

Divendres, 17 de gener de 2014

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

*RESOLUCIÓ de 25 de setembre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comercial Grupo Freixenet, SA, per als anys 2012-2014 (08009792011997)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comercial Grupo Freixenet, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 d'abril de 2013, 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 Comercial Grupo Freixenet, SA, per als anys 2012-2014 (08009792011997) 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 firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA COMERCIAL GRUPO FREIXENET, SA, PARA LOS AÑOS 2012-2014

**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal**

Este convenio es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo de la Empresa, afectando a la totalidad del personal que en ellos preste sus servicios, tanto fijos como eventuales.

**Artículo 2. Ámbito temporal**

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia comprendida entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014.

Será prorrogable por períodos de un año, por tácita reconducción, pudiendo denunciarse, sin embargo, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento normal o el de sus prórrogas. (Vto. 31.12.2014).

**Artículo 3. Compensación y absorción**

Serán compensados y absorbidos en su totalidad por las mejoras establecidas en este convenio colectivo todos aquellos beneficios, abonos o cualesquiera conceptos retributivos, existentes por disposición legal, iniciativa privada o cualquier otro origen.

Si durante la vigencia del convenio, y como consecuencia de precepto legal o norma obligatoria equivalente al salario pactado y plus de vinculación de alguna categoría profesional, o incluso grado de antigüedad, resultare inferior al que resulte de tales normas, se compensará por la Empresa al trabajador o trabajadores afectados con la cantidad semanal o mensual necesaria, a fin de que sus retribuciones en cómputo anual, alcancen las establecidas por imperativo legal.

Se respetarán aquellas situaciones personales que con carácter global excedan a lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam" sin perjuicio de lo previsto en el apartado B) del acuerdo sexto del preacuerdo precedente del presente convenio colectivo firmado en fecha 12 de marzo de 2013.

Divendres, 17 de gener de 2014

## CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### Artículo 4. Disposiciones generales

La clasificación del personal consignada en este convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertos todos los niveles enumerados, si las necesidades de volumen de la Empresa no lo requieren.

En caso de que un trabajador realice varios cometidos propios de distintos niveles salariales, se le clasificará en el nivel salarial correspondiente a su actividad principal, percibiendo el salario correspondiente al mismo.

Es meramente informativa la tarea asignada a cada nivel salarial, pues todo trabajador de la Industria está obligado a ejecutar cuantas operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general cometido propio de su competencia laboral, entre los que se incluye la limpieza de su máquina y puesto de trabajo.

Cualquier puesto de trabajo podrá ser ejercido indistintamente por hombre o mujer, a excepción de los casos específicos, prohibidos por la legislación vigente.

La Empresa procurará, siempre que sea posible, que las plazas que queden vacantes de cada categoría, por jubilación u otras causas, queden cubiertas en el plazo de un mes entre el personal de la plantilla.

### Artículo 5. Clasificación de personal

Regirá respecto a la clasificación de personal, aceptado por este convenio, la clasificación establecida en la Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas y Sidreras, con las siguientes excepciones:

Se acuerda la eliminación de las categorías de "Aspirante 16 y 17 años" en el Grupo de Administrativos y de "Pinche 16 años G y Pinche 17 años H" en el Grupo de Obreros.

Asimismo, y con el objetivo de alcanzar un rendimiento óptimo en la realización de las funciones correspondientes a estos Grupos Profesionales resulta imprescindible un período transitorio durante el cual el trabajador pueda adquirir la experiencia y formación necesarias para desempeñarlas. Es por ello por lo que acuerdan establecer los siguientes niveles retributivos de acceso que sustituyen a las categorías señaladas:

#### 1. En Grupo Administrativos:

En el Grupo de Administrativos se establecen los siguientes niveles de entrada:

- Administrativo 2.
- Administrativo 1.

El nivel habitual de entrada se producirá como Administrativo 2. Tras un año en este nivel se accederá al nivel de administrativo 1 y transcurrido un nuevo año en este nivel se pasará al nivel de Auxiliar de 2ª.

Los Auxiliares de 2ª serán promovidos a auxiliares de 1ª previa realización de las necesarias pruebas de aptitud.

Los Auxiliares administrativos con un mínimo de 4 años de antigüedad en la categoría en la Empresa, serán promovidos a la categoría de oficiales administrativos de 2ª, previa realización de las necesarias pruebas de aptitud.

#### 2. En el Grupo de Obreros:

En el Grupo de obreros se establecen los siguientes niveles de entrada:

- Nivel A/2.
- Nivel A/1.

El nivel habitual de entrada se producirá a través del Nivel A/2. La progresión en los dos niveles precedentes, se producirá tras permanecer 1 año en cada uno de dichos niveles.

Por lo que se refiere al resto de niveles del Grupo de obreros se mantienen las previsiones contenidas en el anterior Convenio colectivo; es decir:

Divendres, 17 de gener de 2014

NIVEL A - Peones.  
NIVEL B - Peones especialistas y oficiales de 3ª.  
NIVEL C - Oficiales de 2ª.  
NIVEL D - Oficiales de 1ª y personal con mando.

El personal clasificado en el Nivel A, deberá pasar automáticamente al Nivel B -máxime a los 2 años de permanencia en el Nivel A- sin perjuicio de que antes de este período deba atribuírsele dicho nivel u otro superior, cuando ello le corresponda por las funciones que normalmente desempeñe.

### Artículo 6. Actividades a nivel superior

Cuando un trabajador ejecute una labor calificada de categoría o nivel superior al suyo, percibirá, en tanto dure dicho trabajo el salario que corresponda a la categoría o el nivel en que actúa.

### Artículo 7. Actividades a nivel inferior

Cuando por necesidades de la Empresa, un trabajador efectúe una labor calificada de categoría o nivel inferior al suyo, percibirá el salario que le correspondería si ejerciera su actividad en el nivel o categoría que tiene normalmente asignada.

## CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS

### Artículo 8. Salario base

Para el año 2012 se acuerda el mantenimiento, del salario base de las tablas definitivas del año 2011 y de todos los conceptos económicos asociados.

### Artículo 9. Variabilización de conceptos económicos

Transformación de parte de la retribución fija en retribución variable no consolidable de devengo y exigibilidad condicionada a la consecución de objetivos.

Las partes acuerdan que para los años 2013 y 2014 y con efectos de 1 de enero de 2013, la totalidad de los conceptos económicos fijos recogidos en el convenio colectivo vigentes a 31.12.2012 se transformen en retribución variable en los porcentajes que se señalan a continuación. En consecuencia, las cantidades que se recogían en las tablas salariales en el anterior convenio colectivo por Grupo Profesional y Categoría correspondiente, se verán reducidas en el porcentaje señalado a continuación por nivel y categoría, de manera que dichas cantidades se transforman en retribución variable, quedando condicionada su percepción al cumplimiento del objetivo de beneficio que fijará la Dirección para cada uno de los próximos dos años fiscales 2013-2014 y 2014-2015.

#### 1. Se aplicará un variable del 3% en:

Grupo B Administrativos: A2, A1, Auxiliar de 2ª, Aux. de 1ª, Oficial de 2ª y Oficial de 1ª.  
Grupo D Subalternos: Conserje, Subalterno 1ª, Subalterno 2ª y Auxiliar Subalterno.  
Grupo A: Auxiliar de Laboratorio. Titulados de Grado Inferior.  
Grupo E Obreros: Todas las categorías profesionales incluidas las nuevas categorías A2 y A1.  
Grupo C Comerciales: Merchands.

#### 2. Se aplicará un variable del 5% en:

Grupo C Comerciales: Viajantes, Corredores de plaza e Inspectores de Ventas.  
Grupo A: Titulados de Grado Medio.

#### 3. Se aplicará un variable del 7% en:

Grupo Profesional A: Técnicos Titulados Grado Superior, Encargados y Jefes de Sección.  
Grupo Prof. Administración B: Jefes de 1ª 2ª.  
Grupo C Comerciales: Jefe de Ventas.  
Grupo Prof. Administración B: Jefe Sup. Administrac.

Divendres, 17 de gener de 2014

4. Se aplicará un variable del 10% en:

Grupo Prof. Administración B: Directores de Dpto.  
Grupo Prof. C Comerciales: Directores y Subdirectores de Ventas.

Al objeto de no mermar las cuantías económicas que perciben habitualmente los empleados con carácter mensual, las mencionadas reducciones se aplicarán sobre las pagas extraordinarias que correspondan percibir a los empleados en los meses de Julio y diciembre.

Los importes correspondientes a las reducciones señaladas anteriormente (cantidades transformadas en retribución variable no consolidable) resultarán abonados a los empleados en diciembre de 2014 si se cumple el objetivo de beneficio fijado por la Dirección para el ejercicio fiscal 2013-14. De la misma forma, en diciembre de 2015 se abonarán dichas cantidades, siempre que se cumpla el objetivo de beneficio fijado por la Dirección para el ejercicio fiscal 2014-15.

La Dirección comunicará a la representación legal de los empleados, como muy tarde el 30 de junio de los años 2013 y 2014, el objetivo de beneficio fijado para cada uno de los ejercicios fiscales señalados anteriormente.

#### Artículo 10. Plus de asistencia y puntualidad

El personal afectado por este convenio, salvo que pertenezca al grupo comercial y no se halle sujeto a horario fijo, disfrutará de un plus de asistencia y puntualidad que se abonará por hora real trabajada. Para los años 2012, 2013 y 2014 se abonará sobre un total de 1.776 horas, liquidándose mensualmente.

La Empresa podrá aplicar en el momento del abono de dicho plus, las deducciones correspondientes al importe de un día por cada falta de puntualidad y el importe de cuatro días por cada falta de asistencia injustificada al trabajo.

En caso de cese en el trabajo, por cualquier motivo, dicho plus se abonará de acuerdo con los días realmente trabajados.

La cuantía de dicho plus durante los años 2013 y 2014 se verá variabilizada en los términos señalados en el art. 9 del presente convenio.

En caso de accidente laboral también constará como hora de trabajo, de acuerdo con las horas previstas en el calendario laboral.

#### Artículo 11. Plus distancia

Se mantendrá el abono de plus distancia para los trabajadores que vinieran percibiéndolo.

#### Artículo 12. Pagas extraordinarias de verano y Navidad

El personal afectado por el convenio tendrá derecho a dos pagas extraordinarias de 30 días, cada una de ellas, que se abonarán a razón de Salario Base, de acuerdo con las tablas salariales definitivas de cada año.

Dichas pagas se harán efectivas los días 15 de Julio y 20 de diciembre de cada año.

El abono de dichas pagas se realizará para los años 2013 y 2014 de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9 de este convenio.

#### Artículo 13. Premio especial de Vinculación

A toda persona afectada por este convenio, que durante los años de vigencia del mismo cumpla los 25 años de servicio en la Empresa, se le entregará un premio especial de vinculación de 1.831,03 EUR.

Respecto a todo el personal que lleve más de 25 años de servicio en la Empresa, y de acuerdo con lo establecido en años anteriores de acumular 59,80 EUR anuales, a partir del 26 año de servicio, para liquidar en el momento del finiquito, la cantidad a acumular en los años 2012, 2013 y 2014 será de 59,80 EUR.

