Habrá un presidente y un secretario, uno por cada parte, elegidos por y de entre los miembros que componen la Comisión. Estos cargos serán alternantes cada reunión quedando siempre un cargo en manos de una parte y el otro en manos de la otra.

9.2.- Los asesores serán designados libremente por los vocales de cada una de las representaciones.

9.3.- La Comisión Paritaria podrá además utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia y que se describen en el Art. 10 de este Convenio.

Artículo 10. Funciones.

10.1.- Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) La interpretación auténtica del Convenio.

b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

CVE-Núm. de registre: 062012001044

d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

e) Recibir y analizar los acuerdos adoptados por las partes en materia de flexibilidad del tiempo de trabajo.

10.2.- La Comisión Paritaria deberá elaborar su Reglamento de funcionamiento interno.

Articulo 11. Domicilio.

11.1.- La comisión paritaria tendrá su domicilio en las instalaciones de la empresa en La Pobla de Claramunt. C/NarcisMonturiol s/n “Polígono industrial Plansd’Arau”.

Artículo 12. Remisión de cuestiones a la Comisión.

12.1.- Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

12.2.-Para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dará audiencia a las partes interesadas.

Articulo 13. Comisión paritaria sobre clasificación profesional.

13.1.- Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores en aplicación del sistema de grupos profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta comisión paritaria.

13.2.- La comisión paritaria deberá resolver la consulta realizada en un plazo no superior a 30 días, desde la fecha en que esta comisión tenga conocimiento de la misma, en el supuesto de no recibir contestación en el plazo previsto, se dará por cumplimentado este trámite, debiendo el/los interesados acreditar a tal efecto, mediante certificación expedida por el Secretario, conforme no se ha producido resolución, pudiendo las partes, a partir de este momento, acudir a las instancias que estimen conveniente

Artículo 14. Norma general.

14.1.- La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación incluyendo en cada Grupo divisiones funcionales, así como distintas funciones y especialidades profesionales.

14.2.- La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales dentro de los Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

14.3.- Todos los trabajadores serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la Empresa.

14.4.- Los criterios de definición de los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

14.5.- Los criterios de definición de los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

14.6.- Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cauda uno de estos a un determinado Grupo Profesional, son los siguientes:

A. Conocimientos.

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

CVE-Núm. de registre: 062012001044

B. Iniciativa.

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

C. Autonomía.

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

D. Responsabilidad.

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

E. Mando.

Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad.

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

14.7.- En el Anexo I de este Convenio se definen los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales.

Relación, sin criterio limitativo, de Divisiones Funcionales para cada Grupo Profesional, pudiendo integrarse otras nuevas o suprimirse alguna de las relacionadas.

14.8.- A continuación se procede a efectuar una descripción de cada Grupo Profesional:

Grupo Profesional 1

Criterios Generales

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes divisiones funcionales:
Técnicos:

- Analistas de sistemas (titulación superior)
- Arquitectos
- Directores de áreas y servicios.
- Ingenieros
- Licenciados

Tareas

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

1.- Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

CVE-Núm. de registre: 062012001044

2.- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3.- Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4.- Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

5.- Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6.- Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7.- Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

8.- Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

Grupo Profesional 2

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

Formación.- Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Podrán incluirse en este grupo, los denominados "Titulados superiores de entrada". Comprende, a título orientativo, las siguientes divisiones funcionales:

- Técnicos:
- Titulados superiores de entrada (1)
- Proyectistas
- ATS. y/o DUE
- Arquitectos técnicos (Aparejadores)
- Ingenieros técnicos (Peritos)
- Graduados sociales y/o Diplomado en relaciones laborales.

Tareas:

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

1.- Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento,administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.

2.- Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en las funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3.- Actividades y tareas propias de ATS. y/o DUE, realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4.- Actividades de Graduado Social y/o Diplomado en Relaciones Laborales consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

CVE-Núm. de registre: 062012001044

5.- Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

Grupo Profesional 3

Criterios Generales:

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

Formación.- Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Comprende, a título orientativo, las siguientes divisiones funcionales:

-Técnicos:
-Analista programador
-Delineante proyectista
-Dibujante proyectista
-Jefes de Áreas y Servicios

Empleados:

- Jefes de Áreas y Servicios

Operarios:

- Jefe de taller
- Maestro industrial

Tareas:

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

1.- Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales(siderurgia, electrónica, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)

2.- Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.

3.- Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4.- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del Grupo profesional inferior.

5.- Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6.- Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7.- Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8.- Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

CVE-Núm. de registre: 062012001044

9.- Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10.- Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11.- Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12.- Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13.- Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo Profesional 4

Criterios Generales:

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

Formación.- Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineantes de 1ª
- Técnicos administrativos (Controller…)
- Técnicos laboratorio
- Técnicos organización

Operarios:

- Encargados
- Profesional de oficio especial

Tareas:

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

1.- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2.- Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3.- Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4.- Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

CVE-Núm. de registre: 062012001044

5.- Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

6.- Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7.- Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8.- Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9.- Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.

10.- Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11.- Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12.- Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)

13.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

14.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

15.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16.- Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo Profesional 5

Criterios Generales:

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

Formación.- Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Comprende, a título orientativo, las siguientes divisiones funcionales:

Empleados:

- Delineante de 2ª
- Oficiales administrativos de 1ª y 2ª
- Comercial

CVE-Núm. de registre: 062012001044

Operarios:

- Chofer de camión
- Coordinadores de grupo
- Profesionales de oficio de 1ª y 2ª
- Profesional siderúrgico de 1ª y 2ª
- Personal de diques y buques (2)

Tareas:

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

1.- Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2.- Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3.- Tareas de electrónica, siderurgia, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4.- Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

5.- Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6.- Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.

7.- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

8.- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

9.- Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10.-Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

11.-Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

12.-Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas,etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

13.-Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

14.-Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

15.-Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

CVE-Núm. de registre: 062012001044

Grupo Profesional 6

Criterios Generales:

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

Formación: Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Comprende, a título orientativo, las siguientes divisiones funcionales:

Empleados:

- Almacenero
- Auxiliares en general
- Dependiente
- Operador de ordenador
- Telefonista

Las categorías que exigen título o autorización (Guarda Jurado) podrían justificar otro encuadramiento, por lo que quedarán, por doble motivo, pendientes de la negociación que se desarrolle en ámbitos inferiores.

Operarios:

- Chofer de turismo
- Conductor de máquina
- Especialista
- Profesional de oficio de 3ª
- Profesional siderúrgico de 3ª

Tareas:

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

1.- Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2.- Tareas de electrónica, siderurgia, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

3.- Tareas elementales en laboratorio.

4.- Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.

5.- Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

6.- Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

7.- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o Similares de administración.

8.- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.

9.- Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

10.- Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

CVE-Núm. de registre: 062012001044

11.- Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

12.- Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13.- Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

14.- Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

15.- Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.

16.- Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.

17.- Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

18.- Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, etc.).

19.- Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

20.- Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

Grupo Profesional 7

Criterios Generales

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

Formación.- Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente. Comprende, a título orientativo, las siguientes divisiones funcionales:

Empleados:

- Ordenanza
- Portero

Operarios:

- Peón
- Aprendiz 16 años
- Aprendiz 17 años
- Aprendiz mayor de 18 años (1º,2º y 3º año)

Tareas:

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

1.- Tareas manuales.

2.- Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3.- Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

CVE-Núm. de registre: 062012001044

4.- Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

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

6.- Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7.- Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.

8.- Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

9.- Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado (discusión)

(1)- (Titulados Superiores de Entrada): Agrupa a Titulados Superiores y Licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación, que como máximo podrá ser de 12 meses, para cumplir los Criterios Generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

(2)- (Categorías profesionales diques y muelles).- El personal clasificado por la antigua ordenanza en el Subgrupo de Técnicos de diques y muelles, como son el caso de los buzos, hombres rana, etc. quedarían encuadrados en el Grupo Profesional 5º de la actual.

Artículo 15. Modalidades de contratación.

15.1.-La contratación laboral se realizará fomentando el uso adecuado de las diversas modalidades contractuales de manera tal que las necesidades permanentes sean atendidas con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales puedan ser atendidas con contratos temporales causales, directamente o mediante ETT.