Divendres, 17 de gener de 2014

---

### Artículo 14. Primas fijas y Complementos

Los complementos y primas de los grupos profesionales referidos en el artículo 15 del anterior convenio colectivo se verán variabilizados de acuerdo con lo previsto en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

Los complementos de los Grupos Profesionales A (excepto Auxiliar laboratorio), B (Director de Departamento, Jefe Superior, Jefe de 1ª y Jefe de 2ª) y C, se podrán fijar y actualizar directamente por la Dirección de la Empresa.

### Artículo 15. Plus de Producción

Durante el año 2012 el plus de producción se fija en 0,54 EUR por hora real trabajada.

La cuantía de dicho plus durante los años 2013 y 2014 se verá variabilizada en los términos señalados en el art. 9 del presente convenio. Se abonará por hora real trabajada, fijando las mismas sobre un total de 1.776 horas. Este concepto se liquidará mensualmente pagándose solamente al personal de producción, clasificado en las tablas salariales, como personal obrero del Grupo E.

### Artículo 16. Plus de Nocturnidad

La jornada de trabajo que se realice durante el período comprendido entre las 22 y las 6 horas tendrá una retribución específica de un 30% sobre el salario base.

### Artículo 17. Horas extraordinarias

En general, se estará a lo establecido al respecto en el R. D. Legislativo 1/1995, artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

El importe de las horas extraordinarias durante la vigencia del convenio colectivo será (una vez aplicadas las variabilizaciones previstas en el art. 9) la que se recoge en el Anexo III del presente convenio colectivo.

## CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN Y DISCIPLINA DEL TRABAJO

### Artículo 18. Fundamento

La organización total del trabajo en todos y cada una de las diversas secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, sujeta a las normas preventivas estatales, que tiene el deber de organizarlo de forma que puedan lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos, mano de obra, materiales, tiempo, etc. hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga, y la necesaria colaboración del personal y previo informe al Comité de Empresa.

### Artículo 19. Facultades directivas Empresariales

La Dirección de la Empresa se reserva las siguientes facultades:

- a) Calificación del trabajo, de acuerdo con los sistemas internacionales admitidos, con la intervención del Comité de Empresa.
- b) Exigibilidad de los rendimientos mínimos habituales en la forma prevista en las disposiciones legales vigentes.
- c) Determinar y aplicar los métodos para obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles, con la máxima perfección según para cada caso determine la Dirección para todas y cada una de las diversas dependencias de trabajo, así como el establecimiento de incentivos totales o parciales al personal, con intervención del Comité de Empresa.
- d) La adjudicación del número de máquinas y demás elementos de trabajo en orden a la obtención de su máximo y más perfecto rendimiento.
- e) Fijar los límites de desperdicios y calidad, dentro de los admisibles a lo largo del proceso de fabricación o elaboración.

Divendres, 17 de gener de 2014

- f) La exigencia de una vigilancia, atención, diligencia en el cuidado de la maquinaria y utillaje encomendados a cada trabajador.
- g) La movilidad y redistribución del personal, todo con arreglo a las necesidades de organización y producción, sin perjuicio a los derechos de los trabajadores, tanto económicos como profesionales.
- h) La realización durante cualquier período de organización de trabajo, de las modificaciones de los métodos, tarifas y distribución de personal, cambio de sus funciones y variaciones de tipo técnico de las máquinas e instalaciones, utillajes, etc.
- i) La regularización de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, maquinaria y sus condiciones técnicas.
- j) El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, expresados a través del Comité de Empresa, en espera de la resolución definitiva de los organismos competentes.

Establecer la fórmula para los cálculos de salarios y cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores enumeradas.

### Artículo 20. Obligaciones Empresariales

Son obligaciones de la Dirección de la Empresa:

- a) Informar previamente al Comité de Empresa, acerca de las variaciones o modificaciones de carácter general en la organización del trabajo y en todas aquellas decisiones relativas a tecnología y utilización de materias primas que tengan repercusión en la salud física y/o mental del trabajador, sin mengua de las facultades reservadas en esta materia a aquella Dirección.
- b) Limitar hasta el máximo de 90 días laborables la experimentación de los nuevos sistemas de organización, entendiéndose que el plazo se refiere al departamento, sección o subsección afectados.
- c) Presentar transcurrido el período de experimentación a la autoridad laboral, en caso de disconformidad entre Empresario y trabajadores, propuestas razonadas de los sistemas en discusión sobre establecimiento de primas e incentivos para la resolución que proceda.
- d) Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas establecidas.
- e) Estimular toda iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la organización de trabajo con el mínimo esfuerzo físico.
- f) Ordenar y adecuar los puestos de trabajo de acuerdo con las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

### CAPÍTULO V. JORNADA Y CALENDARIO LABORAL

#### Artículo 21. Jornada de trabajo

##### 21.1 Jornada anual:

La Jornada de trabajo durante la vigencia del presente convenio será de 1.776 horas al año, distribuidas semanalmente de lunes a viernes, según el calendario específico pactado.

En Producción, durante los periodos en los que se desarrollen los turnos de vacaciones, las líneas asignadas al turno central realizarán la jornada en horario continuo (de 6h a 14:12' de lunes a viernes).

##### 21.2 Jornada semanal:

Con carácter general, la jornada de trabajo se realizará de lunes a viernes, salvo en los siguientes periodos:

De lunes a sábado durante el periodo de campaña de Navidad (Septiembre - diciembre).

Divendres, 17 de gener de 2014

---

De lunes a domingo desde el inicio de la vendimia hasta su finalización.

### Artículo 22. Flexibilidad / Distribución Irregular de la jornada

Con el objetivo de adecuar la capacidad productiva a la variación y cambios de la demanda, al tiempo que evitar la activación de Expedientes de Regulación de Empleo en periodos de menor actividad, la jornada se podrá distribuir irregularmente a lo largo del año. Con carácter preferente, la recuperación de jornadas dejadas de trabajar se realizará los viernes a jornada completa y cuando éstos no fueran suficientes, se habilitarán sábados en los periodos de campaña de Navidad (Septiembre - diciembre). Con carácter extraordinario, también podrán habilitarse los viernes del primer trimestre del siguiente año natural y, excepcionalmente, los sábados del mismo periodo. En tal caso la jornada ordinaria anual correspondiente a ese año siguiente será la establecida en el anterior apartado "jornada anual" incrementada en el número de horas recuperadas durante el primer trimestre de ese año.