15.2.- Los contratos de trabajo suscritos a través de una ETT, tendrán una duración de tiempo limitado en función de las necesidades coyunturales. En el supuesto de que transcurrido dicho periodo existan plazas vacantes dentro de la estructura de la Empresa, siempre que ésta lo considere oportuno, se le ofrecerá al trabajador contratado mediante ETT, la posibilidad de incorporarse en un puesto de trabajo de la Empresa igual o similar dentro del mismo grupo profesional.

15.3.- Los trabajadores contratados de ETT no podrán superar la cantidad del 10% del total de la plantilla, con el objetivo en cada momento de tener una plantilla estable.

Artículo 16. Norma general.

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo.

Artículo 17. Estructura salarial.

17.1.- La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones, desde la fecha de la firma del presente Convenio será la siguiente:

17.1.1.- Salario base.

17.1.2.- Complemento puesto de trabajo.

17.1.3.- Complementos personales: complemento ad personam.

17.1.4.- Complementos de puesto: plus nocturno, plus de disponibilidad, plus de cuarto turno, plus compensación, plus tóxico penoso, plus de almacén y cambio de embalaje.

17.1.5.- Calidad o cantidad de trabajo: horas extraordinarias.

17.1.6.- De vencimiento superior al mes: gratificaciones extraordinarias de junio y de Navidad.

CVE-Núm. de registre: 062012001044

17.1.7.- Otros pluses: plus on- site, plus de presencia, prima de beneficios.

Artículo 18. Salario base.

18.1.- Se entenderá por salario base, la retribución correspondiente en cada uno de los grupos profesionales a una actividad normal, por la jornada de trabajo fijada en este Convenio y que, como tal sueldo se detalla en la tabla salarial que se refiere como Anexo 2.

18.2.- Las cuantías previstas, que lo son a jornada completa, se reducirán en proporción al tiempo contratado según contrato de trabajo.

Artículo 19. Complemento puesto de trabajo.

19.1.- Se abonará el complemento de trabajo que consta en el Anexo 2 por cada grupo profesional.

Artículo 20.- Gratificaciones extraordinarias

20.1.- Se abonarán dos pagas extraordinarias, una de junio y la otra de Navidad, que se satisfarán del día 15 al 20 de junio y 22 de diciembre, y si cualquiera de dichos días fuera festivo, se abonará el día laborable inmediato anterior. Los importes de las mismas se indican en el Anexo 2 del Convenio.

20.2.- El personal que hubiese ingresado en el transcurso del año, o cesara en el mismo, se le abonará las gratificaciones extraordinarias señaladas, prorrateando su importe con relación al tiempo trabajado.

Artículo 21. Pluses de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos

21.1.- Este plus únicamente lo percibirá aquel personal que realice excepcionalmente trabajos penosos, tóxicos o peligrosos. El resto de personal que hasta la fecha de suscripción del presente Convenio venía percibiendo dicho plus dejará de percibirlo, pasando la cuantía referente al mismo a formar parte del complemento puesto de trabajo.

21.2.- A este personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársele por jornada completa la bonificación señalada en el Anexo 2, cuando trabaje jornada completa o cuando sobrepase la media jornada, percibiéndose por 12 mensualidades.

21.3.- La percepción por este concepto se reducirá a la mitad cuando el trabajador realice estos servicios durante un período superior a 60 minutos por jornada y no exceda de media jornada.

21.4.- La cuantía convenida en el Anexo 2 comprende y cubre las tres circunstancias de: excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad cuando eventualmente concurriesen uno, dos o los tres supuestos.

21.5.- En aquellos casos en que el carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso hubiere sido tenido en cuenta en la calificación de los puestos de trabajo o fijación de los valores del incentivo, no se percibirá esta bonificación.

21.6.- La mujer en período de gestación, o de lactancia natural, quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo se estará a lo que resuelva la autoridad laboral.

Artículo 22. Plus de trabajos nocturnos.

22.1.- Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Este plus será satisfecho de acuerdo con las cantidades que figuran en el Anexo 2.

Artículo 23. Plus de disponibilidad.

23.1.- El plus de disponibilidad será equivalente a la cantidad reflejada en el Anexo 2, pagadero de forma mensual y no fraccionable.

23.2.- Dicho plus se abonará exclusivamente al personal de mantenimiento.

23.3.- Dicho plus contempla la obligatoriedad de disponibilidad horaria que el personal de mantenimiento tiene para con la Empresa, debido a las especiales características del trabajo.

23.4.- Por su parte, el personal de mantenimiento se compromete a estar disponible y localizable, mediante los medios que la Empresa proporcione, en todo momento. Además, el personal deberá aportar a la Empresa un número de teléfono secundario que será considerado como opción alternativa.

CVE-Núm. de registre: 062012001044

Artículo 24. Plus on- site

24.1.- Este plus lo percibirán aquellos trabajadores que prestan servicios en el centro de trabajo Nissan On- Site en la zona Franca de Barcelona. El importe del mismo se recoge en el Anexo 2 del Convenio.

Artículo 25. Plus de cuarto turno

25.1.- Cuando se trabaje los fines de semana en cuarto turno, siempre que no se prolongue más de un año, desde el inicio de la actividad, se percibirá un plus de 80 EUR por día trabajado

25.2.- En caso de periodos superiores se renegociará con el comité.

Artículo 26. Plus de presencia

26.1.- Se establece un plus de presencia para todos los trabajadores a excepción en todo caso de los Responsables de Departamento.

Será requisito para la percepción del mencionado plus: una antigüedad mínima en la Empresa de 6 meses y que el trabajador no alcance un número de 3 bajas injustificadas o justificadas (absentismo) en los 12 meses anteriores al momento de su cálculo (1 de junio de cada año).

El montante a repartir se establecerá en base al EBE (Excedente bruto de explotación) cuyo cálculo se realiza según modelo (ejemplo) en Anexo 3.

26.2.- Si el EBE (Excedente bruto de explotación), es inferior al 8% se repartirá un 1,20% sobre el salario total bruto de la plantilla de la Empresa.

26.3.- Cuando el EBE se sitúe entre el 8 y el 9%, se repartirá un 1,30% computado sobre el salario total bruto de la plantilla de la Empresa.

26.4.- Cuando el EBE alcance entre un 9 y un 10%, se repartirá un 1,40% computado sobre el salario total bruto de la plantilla de la Empresa.

26.5.- Cuando el EBE alcance una cifra superior al 10%, se repartirá un 1,50% computado sobre el salario total bruto de la plantilla de la Empresa.

26.6.- Una vez determinado el importe resultante señalado en los anteriores apartados, dicha cantidad se distribuirá en función de los días naturales que lleve cada empleado prestando servicios para la Empresa, abonándosele un importe proporcional a los días naturales trabajados, sin tener en cuenta el salario que percibe cada trabajador.

26.7.- En el cómputo de cada persona se le restarán 6 días por cada día laboral de baja acumulada no justificada o justificadas (absentismo) durante los 12 meses anteriores al momento de su cálculo (1 de junio de cada año).

A las bajas por maternidad, paternidad, lactancia, embarazo de riesgo, el mes natural precedente al parto así como a las bajas de accidente laboral, fallecimientos de familiar de primer grado, permisos matrimoniales y a las operaciones bajo el sistema público de salud o mutua privada con ingreso mínimo de 48 horas no se les aplicará el factor de corrección (multiplicador x 6), pero sí el multiplicador (x1).

No se deducirá ningún día en caso de permisos sindicales y a las 8 semanas posteriores al parto en caso de maternidad.

La empresa se reservará el derecho de no aplicar el plus de presencia a las personas con retrasos repetitivos en la entrada de la jornada laboral.

26.8.- Las personas que sean baja en la Compañía antes del 1 de junio de cada ejercicio, no tendrán derecho a percibir el plus de presencia.

26.9.- El abono de dicho plus se efectuará una vez al año en la nómina del mes de Septiembre.

Artículo 27. Prima de beneficios

27.1.- Esta prima será percibida por todos los trabajadores afectados por este Convenio, con una antigüedad mínima de 3 meses, a excepción de aquellos trabajadores que tengan derecho a percibir un bonus de resultado de grupo, no

CVE-Núm. de registre: 062012001044

computándose tampoco los mismos dentro del salario total bruto de la plantilla a efectos de determinar el importe correspondiente a esta prima.