Asimismo en los departamentos de Administración/RRPP y de apoyo a las actividades comerciales y productivas, resultará posible distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año así como establecer turnos de vacaciones y trabajo en fines de semana. En su caso, las horas que se realicen adicionalmente sobre la jornada habitual, generarán un descanso en horas equivalente que se acumularán, preferentemente, en jornadas enteras de lunes a viernes.

Todos los empleados, cuando realicen la jornada ordinaria en domingo o festivo (Fiestas Oficiales publicadas en el DOGC y recogidas en el calendario Laboral), tendrán alguna de las siguientes formas de compensación alternativas:

1. Una compensación de 50 EUR brutos adicionales por cada domingo/ festivo trabajado.
2. O, una compensación en tiempo de descanso adicional, equivalente a media jornada por cada domingo/ festivo trabajado. En el caso de que el empleado opte por disfrutar de este tiempo adicional de descanso, deberá solicitar y comunicar, a su respectivo Dpto. la fecha del disfrute, con suficiente antelación para que se pueda planificar la ausencia.
3. Cuando la jornada tenga una duración inferior a una jornada completa, la compensación dineraria o el descanso adicional tendrán la proporcionalidad correspondiente.

### Artículo 23. Reducción de Jornada

Cuando en las circunstancias descritas en el supuesto de excedencia, apartado c) del artículo 37, se opte por solicitar una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, ésta deberá ser entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

### Artículo 24. Turnos de trabajo

La Empresa podrá organizar turnos de trabajo para atender las necesidades de producción avisando al Comité de Empresa y personal afectado con la suficiente antelación, no obstante la empresa atenderá las solicitudes voluntarias de trabajo en turno nocturno siempre que ello sea posible de conformidad con las necesidades productivas.

La jornada que realice este personal cuando se halle sujeto al horario de turno será de 34 horas 52 minutos de trabajo efectivo semanales, mientras el resto del personal efectúe 41 horas y de 38 horas 15 minutos de trabajo efectivo semanales, mientras el resto de personal realice 45 horas totales.

### Artículo 25. Calendario Laboral

El calendario se elaborará de común acuerdo entre la Empresa y el Comité, dentro de los dos meses siguientes a la publicación del correspondiente Calendario Oficial del Departamento de Trabajo de la Generalidad.

### Artículo 26. Vacaciones

Los trabajadores disfrutarán de 30 días naturales en concepto de Vacaciones anuales retribuidas. En esta retribución se comprenden todos los conceptos salariales.

Divendres, 17 de gener de 2014

El personal que al inicio, o durante el período vacacional, (30 días anuales) se encuentre en situación de baja por accidente laboral, maternidad, hospitalización o intervención quirúrgica (tanto si es baja por enfermedad o accidente) tendrá derecho a disfrutar dichas vacaciones en otro período dentro del año correspondiente y previo acuerdo con la Empresa.

### Artículo 27. Movilidad temporal entre centros de trabajo

Con el objetivo de facilitar la flexibilidad interna y el mantenimiento de los niveles de empleo actuales, en las empresas cubiertas por este convenio colectivo y cuyos centros de trabajo están ubicados en Sant Sadurn d'Anoia, Torrelavit y Sant Cugat de Sesgarrigues, se facilitarán los procesos de movilidad del personal mediante la realización de bajas y altas en las mencionadas empresas. La empresa acreditará su necesidad y comunicará a los empleados afectados, con la máxima antelación posible, el centro de trabajo asignado y el periodo de movilidad.

## CAPÍTULO VI. BENEFICIOS Y MEJORAS SOCIALES

### Artículo 28. Seguro de Invalidez y Muerte

Con efectos de 1 de mayo de 2013, la Empresa facilitará a todo el personal un seguro de Invalidez y muerte con las siguientes coberturas para toda la vigencia del convenio, a saber:

Muerte Natural: 8.000 EUR.

Muerte por Accidente: 16.000 EUR.

Muerte por Accidente de Circulación: 24.000 EUR.

Invalidez Absoluta y permanente por accidente o enfermedad: 16.000 EUR.

Invalidez Profesional: 8.000 EUR.

Este seguro entrará en vigor a la firma del contrato de trabajo y se dará como cancelado el mismo día de cese en la Empresa.

### Artículo 29. Complemento por Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales

A partir del primer día de baja por tales motivos, la Empresa complementará las correspondientes prestaciones de pago delegado de la Seguridad Social en la cuantía necesaria para que el trabajador afectado perciba el 100% de su salario.

### Artículo 30. Complemento por IT

La empresa complementará las prestaciones económicas por enfermedad común y accidente no laboral hasta los siguientes porcentajes del salario fijo:

Del 1 al 3er día: del 75%.

Del 4º al 20 día: del 83%.

Del 21º al 49º día: del 90%.

Del 50º día hasta los 18 meses: el 100%.

Sin embargo, los complementos económicos, serán otorgados si, a juicio de la Empresa y en virtud de informaciones y comprobaciones, no se aprecia ninguna irregularidad en la causa de la baja o en el comportamiento del enfermo. Si se presume simulación de enfermedad o alargamiento indebido del período de baja, la Empresa se reserva el derecho de recabar la actuación de los servicios médicos que visitarán al enfermo. Según el resultado del informe médico, podrá la Empresa resarcirse de los complementos otorgados si se aprecia engaño o mala fe, previo informe al Comité de Empresa.