El montante a repartir se establecerá en base al EBE (Excedente bruto de explotación) cuyo cálculo se realiza según modelo (ejemplo) en Anexo 3.

27.2.- Para poder optar a esta prima, la Empresa deberá alcanzar como mínimo un 8% del EBE (Excedente Bruto de Explotación) anual en el ejercicio fiscal anterior. Entre un 8 y un 9% se repartirá un 1,20% sobre el salario total bruto de la plantilla de la Empresa.

27.3.- Cuando el EBE alcance entre un 9 y un 10%, se repartirá un 2% computado sobre el salario total bruto de la plantilla de la Empresa.

27.4.- Cuando el EBE alcance una cifra superior al 10%, se repartirá un 3% computado sobre el salario total bruto de la plantilla de la Empresa.

27.5.- Una vez determinado el importe resultante señalado en los anteriores apartados, dicha cantidad se distribuirá en función de los días naturales que lleve cada empleado prestando servicios para la Empresa, abonándosele un importe proporcional a los días naturales trabajados, sin tener en cuenta el salario que percibe cada trabajador.

27.6.- En el cómputo de cada persona se le restarán 6 días por cada día laboral de baja acumulada no justificada ó justificada durante los 12 meses anteriores al momento de su cálculo (1 de junio de cada año).

A las bajas por maternidad, paternidad, embarazo de riesgo, lactancia, el mes natural precedente al parto así como a las bajas derivadas de accidente laboral, fallecimientos de familiar de primer grado, permisos matrimoniales y a las operaciones bajo el sistema público de salud o mutua privada con ingreso mínimo de 48 horas no se les aplicará el factor de corrección (multiplicador x 6), pero sí el multiplicador (x1)

No se deducirá ningún día en caso de permisos sindicales y a las 8 semanas posteriores al parto en caso de maternidad.

27.7.- Las personas que sean baja en la Compañía antes del 1 de junio de cada ejercicio, no tendrán derecho a percibir el plus de presencia.

27.7.- El abono de dicho plus se efectuará una vez al año en la nómina del mes de Septiembre.

Artículo 28. Plus de almacén/Plus cambio embalaje

28.1.- Este plus será percibido por el carretillero de almacén y el personal de cambio de embalaje como consecuencia del desarrollo de funciones administrativas por parte de éste (entre ellas, configuración de albaranes, atención telefónica, etc.). Así como el esfuerzo que están realizando los trabajadores de almacén expediciones y cambio de embalaje, en lo referente a venir a cargar los camiones en días festivos, puentes y cada vez que su responsable los ha reclamado.

Artículo 29. Subsidio de escolaridad

29.1.- La empresa abonará, por cada hijo de 12 euros mensuales percibidos durante los 10 meses correspondientes al periodo escolar, según Anexo 2, por hijo de edades comprendidas entre los 3 y 16 años, incrementándose el importe en función del incremento salarial del convenio.

29.2.- En caso de que ambos conyugues trabajen en la empresa, cada uno de ellos cobrará el 50% de dicho subsidio salvo pacto o acuerdo en contrario.

29.3.- Para tener derecho al cobro del subsidio, el trabajador deberá entregar copia del libro de familia al departamento de RRHH

Artículo 30. Suplidos: dietas y medias dietas

30.1.- Si por necesidades de la Empresa, el trabajador ha de salir de viaje percibirá la dieta mínima por las comidas que será de 30 euros diarios, en concepto de dieta completa y de 15 euros diarios por media dieta, siempre con justificante acreditativo. Anexo 2

30.2.- Estos importes se incrementarán anualmente en función del incremento salarial del convenio para cada año.

CVE-Núm. de registre: 062012001044

30.3.- Estos importes solo retribuyen las comidas, el alojamiento corre a cargo de la empresa.

Artículo 31. Uso de coche particular.

31.1.- Se pagará un kilometraje a 0,35 euros/Km. para el año 2012 por la utilización de vehículo propio, incrementándose anualmente en función del incremento salarial del convenio para cada año.

Artículo 32. Valor hora ordinaria.

32.1.- El valor de la hora ordinaria será el importe resultante de dividir el salario convenio bruto anual (que figura en el Anexo 2 del Convenio) por la jornada calendario anual incrementado con la parte proporcional correspondiente al período de vacaciones y festivos. El importe para cada uno de los grupos profesionales es el regulado en el anexo número 2, según la siguiente fórmula:

SCBA: salario convenio bruto anual.

SCBA (columna núm. 5,anexo núm. 2)

---------- = Valor hora ordinaria

(Horas calendario)./11) x 12

Artículo 33. Horas extraordinarias.

33.1.- Dado el problema de desempleo por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 80 horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes. La realización de las mismas llevará implícita la necesaria información previa al Comité de Empresa.

33.2.- Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán compensarse por tiempo equivalente de descanso dentro de la jornada ordinaria de los seis meses siguientes, si así lo acuerdan la empresa y los trabajadores afectados, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que empresarios y trabajadores hagan para poner fin al crecimiento del desempleo. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria dentro de los seis meses siguientes no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

33.3.- En caso de ser retribuidas lo serán conforme a la cantidad reflejada en el Anexo 2. En todo caso, la hora extraordinaria que se compense con tiempo de descanso será equivalente a 1,20 horas.

33.4.- Las horas extras festivas que se realicen en días de vacaciones o de convenio, a solicitud de la empresa, se verán incrementadas en un 25% del valor de la hora ordinaria.

Artículo 34. Incentivo de único pago

34.1.- Se acuerda un único pago de un incentivo por parte de la Empresa de una cantidad equivalente al 3,25% del salario bruto anual a 1 de junio de 2012 de cada trabajador que será abonado en la nómina del mes de marzo de 2013, sin que el mismo pueda entenderse en ningún caso como un derecho adquirido.

34.2.- No tendrán derecho al percibo de dicho incentivo aquellos trabajadores que sean baja en la Empresa antes del 31 de mayo de este año 2.012

34.3.- Las personas que tengan derecho al percibo de un bonus de resultado de grupo no percibirán el incentivo de único pago.

34.4 - Percibirán este incentivo todos los trabajadores cuyos requisitos sean los siguientes:

- Que tengan contrato vigente el 1 de junio de 2012.
- Que en la fecha del cobro permanezcan en plantilla.

Artículo 35. Criterios para los incrementos salariales

35.1.- Se establecen los siguientes incrementos salariales:

CVE-Núm. de registre: 062012001044

- A partir del 1 de junio del 2.012 aumento del 0,40 % sobre el salario base.
- Aumento del 1,2% a partir del 1 de junio de 2.013., sobre todos los conceptos reflejado en el art. 35.2
- Aumento del 1,2% a partir del 1 de junio de 2.014., sobre todos los conceptos reflejado en el art. 35.2.

El incremento salarial de 1 de junio de 2013 se efectuará tomando como base los salarios establecidos a fecha de 1 de junio 2012.

El incremento salarial de 1 de junio de 2014 se efectuará tomando como base los salarios establecidos mediante la revisión salarial de 1 de junio de 2013.

35.2.- Los incrementos salariales partir del 1 de junio de 2013 en adelante se aplicarán sobre los conceptos siguientes:

- Salario base.
- Complemento puesto de trabajo.
- Complementos personales: complemento ad personam.
- Horas extras.
- Plus tóxico-penoso.
- Plus encargado: 20 euros/día trabajado.
- Plus de disponibilidad.
- Plus de compensación.
- Plus nocturno.
- Plus de almacén/ Cambio embalaje
- Plus OnSite

Artículo 36. Jornada.

36.1.- Las partes firmantes del presente Convenio han alcanzado un acuerdo de modificación sustancial de condiciones establecidas en el Convenio sectorial de la industrial del Metal de la provincia de Barcelona para los años 2007-2012 con base en el artículo Art.82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la modificación de jornada anual, en virtud del cual:

- Para el 2.012 se modifica el calendario fijado inicialmente, pasando de 218,75 días de presencia a 220, y en horas efectivas de trabajo 1.650 horas.

- Para los años 2.013 en adelante la jornada será de 223 días y las horas efectivas de trabajo, 1.672,50.

36.2.- La diferencia de días de presencia respecto al calendario inicial establecido para el año 2012, se incrementará en el segundo semestre del año.