En los casos de hospitalización o intervención quirúrgica, el complemento será hasta alcanzar el 100% desde el primer día. En los casos de maternidad y paternidad se acogerá a lo contemplado en la Disposición adicional undécima Ter. del Real decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que dicha Disposición fuese derogada, la Empresa satisfará el complemento necesario para alcanzar el 100% desde el primer día.



Divendres, 17 de gener de 2014

### Artículo 31. Préstamo para la adquisición de la vivienda

Con efectos del día 12 de marzo de 2013, se elimina la posibilidad de solicitar nuevos préstamos a la vivienda, manteniéndose vigentes, con arreglo a las condiciones suscritas, los préstamos concedidos con anterioridad a dicha fecha. También se procederá a la tramitación de las solicitudes en curso realizadas con anterioridad a la fecha indicada.

### Artículo 32. Ayuda a hijos discapacitados

Durante la vigencia del presente convenio colectivo el importe correspondiente a la "ayuda a hijos discapacitados", será de 162 EUR brutos mensuales cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- (i) La ayuda se reconocerá cuando se trate de hijos con discapacidad igual o superior al 33% reconocida por el órgano administrativo o judicial competente con posterioridad a la firma del presente preacuerdo.
- (ii) Que el hijo discapacitado no perciba ingresos superiores al Salario Mínimo Interprofesional con la inclusión de prorrateo de pagas extras establecido en cada momento, como consecuencia del trabajo por cuenta propia o ajena.

En caso de que por un hijo, dos empleados acreditaran la percepción de la presente ayuda, ésta se abonaría por mitad a cada uno de ellos, salvo que por petición expresa de ambos se solicitara la percepción íntegra a uno solo.

En caso de requerimiento por parte de la Empresa deberá acreditarse por el trabajador percceptor de la presente ayuda, el grado de discapacidad, los ingresos y/o la convivencia con el hijo que da derecho a la misma.

### Artículo 33. Iniciativas y sugerencias

Las iniciativas y sugerencias que den lugar a mejoras de producción devengarán el premio de 1.503,- EUR.

## CAPÍTULO VII. CONCILIACIÓN

### Artículo 34. Fundamento

Con el objetivo de facilitar el necesario equilibrio entre las responsabilidades familiares personales y laborales; se regulan medidas cuya finalidad última es favorecer la conciliación entre trabajo, familia y vida personal, como dimensiones fundamentales de la persona.

### Artículo 35. Permisos

- a) En general, se estará a lo establecido al respecto, en el Estatuto de los trabajadores, vigente.
- b) Primera Comunión de hijos y hermanos o Matrimonio de padres, hijos y hermanos, cuando se celebre en días laborables: 1 día.
- c) Caso de consulta médica forzosa fuera de la localidad, se abonará el tiempo necesario, máximo 1 día, previa justificación.
- d) Intervención quirúrgica grave de los padres, padres políticos, hijos o cónyuges, a justificar: 2 días.
- e) Enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos o hijos: de 3 a 5 días naturales según distancia.
- f) Los empleados tendrán derecho a una jornada de licencia para asuntos propios, 8 horas de permiso en jornada a turnos y 9 horas de permiso en jornada a turno partido, sin necesidad de justificación y con derecho al percibo del salario señalado en el convenio. Las horas de licencia, se solicitarán por escrito con tres días de antelación, atendándose éstas de conformidad con el orden de petición recibido y condicionadas a las necesidades productivas y organizativas de cada sección o departamento. En el caso de que debido a una extrema urgencia o necesidad, no pudiera observarse la antelación señalada, se tendrá igualmente derecho a la licencia, si bien en dicho caso, deberá acreditarse la circunstancia que la motiva.

Si el trabajador, al llegar el 31 de diciembre de cada año, no hubiese disfrutado de este permiso, se le retribuirá el salario correspondiente a 8 horas.

Divendres, 17 de gener de 2014

g) Se facilitará la acumulación de horas de lactancia a los empleados/as que lo soliciten.

### Artículo 36. Parejas de hecho

Reconocimiento de las parejas de hecho mediante la acreditación legal, a los efectos de los permisos establecidos en el artículo anterior.

### Artículo 37. Excedencias

A petición de los trabajadores, la Empresa otorgará excedencias laborales a los mismos.

Las condiciones para la concesión de las mismas, a efectos y demás circunstancias serán las contenidas en la Ordenanza Laboral del ramo y en el Estatuto de los Trabajadores que modificó aquella Ordenanza.

La Empresa readmitirá al trabajador excedente una vez terminado el período de excedencia sin necesidad de que esté vacante el puesto de trabajo habitual de aquel, en los siguientes supuestos:

a) Cuando la Empresa haya concedido esa excedencia, haciéndolo constar así en el correspondiente escrito iniciador de aquel período.

b) Cuando la excedencia no tenga una duración superior a los 3 años.

Las 2 condiciones se exigirán conjuntamente a tales efectos de readmisión.

Asimismo se concederán excedencias de un período mínimo de dos meses y un máximo de tres años, con reserva del puesto de trabajo, a los empleados que acrediten la necesidad de atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo. Estos períodos de excedencia, serán computables a efectos de antigüedad.

En el supuesto de que, finalizado el período máximo de tres años, subsistiera la causa que dio lugar a la excedencia, el empleado que se encuentre en esta situación, podrá optar por solicitar una prórroga de la misma, por un período máximo de tres años más, siendo ésta asimismo computable a efectos de antigüedad y con reserva del puesto de trabajo.

También se concederán excedencias (mínima de 1 mes) o una reducción de jornada (máximo del 50%), a los empleados/as con hijos de hasta 9 años que lo soliciten.