36.3.- El calendario anual será de 1 de enero a 31 de diciembre.

Artículo 37.- Pausas

37.1.- Para el personal de jornada continuada la pausa será de30 minutos y para el personal a jornada partida de 20 minutos.

Artículo 38.- Jornada de verano

38.1.- Durante las tres primeras semanas de agosto, y siempre que la actividad de los clientes lo permita se establecerán, los turnos siguientes para aquellos trabajadores que realicen un único turno:

- Turno partido: de 7 a 15 horas.

- Turno intensivo: de 6 horas a 14 horas.

38.2.- Para todos los trabajadores de turno partido, se establece una jornada intensiva de 7 a 15 horas, un máximo de dos viernes de cada mes, para los meses de junio, julio, agosto y Septiembre.

Artículo 39. Flexibilidad horaria

39.1.- Toda persona técnico/a y administrativo/a que realice jornada partida tendrá la posibilidad de negociar con su responsable la hora de entrada, que como máximo será a las 9 horas, con el fin de conciliar su vida familiar, siempre que se respete el cómputo de horas semanal establecido y que no se perturbe el correcto funcionamiento de la organización.

CVE-Núm. de registre: 062012001044

Artículo 40. Tiempo de comida

40.1.- El tiempo establecido para la pausa de mediodía para los trabajadores en reducción de jornada será de cómo mínimo 1 hora.

40.2.- Para el resto del personal será de 1:30 horas, parando la jornada a las 13 horas y reanudándola a las 14:30 horas.

40.3.- En caso de que concurran circunstancias objetivas que hagan de imposible cumplimiento lo establecido en el presente artículo la Empresa podrá establecer nuevas condiciones relativas a los tiempos de descanso.

Articulo 41. Descripción de los Descansos

41.1.- Para los trabajadores con turno continuado se establecen los siguientes descansos:

- 5+20+5 = 30 minutos diarios en jornada de 8h.

41.2.- Para los trabajadores con turno partido se establecen los siguientes descansos:

- 15+5 = 20 minutos diarios en jornada de 5h matinales y 3h por la tarde.

Artículo 42. Calendario.

42.1.- La elaboración del calendario es facultad de la dirección de la empresa, acomodándose a las disposiciones legales aplicables. No obstante, la elaboración del calendario estará precedida siempre de un período de negociación de un mínimo de 15 días con la representación legal de los trabajadores, a fin de intentar consensuarlo.

Artículo 43. Flexibilidad estructural.

43.1.- Con el fin de adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento, la empresa podrá elaborar un calendario con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año negociándolo y acordándolo con la representación legal de los trabajadores. Este trámite deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 5 días naturales, siendo así que, de lograrse acuerdo expreso, se estará a los propios términos del mismo.

En caso de desacuerdo, intervendrá en mediación el Tribunal Laboral de Catalunya – a requerimiento de cualquiera de las partes- por plazo máximo de otros 5 días naturales más. De no alcanzarse tampoco acuerdo expreso ante el mismo, la decisión de la Empresa al respecto será ejecutiva a partir del un décimo día natural del trámite.

43.2.- Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las nueve horas de jornada diaria, recomendándose que no se sobrepasen las diez horas diarias, observándose el descanso entre jornadas.

Artículo 44. Flexibilidad coyuntural.

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

44.2.- Para ello, la empresa previa información a la representación legal de los trabajadores, preavisará con un mínimo de 7 días naturales de antelación a los trabajadores individualmente afectados. Durante el referido periodo de preaviso se negociará con vista a la consecución de un acuerdo. Tras la finalización del periodo de preaviso la empresa notificará a los trabajadores su decisión que surtirá efectos en la fecha prevista.

44.3.- Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo el trabajador percibirá mensualmente la retribución integra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo.

44.4.- En las dos medidas citadas y para el supuesto de que la regularización prevista en cada una de ellas no pueda realizarse dentro del año natural, ésta no deberá superar el primer semestre del año siguiente.

44.5.- Las citadas medidas previstas son:

a. Flexibilidad horaria:

CVE-Núm. de registre: 0620120010 44

Consistente en la facultad de prolongar o reducir la jornada del trabajador hasta en 2 horas diarias y hasta un máximo de 40 días laborables, todo ello respetando la jornada de trabajo anual.

Asimismo, la empresa regularizará la prolongación o reducción aplicada, dentro de las jornadas laborables del trabajador hasta en 2 horas diarias.

b. Bolsa horaria en positivo y en negativo:

Se entiende que se genera horas / por días cuando a titulo individual se realice una jornada de trabajo superior a la que se tenga establecida por convenio como jornada anual.

Que en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y riesgo de embarazo o lactancia y licencias por permisos, la falta de presencia del trabajador no implicara ni generación, ni consumo de horas de bolsa.

El máximo, en caso de saldos positivos y negativos será de 10 jornadas de trabajo. Al cabo de cada año de vigencia del convenio se disfrutaran o liquidaran las jornadas generadas de forma colectiva.

Bolsa negativa

La reducción de horas con relación al calendario en vigor podrá adoptar la forma de:

- supresión de jornadas laborales establecidas en el calendario en vigor.

- disminución de la duración de la jornada de un máximo de 4 horas, independientemente si la persona esta a turnos o a jornada partida.

Bolsa positiva

El incremento de horas en relación al calendario en vigor podrá adoptar la forma de:

- incremento de jornadas laborales establecidas en el calendario en vigor. Cuando se recupere, la jornada no podrá ser inferior a 4 horas ni superior a 10 horas.

- no se podrán fijar duraciones de trabajo semanal superiores a 58 horas.

- los días hábiles para recuperación de bolsa serán los días laborales de calendario y sábados diurnos. (mañana y tarde).

Regularización de bolsa de horas

La decisión sobre la modalidad de regularización a aplicar (horas o jornadas completas) corresponden a la Dirección de la Empresa, y se comunicara personalmente a las personas afectadas con 5 días naturales de antelación. Así mismo se informara al Comité de Empresa.

Modalidad de pago

En el caso de la utilización de la bolsa de horas el pago se efectuara de la siguiente forma:

A la finalización de vigencia anual de convenio, los trabajadores a los que la empresa adeude horas, las mismas las percibirá como horas extras normales (tablas salariales, año liquidación)

A la finalización de vigencia anual de convenio, los trabajadores que adeuden horas a la empresa, tendrán dos opciones:

1º.- Las horas que adeuden las podrán recuperar en el transcurso de los próximos 12 meses.

2º.- En el caso de la recuperación de las horas adeudas, el trabajador podrá liquidar parcial o totalmente, siendo abonado con el valor de hora ordinaria.

Comisión de seguimiento de la bolsa horaria

Se creara una comisión para el seguimiento de la bolsa horaria conjuntamente RLT / Dirección.

Se informara en la nomina de cada mes de la situación personal en referencia a la bolsa.

CVE-Núm. de registre: 062012001044

La ampliación o reducción de jornadas laborales para regularizar la variación o modificación de las mismas deberá realizarse a razón de jornadas completas, informándose de ello en todo momento al Comité de Empresa.

Se considerarán días inhábiles para la aplicación del presente apartado b) los siguientes días: 1, 5, 6 de enero, 1 de mayo; 23 y 24 de junio y 25, 26 y 31 de diciembre.

Artículo 45. Paro por riesgo inminente de accidente

45.1.- De conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 19 del Estatuto de los trabajadores, si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad y salud laboral ó por el 75% de la Representación Legal de los Trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 46. Ropa de trabajo y calzado

46.1.- La empresa pondrá a disposición del personal de forma anual una equipación de invierno (pantalón, camiseta de manga larga, sudadera) y una equitación de verano (pantalón, camiseta de manga corta) así como calzado de seguridad.

Artículo 47. Paros improductivos.

47.1.- Si el paro es debido a causa de fuerza mayor independiente de la voluntad de la empresa, podrá suspenderse el trabajo, con la obligación del trabajador de recuperar el tiempo perdido con tal motivo a razón de una hora diaria, como máximo, en los días laborables siguientes, salvo pacto expreso. Con carácter previo, la Dirección de empresa deberá comunicar a la Representación Legal de los Trabajadores de los trabajadores la causa concreta invocada para proceder a tal recuperación. Tal comunicación deberá efectuarse asimismo a la Inspección de Trabajo.