### Artículo 38. Horario Flexible

Se establece un sistema de horario flexible para el personal de Administración. En su aplicación en los Departamentos, se deberá asegurar su funcionalidad y el mantenimiento de los compromisos de servicio a clientes internos y externos.

## CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### Artículo 39. Prevención de riesgos y Salud Laboral

Nos atenderemos a lo previsto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y al Real Decreto 39/97 de 17 de enero.

### Artículo 40. Puesto de trabajo para la mujer trabajadora embarazada

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras en estado de embarazo que lo precisen previa justificación del facultativo médico. Ello será sin detrimento de su salario ni de su categoría profesional, según lo dispuesto en la Ley 31/95, artículo 26 de protección a la maternidad.

## CAPÍTULO IX. JUBILACIÓN

### Artículo 41. Jubilación parcial

Con el objetivo de facilitar el rejuvenecimiento y relevo generacional de los empleados de la Empresa, a partir del 1 de enero de 2012 y durante la vigencia del presente convenio, los trabajadores podrán solicitar la jubilación parcial en los términos previstos en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social según redacción proporcionada por la reforma operada a través de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Divendres, 17 de gener de 2014

Cada trabajador interesado tendrá que solicitarlo por escrito a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 6 meses a la fecha en que le interese acceder a la situación de jubilación parcial. Los trabajadores con titulación y calificación especializada deberán solicitarlo con un año de antelación.

Respecto a las solicitudes que cumplan los requisitos anteriores, la Dirección de la Empresa revisará la petición de jubilación parcial, atendiendo al cumplimiento o no de los requisitos legales exigidos y comunicará al solicitante en un plazo no superior a dos meses desde la fecha de su solicitud, la tramitación de su jubilación parcial.

Si procede, se contratará a otro empleado bajo la modalidad temporal de contrato de relevo. Las condiciones del contrato de relevo que en su caso se celebre serán decididas por la Empresa en el marco de la legislación vigente.

El porcentaje de reducción de jornada podrá ser el máximo permitido legalmente (50% o 75% de acuerdo con la normativa vigente a la fecha de firma del presente convenio).

En cuanto a la jornada de trabajo a realizar por el trabajador jubilado, la Empresa determinará el horario a realizar, ajustándose a los siguientes parámetros:

a) La jornada efectiva se realizará teniendo en cuenta la planificación de actividades, necesidades de producción y de prestación de servicio de los departamentos. En cada período de actividad, la jornada será la ordinaria de la Empresa y, por tanto, no será posible fijar días de trabajo intermitentes o aislados.

b) La Empresa deberá preavisar al trabajador con un mínimo de 30 días de antelación previos a la incorporación al trabajo.

c) En cualquier caso, al trabajador jubilado parcialmente se le asignarán funciones acordes con su categoría y experiencia profesional.

La Empresa se compromete a acceder a las peticiones de jubilación parcial realizadas durante los años 2012 y 2013, siempre que el interesado reúna los requisitos exigidos legalmente. En 2014, la Empresa valorará caso por caso y podrá atender o no a las peticiones de jubilación parcial informando, acreditando y valorando su necesidad en Comisión Paritaria.

Dado que los compromisos regulados en la presente cláusula se han adoptado al amparo de la regulación vigente en el momento de la firma del presente convenio colectivo, ante cualquier modificación posterior de la normativa aplicable, las partes se comprometen a renegociar la presente cláusula valorando las nuevas condiciones que legalmente puedan establecerse.

### CAPÍTULO X. COMPROMISO SOCIAL

#### Artículo 42. Violencia de género

Quienes hayan sido reconocidos judicialmente como víctimas de la violencia de género, podrán solicitar la excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo, hasta un máximo de 2 años; computando dicho tiempo a efectos de antigüedad.

La empresa, dentro de las necesidades organizativas, podrá considerar la posibilidad de cambio de empresa, cuando concurran circunstancias que conlleven orden de alejamiento.

### CAPÍTULO XI. ORGANIZACIÓN SINDICAL

#### Artículo 43. Cuotas sindicales

En los centros de trabajo, a requerimiento de los trabajadores afiliados a dichas centrales o sindicatos, se descontará en la nómina mensual, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad y orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta a la que debe ser transferida dicha cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas retenciones, salvo indicación en contra, durante el período de un año. Se entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

Divendres, 17 de gener de 2014

---

### Artículo 44. Secciones Sindicales

Se estará a lo establecido en la LOLS, Ley orgánica de libertad sindical, en lo que a esta materia se refiere.

### Artículo 45. Horas Sindicales

Las horas de trabajo retribuido que, para los cargos sindicales o electivos establece el vigente Estatuto de los trabajadores, podrán ser acumuladas mensualmente en uno o más de dichos cargos sindicales de la Empresa, contando con la voluntad en tal sentido, de los interesados. Dicha acumulación deberá ser por meses y no serán trasladadas las horas no utilizadas a otros meses, ni en conjunto ni individualmente.

Las horas utilizadas en reuniones convocadas por la Empresa no serán deducibles del cómputo mensual de horas sindicales.

## CAPÍTULO XII

### Artículo 46. Estabilidad en el empleo

La Dirección de la Empresa se compromete a garantizar la estabilidad en el empleo del personal directo e indirecto de producción desde la firma del preacuerdo suscrito en fecha 12 de marzo de 2013 y durante los años 2013 y 2014 entendiéndose por estabilidad en el empleo el compromiso de no activar medidas de extinción de los contratos de trabajo fundadas en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas al amparo de lo previsto en el artículo 51 y 52 c) del ET. Si durante los años referenciados no fuera posible mantener una actividad productiva rentable, resultando necesaria la adopción de medidas colectivas de reestructuración, la Dirección de la Empresa se compromete a aplicar las medidas de suspensión previstas en el art. 47 del ET y, a su vez, los representantes de los empleados se comprometen a facilitar la adopción de las mismas.