Artículo 48. Régimen disciplinario

48.1.- Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

48.2.- La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivaron.

48.3.- La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

48.4.- Impuesta la sanción el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

48.5.- Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

48.6.- Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

48.7.- En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento del acuerdo estatal del metal.

Artículo 49. Faltas leves

49.1.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada, en la entrada en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes.

CVE-Núm. de registre: 062012001044

c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o la empresa.

i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

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

m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 50. Faltas graves

50.1.- Se considerarán faltas graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la enterada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.

b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. A estos efectos la Empresa establecerá un protocolo de uso de dichos medios informáticos mediante negociación con los representantes de los trabajadores.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

CVE-Núm. de registre: 062012001044

i. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k. La reincidencia en la comisión falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo de nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 51. Faltas muy graves.

51.1.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

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

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

h. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier personal relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

CVE-Núm. de registre: 062012001044

m. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acosos sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n. Acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de laguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q. El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Artículo 52. Sanciones

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

a. Por faltas leves

Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 53. Prescripción

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

Faltas leves: diez días.
Faltas graves: veinte días.
Faltas muy graves: sesenta días.

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

Artículo 54. Derecho supletorio.

54.1.- Sin perjuicio de lo establecido el artículo 78 del presente Convenio, en todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la

CVE-Núm. de registre: 062012001044

provincia de Barcelona para los años 2007-2012, el Convenio colectivo estatal de la Industria Siderometalúrgica y en el Estatuto de los trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

Artículo 55. Criterios generales.

55.1.- Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos se adapte a las medidas, normas, diversos reglamentos que la desarrollan, y demás normativa vigente de aplicación, que con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

– La empresa desarrollará las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores/as.

– En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresa y trabajadores/as pongan en ejecución, sin condicionar la actividad irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores/as afectados.

– De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales, participarán, los representantes legales de los trabajadores/as en materia de seguridad. En su defecto, tomará parte un trabajador/a del centro de trabajo.

– La empresa elaborará y mantendrá actualizada para todos sus centros de trabajo y establecimientos, una evaluación general de riesgos, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

– De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores/as, la empresa, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se evite o en su defecto se minimice en el mayor grado posible, el riesgo detectado, en los plazos que se consensúen con el comité de seguridad y salud laboral o delegados de prevención del centro de trabajo.

– Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de los trabajadores/as o, en su defecto, a los trabajadores/as afectados.

– La representación legal de los trabajadores/as en materia de seguridad y salud laboral en la empresa tendrá a su disposición la información, con carácter previo, respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

En cuanto a determinados puestos de trabajo serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, o a otras condiciones similares.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

En especial, la empresa viene obligada a informar por escrito a cada trabajador/a y formar específicamente al trabajador/a sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

En los centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

CVE-Núm. de registre: 062012001044

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

Hasta 49 trabajadores/as, 1 Delegado de Prevención.
De 50 a 100 trabajadores/as, 2 Delegados de Prevención.
De 101 a 500 trabajadores/as, 3 Delegados de Prevención.
De 501 a 1.000 trabajadores/as, 4 Delegados de Prevención.

Finalmente, el empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores/as si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores/as, índices de absentismo y sus causas, accidentalidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores/as.

La empresa facilitará el acceso al curso de nivel básico de prevención de riesgos Laborales para los delegados de prevención que carecieran del mismo al ser nombrados.

Artículo 56. Planificación de la actividad preventiva:

56.1.- La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema General de Gestión de la Empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales específicos.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, y los procesos y los recursos necesarios (técnicos y humanos) para realizar la acción de Prevención de Riesgos en la Empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La empresa deberá realizar una evaluación inicial de riesgos para la Seguridad y Salud de los trabajadores/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores/as que deberán desempeñarlos.

La evaluación de riesgos inicial deberá completar los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación de riesgo será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y se someterá a consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando los resultados de la evaluación de riesgos lo hiciese necesario, realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores/as en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Artículo 57. Presencia de los recursos preventivos.

57.1.- La empresa garantizará la presencia en el centro de trabajo, los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, en los casos previstos en la LPRL.

Los recursos preventivos deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

Artículo 58. Comisión Central Paritaria de Seguridad y Salud Laboral.

58.1.- De conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos se constituye la Comisión Central Paritaria de Seguridad y Salud Laboral como órgano central de participación en materia de seguridad y salud laboral. Esta Comisión estará compuesta por 3 miembros por la empresa y 3 miembros por la parte social designados por el Comité de entre los delegados de prevención. La representación de esta comisión será paritaria y se regirá en su funcionamiento por las normas que ésta apruebe.

La Comisión conocerá de cuantas cuestiones hayan sido remitidas por los diferentes comités de centro de Seguridad y Salud, por entender éstos que la comisión es competente por razón de la materia o del territorio

CVE-Núm. de registre: 062012001044

Artículo 59.Permisos especiales retribuidos.

59.1.- A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 10/1998, de 15 de julio, de unión estables de pareja (DOGC 23 de julio de 1998), se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

59.2.- El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos del Convenio, salvo pacto en contra, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a - Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán quince días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho y esta licencia sólo se podrá conceder una vez cada cinco años, salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, en cuyo caso este plazo se reducirá a tres años.

b - Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

c - Durante dos días laborables en los casos de nacimiento de hijo, que se ampliará con un día natural en caso de parto abdominal (cesárea).

d - Un día laborable en caso de adopción y acogimiento.

e - Dos días naturales en el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, así como hijos políticos (yerno y nuera). En caso de hospitalización y mientras éste dure el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de días laborables de permiso.

f -Durante dos días naturales en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

g - Durante tres días laborables en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos (yerno y nuera), padres o padres políticos del trabajador.

h - En el caso de los apartados c), e.), f) y g) si el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días naturales.

i - Durante un día natural por traslado de su domicilio habitual.

j - Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

k - Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 60. Horas de médico

60.1 Se concede un permiso retribuido de 20 horas anuales como máximo para todos los trabajadores con el fin de asistir a una consulta de medicina general del Servicio Catalán de la Salud o en su defecto a una mutua privada, siempre que se aporte el correspondiente justificante médico. Dentro de las 20 horas, como mínimo 4 se deberán utilizar para acompañar al médico a los hijos de los trabajadores.

Artículo 61. Accidente de trabajo

61.1.- La Empresa complementará las prestaciones que deba abonar por accidente de trabajo en el centro de trabajo así como accidente de trabajo in itinere hasta el 100% de la base reguladora.

Artículo 62. Calendario de guardias

62.1.- Los trabajadores de mantenimiento que formen parte del equipo de guardia 24 horas en sábados y 24 horas domingos, tendrán derecho a un calendario en el cual se especificará sus respectivos días de guardia, dichos calendarios estarán recogidos en el Anexo III de este Convenio.

CVE-Núm. de registre: 062012001044

Artículo 63. Turnos durante las guardias de mantenimiento

63.1.- El personal afectado en la realización de guaridas fin de semana estará formado por equipos de 2 operarios los cuales se organizarán de la siguiente forma:

a) Cada equipo realizará 2 fines de semana seguidos de guardia.

b) Para el primer fin de semana. Uno de ellos realizará guardia el primer sábado y el otro el domingo y viceversa para el siguiente fin de semana.

c) Una vez acabado el cuarto turno se crearán equipos de guardia de mantenimiento, como también la relación de los mismos.

d) En el Anexo se detalla la relación del personal de mantenimiento afectado para la realización de las guardias 24 horas. Según las necesidades económicas, organizativas, productivas u técnicas existentes podrá sustituirse dicho personal por otro.

Artículo 64. Comunicación de averías

64.1.- Durante las guardias de mantenimiento la Empresa facilitará al operario dos teléfonos móviles, con líneas diferentes los cuales siempre los llevarán los trabajadores, en sus turnos de guardia, siendo el tiempo máximo, desde que se avisa hasta su llegada a la Empresa de 1 hora, aproximadamente.

Artículo 65. Transporte

65.1.- Por motivos de desplazamiento en los días de guardia, la Empresa abonará la cuantía de 0,35 EUR/km. Por cada año de vigencia se incrementara arazón del incremento de Convenio. Se deberán de abonar el total de kilómetros tanto de la ida como los de la vuelta, tomando como base de cálculo el domicilio habitual del trabajador.