## CAPÍTULO XIII

### Artículo 47. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente convenio, regirán las normativas vigentes y también el Laudo Arbitral, dictado por el Ministerio de Trabajo, en sustitución de la antigua Ordenanza Laboral. Aunque a este Laudo, hay que considerarlo provisional en su aplicación mientras no esté resuelto el recurso judicial sobre su validez. Una vez dictado el veredicto por los tribunales sobre este Laudo, se estará a lo que estos mismos tribunales dispongan.

Se remitirá a lo suscrito por el Fomento del Trabajo Nacional y los Sindicatos UGT y CCOO, publicado en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña, de fecha 23 de enero de 1.991.

### Artículo 48. Comisión Paritaria

1. Se constituye una Comisión Paritaria, en tanto se mantenga la vigencia del presente Convenio, que estará compuesta por dos miembros designados por el Comité de Empresa y otros dos designados por la Dirección de la misma.

La Comisión podrá elegir de entre sus miembros, por mayoría, a un presidente o presidenta y a un secretario o secretaria, renovándose dichos cargos con carácter anual. Asimismo, podrá dotarse de un Reglamento de funcionamiento para regular lo que no esté expresamente regulado en este artículo.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el sito en la Av. Casetas Mir, s/n, 08770 de Sant Sadurní d'Anoia.

2. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio.

Someter a esta comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran derivarse del convenio, la cual emitirá en el plazo más breve posible, no pudiendo exceder de dos meses su informe/propuesta, siendo este trámite de carácter previo, antes de acudir a la autoridad o jurisdicción competente.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio colectivo.

## Butlletí Oficial de la Provincia de Barcelona

Divendres, 17 de gener de 2014

c) Conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir tras el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En tal supuesto, tras el transcurso del plazo máximo de negociación previsto en el citado precepto sin alcanzarse un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando la Comisión no hubiera alcanzado un acuerdo en los aspectos referidos al presente párrafo, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña.

3. Para que exista acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se requerirá el voto favorable de la mayoría simple de cada una de sus representaciones.

4. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes cuando existan causas que lo justifiquen.

5. La Comisión Paritaria dará traslado de las Resoluciones dictadas a las partes afectadas por cada consulta.

6. Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán el mismo valor que el texto de éste Convenio de conformidad con el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Será admitido un Asesor por cada parte interesada, con voz, pero sin voto.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

1. Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos según Real decreto ley 63/1997.

Su duración máxima pasará a ser de doce meses dentro de un período de 18 meses.

2. Acuerdo Nacional Formación Continuada.

La Empresa se compromete al establecimiento de los planes de formación del sector, previo acuerdo con el Comité de empresa de las normas que deberán regir para su ejecución a tenor de lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continuada, o bien, a través del organismo que proceda según las necesidades de la Empresa.

3. Se creará una comisión paritaria, con el fin de consensuar el método de evaluación de riesgos psicosociales.

### ANEXO I

#### TABLAS SALARIALES

GRUPOS	Tabla 2012	Tablas 2013 - 2014 (1)	
	Salario Base - Mes	Salario Base - Mes	Variable Mes
<b>GRUPO A - Técnicos titulados</b>			
Título grado superior	2610,04	2427,34	182,70
Título grado medio	2320,41	2204,39	116,02
Título grado inferior	2189,82	2124,13	65,69
<b>Técnicos no titulados</b>			
Jefe Sección	2342,63	2178,64	163,98
Encargado Bodega y Fábrica	2189,82	2036,54	153,29
Encargado de laboratorio	2189,82	2036,54	153,29
Auxiliar de laboratorio	1702,23	1651,16	51,07
<b>GRUPO B - Administrativos</b>			
Director de Departamento	2806,08	2525,47	280,61
Jefe Superior	2610,04	2427,34	182,70
Jefe de 1ª	2342,63	2178,64	163,98
Jefe de 2ª	2210,79	2056,04	154,76
Oficial de 1ª	2075,15	2012,90	62,25
Oficial de 2ª	1967,24	1908,22	59,02
Auxiliar de 1ª	1828,93	1774,07	54,87

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 17 de gener de 2014

GRUPOS	Tabla 2012	Tablas 2013 - 2014 (1)	
	Salario Base - Mes	Salario Base - Mes	Variable Mes
Auxiliar de 2ª (menor de 21 años)	1718,50	1666,94	51,55
Administrativo 1	1572,13	1524,97	47,16
Administrativo 2	1425,76	1382,99	42,77
<b>GRUPO C - Comerciales</b>			
Director	3731,03	3357,92	373,10
Subdirector	3107,84	2797,06	310,78
Delegado	2643,39	2458,35	185,04
Subdelegado	2277,92	2118,47	159,45
Jefe de Grupo	2012,47	1871,60	140,87
Inspector	1747,81	1660,42	87,39
Viajante + 5 años	1618,91	1537,96	80,95
Viajante 3 a 5 años	1514,00	1438,30	75,70
Viajante 1 a 3 años	1473,28	1399,62	73,66
Viajante < 1 año	1313,76	1248,07	65,69
Viajante hasta 3 meses	1178,15	1119,24	58,91
Vendedor/Merchand	1280,48	1216,45	64,02
Promotora y o merchandising + 5 años	1257,09	1219,37	37,71
Promotora y o merchandising 4 a 5 años	1207,97	1171,73	36,24
Promotora y o merchandising 3 a 4 años	1156,84	1122,13	34,71
Promotora y o merchandising 2 a 3 años	1107,34	1074,12	33,22
Promotora y o merchandising 1 a 2 años	1023,15	992,46	30,69
Promotora y o merchandising 6 meses a 1 año	953,76	925,14	28,61
Promotora y o merchandising 3 a 6 meses	868,42	842,36	26,05
Promotora y o merchandising hasta 3 meses	815,54	791,08	24,47
Jefe Superior	2524,83	2348,09	176,74
Jefe de Ventas	2235,21	2078,74	156,46
Inspector de Ventas	2104,61	1999,38	105,23
Corredores plaza	1968,73	1870,29	98,44
Viajantes	1968,73	1870,29	98,44
<b>GRUPO D - Subalternos</b>			
Conserje	1731,55	1679,60	51,95
Subalterno 1ª	1685,68	1635,11	50,57
Subalterno 2ª	1638,13	1588,99	49,14
Auxiliar Subalterno	1390,38	1348,67	41,71
<hr/>			
	Salario Base - Día	Salario Base - Día	Variable Día
<b>GRUPO E - Obreros</b>			
Nivel A/2	45,43	44,07	1,36
Nivel A/1	50,00	48,50	1,50
Nivel A	54,57	52,94	1,64
Nivel B	56,03	54,35	1,68
Nivel C	57,57	55,84	1,73
Nivel D	58,84	57,07	1,77
Nivel O (encarg.)	60,42	58,60	1,81