Artículo 66. Horas de guardia

66.1.- El trabajador de guardia, que haya cumplido su jornada de trabajo y deba desplazarse para solucionar una avería a fábrica el total de horas que realice las percibirá de la siguiente forma:

a) Las horas se percibirán con el concepto salarial incentivos guardia.

b) El precio de las horas de guardia será el valor de las horas extraordinarias existentes en cada momento tanto para los días normales, como festivas y nocturnas.

c) Toda intervención derivada de una llamada de duración inferior a una hora será considerada como una hora completa de trabajo a partir de la primera hora, el resto de tiempo se pagará real trabajado.

d) Para el cómputo de las horas a percibir se empezará a contar desde la llegada a la empresa y posterior salida de la misma, según indique el marcaje de presencia.

Artículo 67. Dietas durante las guardias de mantenimiento

67.1.- Si el trabajador no pudiera abandonar el lugar de trabajo, para almorzar a las 13 horas o cenar, a las 21 horas, debido a la urgencia de la avería, la Empresa le abonará la cantidad de 12 euros por cada una de ellas.

Artículo 68. Plus de disponibilidad equipo de guardias

68.1.- Para todo el personal de mantenimiento que esté inmerso en el equipo de guardias 24 horas, sábados y domingos, la cuantía de dicho plus será de 82,10 euros por mes aplicándosele los incrementos anuales correspondientes.

Artículo 69. Descansos personal guardias de mantenimiento

69.1.- En el caso de que una avería ocupe mucho tiempo y el trabajador tenga que acudir a su turno normal de trabajo, entre la salida de guardia y la entrada a su turno normal de trabajo debe haber un mínimo de 8 horas más el tiempo de traslado.

CVE-Núm. de registre: 062012001044

Artículo 70. Servicios técnicos externos

70.1.- En el caso que los trabajadores en guardias de mantenimiento estén efectuando las reparaciones y no puedan reparar dicha avería por motivos externos, podrán llamar a los técnicos de la máquina a reparar, sin pérdida de ninguno de sus derechos anteriormente articulados.

Artículo 71.Promoción y Formación Profesional

71.1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si trabaja a turnos, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. La empresa garantizará la ausencia de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta entre los trabajadores para acceder a la formación y que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un período de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

Artículo 72.Participación del Comité de Empresa en la Formación

72.1.La empresa informará al Comité de empresa de las acciones formativas que tenga previsto desarrollar, facilitando la denominación, objetivos y descripción de las acciones a desarrollar, colectivos destinatarios y número de participantes por acción; calendario previsto de ejecución; medios pedagógicos; criterios de selección de los participantes; lugar previsto de impartición de las acciones formativas y balance de las mismas desarrolladas en el ejercicio precedente.

72.2. Anualmente la empresa proporcionará al comité el plan de formación en el que aparece el detalle de la formación a realizar y el coste que representa.

Artículo 73.Formación del trabajador

73.1.- Si no fuera posible la adaptación dentro de la jornada ordinaria de trabajo, los cursos de formación interna/ externa que se realicen fuera de turno se pagarán a 9 euros/ hora, año 2012 y para los años 2013 y 2014 a 10 euros/ hora

Artículo 74. Tribunal Laboral de Cataluña

74.1.- Las partes pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los 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 establecidos en los artículos 63 y 154 del TRLPL.

74.2.- Serán también objeto de sometimiento específico a los procedimientos de conciliación, mediación y en su caso arbitraje de las Comisiones Técnicas del TLC cualquier supuesto derivado de violencia de género, al igual que, las discrepancias y conflictos que se produzcan en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Artículo 75. Comisión para la igualdad.

75.1.- La empresa y la representación social de los trabajadores/as, están interesadas en el desarrollo de medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir en el pleno desarrollo de derechos y capacidades de las personas.

CVE-Núm. de registre: 062012001044

Esto supone un esfuerzo dirigido a corregir las situaciones de desigualdad que de hecho puedan darse por cualquier causa y en particular por razón de género. El punto de partida debe de ser tanto la ordenación jurídica en su conjunto, como las orientaciones de carácter no discriminatorio que en el presente convenio se establecen.

Por todo lo anteriormente expuesto, la empresa se obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y adoptar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres, negociándose y acordándose con los representantes de los trabajadores/as.

Se constituirá en un plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de la firma del convenio colectivo la Comisión Paritaria para la Igualdad, formada por tres miembros de la representación empresarial y tres miembros de la representación social nombrados en este último caso por el Comité Intercentros.

Esta comisión de Igualdad será la encargada de elaborar las propuestas y fijar los plazos para poner en marcha los mecanismos necesarios para informar y sensibilizar al conjunto de personas implicadas en la empresa, impulsar el respeto en la igualdad de oportunidades, realizar el Plan de Igualdad y establecer procedimientos para, de forma permanente, evaluar y hacer seguimiento del contenido del Plan.

Como metodología de trabajo en la negociación del plan de igualdad, se inicia una fase de diagnóstico y evaluación de la igualdad existente por motivo de género. Para ello la empresa aportará los datos necesarios que le sean solicitados por la Comisión de Igualdad.

Artículo 76. Asambleas

76.1.- Los trabajadores tendrán derecho a 1 hora de asamblea anual, que se celebrará en los locales de la empresa dentro de la jornada. Dicha hora correrá a cargo de la empresa.

Artículo 77. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

77.1.- Cuando en el marco de los procedimientos de modificación establecidos en los artículos 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria no alcanzara un acuerdo sobre las discrepancias planteadas, las partes deberán someterse a un procedimiento de arbitraje ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 78. Prioridad Aplicativa del Convenio de Empresa.

78.1.- El presente convenio tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación.

Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Anexo 1

Grupos	Clasificación Profesional		
	Técnicos	Operarios	Empleados
1	Analista de Sistemas (Titu.superior)		
	Arquitectos		
	Directores de áreas y servicios		
	Ingenieros		
	Licenciados		
2	Titulados Superiores de entrada		
	ATS. y/o DUE		
	Arquitectos Técnicos (Aparejadores)		
	Proyectistas		
	Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura		

CVE-Núm. de registre: 062012001044

Grupos	Clasificación Profesional		
	Técnicos	Operarios	Empleados
	Graduados Sociales y/o Diplomado en Rel. Lab.		
	Ingenieros Técnicos (Peritos)		
	Analista Programador	Jefes de Taller	Jefes de Áreas y Servicios
	Delineante Proyectista	Maestro Industrial	
	Dibujante Proyectista		
3	Jefes de Áreas y Servicios		
4		Encargados	Delineante 1ª
		Profesional de Oficio Especial	Técnicos Administrativos (Controller)
		(Gran empresa)	Técnicos Laboratorio
			Técnicos Organización
5		Chofer de Camión	Delineante 2ª
		Coordinador de grupo	Oficiales Administrativos de 1ª y 2ª
		Profesional de Oficio de 1ª y 2ª	Comercial
		Profesional Siderúrgico de 1ª y 2ª	
6		Chofer de turismo	Almacenero
		Conductor de máquina	Auxiliares en general
		Especialista	Dependiente
		Profesional de Oficio de 3ª	Operador de Ordenador
		Profesional Siderúrgico de 3ª	Telefonista
7		Peón	Ordenanza
		Aprendiz de 16 años	Portero
		Aprendiz de 17 años	
		Aprendiz>18 años de (1º,2º y 3º año)	

Continua en la pàgina següent

CVE-Núm. de registre: 062012001044

ANEXO 2 AÑO 1 Tabla salarial Snop Catalunya valida entre el 1/6/12 y el 31/5/13

Puestos de trabajo	GR PRF	Salario Base	Complemento Puesto trabajo	Plus tóxico	Plus Disponibilidad	Salario Bruto ANUAL	Paga Extra	VALOR H.ORD	VALOR EXTRA	VALOR EXTRA	VALOR HORA
-	-	14	14	12	12	-	-	-	Normal	Festiva	Vacación
Peón 3ª	7	1.042,42	-	101,80	-	15.815,48	1.042,42	8,23	13,32	14,68	16,74
Peón 2ª	7	1.042,42	37,03	101,80	-	16.333,86	1.079,45	8,50	13,32	14,68	16,81
Peón 1ª	7	1.042,42	138,48	101,80	-	17.754,20	1.180,90	9,24	13,32	14,68	16,99
Especialista de 3ª	6	1.265,74	45,48	101,80	-	19.578,68	1.311,22	10,20	13,32	14,68	17,23
Especialista de 2ª	6	1.265,74	170,18	101,80	-	21.324,48	1.435,92	11,11	13,54	15,12	17,90
Especialista de 1ª	6	1.265,74	238,75	101,80	-	22.284,41	1.504,49	11,61	13,54	15,12	18,02
Oficial 3ª	6	1.265,74	278,10	101,80	-	22.835,36	1.543,84	11,89	13,77	15,36	18,33
Oficial 2ª	5	1.325,00	278,63	101,80	-	23.672,42	1.603,63	12,33	13,77	15,36	18,44
Oficial 1ª	5	1.325,00	343,18	101,80	-	24.576,12	1.668,18	12,80	13,77	15,36	18,56
Carretillero 3ª	6	1.265,74	5,11	101,80	-	19.013,50	1.270,85	9,90	13,54	15,12	17,60
Carretillero 2ª (Fab)	6	1.265,74	244,78	101,80	-	22.368,88	1.510,52	11,65	13,54	15,12	18,03
Carretillero 1ª (Fab)	6	1.265,74	284,34	101,80	-	22.922,72	1.550,08	11,94	13,54	15,12	18,10
Carretillero 2ª (Alm)	6	1.265,74	244,78	101,80	-	22.368,88	1.510,52	11,65	13,54	15,12	18,03
Carretillero 1ª (Alm)	6	1.265,74	284,35	101,80	-	22.922,86	1.550,09	11,94	13,54	15,12	18,10
Auxiliar Admon 2ª	6	1.265,74		101,80	-	18.941,96	1.265,74	9,87	13,32	14,68	17,15
Auxiliar Admon 1ª	6	1.265,74	238,77	101,80	-	22.284,74	1.504,51	11,61	13,32	14,68	17,58
Oficiales Admon	5	1.325,00	301,33	101,80	-	23.990,22	1.626,33	12,49	13,32	14,68	17,80
Técnico Calidad 4º	4	1.376,04	-	101,80	-	20.486,16	1.376,04	10,67	15,12	16,21	18,88
Técnico Calidad 3º	4	1.376,04	258,23	101,80	-	24.101,38	1.634,27	12,55	15,12	16,21	19,35
Técnico Calidad 2º	4	1.376,04	304,42	101,80	-	24.748,04	1.680,46	12,89	15,12	16,21	19,43
Técnico Calidad 1º	4	1.376,04	346,99	101,80	-	25.344,02	1.723,03	13,20	15,12	16,21	19,51
Matricero 5ª	4	1.376,04	229,28	101,80	-	23.696,08	1.605,32	12,34	13,77	15,36	18,45
Matricero 4ª	4	1.376,04	527,98	101,80	-	27.877,88	1.904,02	14,52	15,12	17,38	21,01
Matricero 3ª	4	1.376,04	717,44	101,80	-	30.530,32	2.093,48	15,90	15,12	17,38	21,36
Matricero 2ª	4	1.376,04	945,58	101,80	-	33.724,28	2.321,62	17,56	15,12	17,38	21,77
Matricero 1ª	3	1.450,00	939,27	101,80	-	34.671,38	2.389,27	18,06	15,12	17,38	21,89
Oficial 4ª Mto	6	1.265,74	222,82	101,80	82,10	23.046,64	1.488,56	12,00	13,77	15,36	18,36
Oficial 3ª Mto	6	1.265,74	513,32	101,80	82,10	27.113,64	1.779,06	14,12	13,77	15,36	18,89
Oficial 2ª Mto	5	1.325,00	761,98	101,80	82,10	31.424,52	2.086,98	16,37	15,12	17,38	21,47
Oficial 1ª Mto.	4	1.376,04	760,94	101,80	82,10	32.124,52	2.136,98	16,73	15,12	17,38	21,56
-	2	1.525,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	1	1.600,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-

CVE-Núm. de registre: 062012001044

PLUS NOCTURNO	HORA	1,11 EUR
PLUS ON-SITE (X12)	MES	15,00 EUR
PLUS 4º TURNO	DIA	80,00 EUR
PLUS ALMACEN (X12)	MES	35,84 EUR
PLUS ENCARGADO	DIA	20,00 EUR
SUBSIDIO ESCOLARIDAD POR NIÑO (10 MESES)		12,00 EUR
Dieta completa		30,00 EUR
Muerte		25.040,25 EUR
Incapacidad permanente		19.674,60 EUR
KILOMETRAJE		0,35 EUR/km
Media dieta		15,00 EUR
Gran invalidez		28.199,75 EUR

ANEXO 2 AÑO 2 Tabla salarial Snop Catalunya valida entre el 1/6/13 y el 31/5/14

Puestos de trabajo	GR PRF	Salario Base	Complemento Puesto trabajo	Plus tóxico	Plus Disponibilidad	Salario Bruto ANUAL	Paga Extra	VALOR H.ORD	VALOR EXTRA Normal	VALOR EXTRA Festiva	VALOR HORA Vacación
-	-	14	14	12	12	-	-	-			
Peón 3ª	7	1.054,93	-	103,02	-	16.005,26	1.054,93	8,22	13,48	14,86	16,91
Peón 2ª	7	1.054,93	37,47	103,02	-	16.529,84	1.092,40	8,49	13,48	14,86	16,98
Peón 1ª	7	1.054,93	140,14	103,02	-	17.967,22	1.195,07	9,23	13,48	14,86	17,16
Especialista de 3ª	6	1.280,93	46,03	103,02	-	19.813,68	1.326,96	10,18	13,48	14,86	17,40
Especialista de 2ª	6	1.280,93	172,22	103,02	-	21.580,34	1.453,15	11,09	13,70	15,30	18,07
Especialista de 1ª	6	1.280,93	241,62	103,02	-	22.551,94	1.522,55	11,59	13,70	15,30	18,20
Oficial 3ª	6	1.280,93	281,44	103,02	-	23.109,42	1.562,37	11,87	13,94	15,54	18,51
Oficial 2ª	5	1.340,90	281,97	103,02	-	23.956,42	1.622,87	12,31	13,94	15,54	18,62
Oficial 1ª	5	1.340,90	347,30	103,02	-	24.871,04	1.688,20	12,78	13,94	15,54	18,74
Carretillero 3ª	6	1.280,93	5,17	103,02	-	19.241,64	1.286,10	9,89	13,70	15,30	17,77
Carretillero 2ª (Fab)	6	1.280,93	247,72	103,02	-	22.637,34	1.528,65	11,63	13,70	15,30	18,21
Carretillero 1ª (Fab)	6	1.280,93	287,75	103,02	-	23.197,76	1.568,68	11,92	13,70	15,30	18,28
Carretillero 2ª (Alm)	6	1.280,93	247,72	103,02	-	22.637,34	1.528,65	11,63	13,70	15,30	18,21
Carretillero 1ª (Alm)	6	1.280,93	287,76	103,02	-	23.197,90	1.568,69	11,92	13,70	15,30	18,28
Auxiliar Admon 2ª	6	1.280,93	-	103,02	-	19.169,26	1.280,93	9,85	13,48	14,86	17,32
Auxiliar Admon 1ª	6	1.280,93	241,64	103,02	-	22.552,22	1.522,57	11,59	13,48	14,86	17,75
Oficiales Admon	5	1.340,90	304,95	103,02	-	24.278,14	1.645,85	12,47	13,48	14,86	17,97

CVE-Núm. de registre: 062012001044

Puestos de trabajo	GR PRF	Salario Base	Complemento Puesto trabajo	Plus tóxico	Plus Disponibilidad	Salario Bruto ANUAL	Paga Extra	VALOR H.ORD	VALOR EXTRA	VALOR EXTRA	VALOR HORA
Técnico Calidad 4º	4	1.392,55	-	103,02	-	20.731,94	1.392,55	10,65	15,30	16,40	19,07
Técnico Calidad 3º	4	1.392,55	261,33	103,02	-	24.390,56	1.653,88	12,53	15,30	16,40	19,54
Técnico Calidad 2º	4	1.392,55	308,07	103,02	-	25.044,92	1.700,62	12,87	15,30	16,40	19,62
Técnico Calidad 1º	4	1.392,55	351,15	103,02	-	25.648,04	1.743,70	13,18	15,30	16,40	19,70
Matricero 5ª	4	1.392,55	232,03	103,02	-	23.980,36	1.624,58	12,32	13,94	15,54	18,62
Matricero 4ª	4	1.392,55	534,32	103,02	-	28.212,42	1.926,87	14,50	15,30	17,59	21,21
Matricero 3ª	4	1.392,55	726,05	103,02	-	30.896,64	2.118,60	15,88	15,30	17,59	21,56
Matricero 2ª	4	1.392,55	956,93	103,02	-	34.128,96	2.349,48	17,54	15,30	17,59	21,97
Matricero 1ª	3	1.467,40	950,54	103,02	-	35.087,40	2.417,94	18,03	15,30	17,59	22,10
Oficial 4ª Mto	6	1.280,93	225,49	103,02	83,08	23.323,08	1.506,42	11,98	13,94	15,54	18,54
Oficial 3ª Mto	6	1.280,93	519,48	103,02	83,08	27.438,94	1.800,41	14,10	13,94	15,54	19,07
Oficial 2ª Mto	5	1.340,90	771,12	103,02	83,08	31.801,48	2.112,02	16,34	15,30	17,59	21,67
Oficial 1ª Mto.	4	1.392,55	770,07	103,02	83,08	32.509,88	2.162,62	16,70	15,30	17,59	21,76
-	2	1.543,30	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	1	1.619,20	-	-	-	-	-	-	-	-	-

PLUS NOCTURNO	HORA	1,12 EUR
PLUS ON-SITE (X12)	MES	15,18 EUR
PLUS 4º TURNO	DIA	80,96 EUR
PLUS ALMACEN (X12)	MES	36,27 EUR
PLUS ENCARGADO	DIA	20,24 EUR
SUBSIDIO ESCOLARIDAD POR NIÑO (10 MESES)		12,14 EUR
Dieta completa:		30,36 EUR
Media dieta:		15,18 EUR
Gran invalidez:		28.538,15 EUR
KILOMETRAJE X Km:		0,35 EUR/km
Incapacidad permanente:		19.910,70 EUR
Muerte:		25.340,73 EUR

CVE-Núm. de registre: 062012001044

ANEXO 2 AÑO 3 Tabla salarial Snop Catalunya valida entre el 1/6/14 y el 31/5/15

Puestos de trabajo	GR PRF	Salario Base	Complemento Puesto trabajo	Plus tóxico	Plus Disponibilidad	Salario Bruto ANUAL	Paga Extra	VALOR H.ORD	VALOR EXTRA Normal	VALOR EXTRA Festiva	VALOR HORA Vacación
-	-	14	14	12	12	-	-	-			
Peón 3ª	7	1.067,59	-	104,26	-	16.197,38	1.067,59	8,32	13,64	15,03	17,12
Peón 2ª	7	1.067,59	37,92	104,26	-	16.728,26	1.105,51	8,60	13,64	15,03	17,18
Peón 1ª	7	1.067,59	141,82	104,26	-	18.182,86	1.209,41	9,34	13,64	15,03	17,37
Especialista de 3ª	6	1.296,30	46,58	104,26	-	20.051,44	1.342,88	10,30	13,64	15,03	17,61
Especialista de 2ª	6	1.296,30	174,29	104,26	-	21.839,38	1.470,59	11,22	13,87	15,49	18,29
Especialista de 1ª	6	1.296,30	244,52	104,26	-	22.822,60	1.540,82	11,73	13,87	15,49	18,42
Oficial 3ª	6	1.296,30	284,82	104,26	-	23.386,80	1.581,12	12,02	14,10	15,73	18,74
Oficial 2ª	5	1.356,99	285,35	104,26	-	24.243,88	1.642,34	12,46	14,10	15,73	18,85
Oficial 1ª	5	1.356,99	351,47	104,26	-	25.169,56	1.708,46	12,93	14,10	15,73	18,96
Carretillero 3ª	6	1.296,30	5,23	104,26	-	19.472,54	1.301,53	10,01	13,87	15,49	17,99
Carretillero 2ª (Fab)	6	1.296,30	250,69	104,26	-	22.908,98	1.546,99	11,77	13,87	15,49	18,43
Carretillero 1ª (Fab)	6	1.296,30	291,20	104,26	-	23.476,12	1.587,50	12,06	13,87	15,49	18,50
Carretillero 2ª (Alm)	6	1.296,30	250,69	104,26	-	22.908,98	1.546,99	11,77	13,87	15,49	18,43
Carretillero 1ª (Alm)	6	1.296,30	291,21	104,26	-	23.476,26	1.587,51	12,06	13,87	15,49	18,50
Auxiliar Admon 2ª	6	1.296,30	-	104,26	-	19.399,32	1.296,30	9,97	13,64	15,03	17,53
Auxiliar Admon 1ª	6	1.296,30	244,54	104,26	-	22.822,88	1.540,84	11,73	13,64	15,03	17,97
Oficiales Admon	5	1.356,99	308,61	104,26	-	24.569,52	1.665,60	12,62	13,64	15,03	18,19
Técnico Calidad 4º	4	1.409,26		104,26	-	20.980,76	1.409,26	10,78	15,49	16,60	19,30
Técnico Calidad 3º	4	1.409,26	264,47	104,26	-	24.683,34	1.673,73	12,68	15,49	16,60	19,77
Técnico Calidad 2º	4	1.409,26	311,77	104,26	-	25.345,54	1.721,03	13,02	15,49	16,60	19,86
Técnico Calidad 1º	4	1.409,26	355,36	104,26	-	25.955,80	1.764,62	13,34	15,49	16,60	19,94
Matricero 5ª	4	1.409,26	234,81	104,26	-	24.268,10	1.644,07	12,47	14,10	15,73	18,85
Matricero 4ª	4	1.409,26	540,73	104,26	-	28.550,98	1.949,99	14,67	15,49	17,80	21,47
Matricero 3ª	4	1.409,26	734,76	104,26	-	31.267,40	2.144,02	16,07	15,49	17,80	21,82
Matricero 2ª	4	1.409,26	968,41	104,26	-	34.538,50	2.377,67	17,75	15,49	17,80	22,24
Matricero 1ª	3	1.485,01	961,95	104,26	-	35.508,56	2.446,96	18,25	15,49	17,80	22,36
Oficial 4ª Mto	6	1.296,30	228,20	104,26	84,08	23.603,08	1.524,50	12,13	14,10	15,73	18,76
Oficial 3ª Mto	6	1.296,30	525,71	104,26	84,08	27.768,22	1.822,01	14,27	14,10	15,73	19,30
Oficial 2ª Mto	5	1.356,99	780,37	104,26	84,08	32.183,12	2.137,36	16,54	15,49	17,80	21,93
Oficial 1ª Mto.	4	1.409,26	779,31	104,26	84,08	32.900,06	2.188,57	16,91	15,49	17,80	22,03
-	2	1.561,82	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	1	1.638,63	-	-	-	-	-	-	-	-	-

CVE-Núm. de registre: 062012001044

PLUS NOCTURNO	HORA	1,13 EUR
PLUS ON-SITE (X12)	MES	15,36 EUR
PLUS 4º TURNO	DIA	81,93 EUR
PLUS ALMACEN (X12)	MES	36,71 EUR
PLUS ENCARGADO	DIA	20,48 EUR
SUBSIDIO ESCOLARIDAD POR NIÑO (10 MESES)		12,29 EUR
Gran invalidez		28.880,61 EUR
Muerte		25.644,82 EUR
Incapacidad permanente		20.149,63 EUR
Media dieta		15,36 EUR
Dieta completa		30,72 EUR
KILOMETRAJE X Km		0,36EUR/km

Barcelona, 18 de juny de 2012
El cap del Servei de Coordinació dels Serveis Territorials (e. f.), (per suplència del director, Resolució del Secretari General de 6 de juliol de 2011), Esther Brull Hevia

CVE-Núm. de registre: 062012001044