(1) Nuevas cantidades tras aplicar la variabilización prevista en Art.9 del presente convenio.

PREMIO VINCULACIÓN AÑO 2012	EUR/Día	EUR/Mes
A partir del 2 año	2,13	64,56
A partir del 5 año	2,50	75,22
A partir del 8 año	3,69	112,00
A partir del 11 año	4,56	138,66
A partir del 14 año	5,26	159,67
A partir del 17 año	5,93	180,73
A partir del 20 año	7,23	219,81

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 17 de gener de 2014

### ANEXO II

#### ANEXO II.1 AÑO 2012

Prima asistencia: 0,38 EUR hora trabajada.  
Premio Especial Vinculación: 1.831,03 EUR.  
Acumular: 59,80 EUR.

Primas fijas: 3,20%.

Plus Producción: 0,54 EUR hora trabajada.

#### ANEXO II.2 AÑOS 2013 Y 2014

Concepto	Var. 3%	Var. 5%	Var. 7%	Var. 10%
Prima asistencia:	0,37 EUR hora trabajada	0,36 EUR hora trabajada	0,35 EUR hora trabajada	0,34 EUR hora trabajada

Premio Especial Vinculación: 1.831,03 EUR.  
Acumular: 59,80 EUR.

Concepto	Variabilización según G profesional i/o categorías			
Primas fijas:	3,00%	5,00%	7,00%	10,00%

Plus Producción: 0,52 EUR hora trabajada.

### ANEXO III

#### ANEXO III.1

##### HORAS EXTRAORDINARIAS NO ESTRUCTURALES 2012

CATEGORÍA	NORMAL	NORMAL FESTIVA	NOCTURNA NORMAL	NOCTURNA FESTIVA
Nivel A	14,14	15,68	18,60	20,63
Nivel B	14,89	16,42	19,56	21,58
Nivel C	15,20	16,75	20,03	22,05
Nivel D	15,49	17,02	20,39	22,41
Auxiliar 2 <sup>a</sup>	13,56	15,07	17,97	20,04
Auxiliar 1 <sup>a</sup>	14,58	16,17	19,40	21,48
Oficial 2 <sup>a</sup>	15,49	16,99	20,52	22,54
Oficial 1 <sup>a</sup>	16,00	17,55	21,32	23,36

##### HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES 2012

CATEGORÍA	NORMAL	NORMAL FESTIVA	NOCTURNA NORMAL	NOCTURNA FESTIVA
Nivel A	13,73	15,25	18,07	20,07
Nivel B	14,49	15,96	19,02	21,00
Nivel C	14,75	16,27	19,45	21,45
Nivel D	15,06	16,53	19,81	21,80
Auxiliar 2 <sup>a</sup>	13,17	14,69	17,49	19,48
Auxiliar 1 <sup>a</sup>	14,20	15,70	18,83	20,87
Oficial 2 <sup>a</sup>	15,08	16,51	19,93	21,91
Oficial 1 <sup>a</sup>	15,59	17,07	20,71	22,69

Divendres, 17 de gener de 2014

### ANEXO III.2

#### HORAS EXTRAORDINARIAS NO ESTRUCTURALES 2013 Y 2014 (1)

CATEGORÍA	NORMAL	NORMAL FESTIVA	NOCTURNA NORMAL	NOCTURNA FESTIVA
Nivel A	13,72	15,21	18,04	20,02
Nivel B	14,44	15,93	18,98	20,94
Nivel C	14,74	16,24	19,43	21,39
Nivel D	15,03	16,51	19,78	21,74
Auxiliar 2ª	13,15	14,62	17,43	19,44
Auxiliar 1ª	14,14	15,68	18,82	20,84
Oficial 2ª	15,03	16,48	19,90	21,86
Oficial 1ª	15,52	17,03	20,68	22,66

1) Nuevos valores una vez aplicada la variabilización de acuerdo con lo previsto en el artículo 9 del presente Convenio.

#### HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES 2013 Y 2014. (1)

CATEGORÍA	NORMAL	NORMAL FESTIVA	NOCTURNA NORMAL	NOCTURNA FESTIVA
Nivel A	13,32	14,79	17,53	19,47
Nivel B	14,06	15,48	18,45	20,37
Nivel C	14,31	15,78	18,86	20,81
Nivel D	14,61	16,04	19,21	21,14
Auxiliar 2ª	12,78	14,24	16,97	18,90
Auxiliar 1ª	13,78	15,23	18,27	20,24
Oficial 2ª	14,63	16,01	19,33	21,25
Oficial 1ª	15,12	16,56	20,09	22,01

(1) Nuevos valores una vez aplicada la variabilización de acuerdo con lo previsto en el artículo 9 del presente Convenio.

Barcelona, 25 de setembre de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès