

Dilluns, 10 de març de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 13 de desembre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Prysmian Spain, SA (centre de treball de Vilanova i La Geltrú) per al període 1.9.2013-31.12.2017 (codi de conveni núm. 08100281012013)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Prysmian Spain, SA (centre de treball de Vilanova i La Geltrú) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de novembre 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 Prysmian Spain, SA (centre de treball de Vilanova i La Geltrú) per al període 1.9.2013-31.12.2017 (codi de conveni núm. 08100281012013) 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*.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA PRYSMIAN SPAIN, SA, (CENTRE DE VILANOVA I LA GELTRÚ) PER AL PERÍODE 1.11.2013-31.12.2017.

Capítol preliminar
Parts signants

El present Conveni es subscriu entre Prysmian Spain, SA, i el seu personal del centre de treball de Vilanova i la Geltrú, mitjançant les seves respectives representacions, empresarial i social, que estan mútuament legitimades per a la negociació del Conveni i estan compostades pels següents membres:

Representació de l'empresa:

Lluís Torné Reverter, Francesc Nolla Magriñà.

Representació social:

Comitè d'Empresa:

Josep Fontanals Sumoy, Lluís Rovira Puig, David Morejón Rodríguez, Joan Carles Galofré Rebull, Xavier Carmona Borrás, Ivan Carrasquilla Cremades, Antoni Torrentó Cano, Joaquín Contreras Sandoval, José Antonio Criado León, Pedro González Martínez, Isidre Galofré Cortiñas, David Gil Calafell, José Manuel Tejedor González.

Seccions Sindicals:

CCOO: Moisés Araujo Canton
UGT: Manuel Ortega González
CGT: José Antonio Ruiz Pomar
FTC: Xavier Sevé Marrugat

Dilluns, 10 de març de 2014

Capítol I

Àmbit i Vigència

Article 1. Àmbit personal

El conveni present és d'àmbit d'empresa i regularà les relacions laborals dels treballadors de la plantilla de Prysmian Spain, SA del centre de Vilanova i la Geltrú, amb exclusió d'aquelles persones vinculades per les relacions a què es refereixen els articles 1.3 i 2.1, a) i f) de l'Estatut dels treballadors, així com d'aquells empleats que exerceixin funcions directives, per als quals és d'aplicació la totalitat del conveni excepte les condicions econòmiques establertes en el mateix.

Mitjançant petició de l'interessat, es reconeixerà al personal exclòs el dret a ser inclòs en l'àmbit econòmic del present Conveni.

Article 2. Àmbit funcional i territorial

Aquest conveni és d'aplicació al centre de treball de Vilanova i la Geltrú de la societat Prysmian Spain SA, compostat per les plantes de Cavinova (Energia), Cavinova (Telecom) i Cavigel.

Article 3. Àmbit temporal

El Conveni tindrà una vigència des del dia 1 de novembre de 2013 fins el 31 de desembre de 2017.

Les estipulacions establertes en aquest Conveni s'han acordat conforme a les prescripcions dels articles 82.4 i 86.4 del text refós de la llei de l'Estatut dels treballadors (Reial decret llei 1/1995). Així doncs, aquest text deroga íntegrament les estipulacions d'anteriors convenis i pactes que s'haguessin assolit amb anterioritat a l'entrada en vigor del present conveni.

Qualsevol de les dues parts podrà denunciar el conveni present notificant-ho a l'altra per escrit amb dos mesos d'antelació a la seva data de venciment.

Les parts signants es comprometen a iniciar la negociació del nou conveni un cop formulada la denúncia, encara que no s'hagués esgotat la seva vigència temporal. Durant les negociacions es mantindrà la vigència del present conveni en els termes establerts a l'article 86.3 de l'Estatut dels treballadors.

Transcorregut un any des de la denúncia del conveni sense que s'hagi acordat un nou conveni, aquest perdrà vigència i s'aplicarà el conveni d'àmbit superior d'aplicació, d'acord amb la legislació vigent en cada moment.

Si no hi hagués denúncia de les parts, el conveni perdrà la seva vigència a 31 de desembre de 2017, no cabent, per tant, la seva prorroga automàtica.

Capítol II

Condicions econòmiques

En aquest capítol es regulen les condicions econòmiques col·lectives i individuals existents per al personal afecte en l'àmbit personal d'aquest conveni, deixant de tenir efecte qualsevol pacte o acord econòmic anterior a l'entrada en vigor del mateix, no sent exigible cap concepte que no vingui regulat en aquest conveni col·lectiu i normativa supletòria d'aplicació a la que es fa referència en l'article 40è d'aquest conveni, de conformitat a allò acordat en data 30 de setembre de 2013 en procediment de modificació substancial de les condicions de treball de l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Article 4. Salari base

Salari Base: Aquest concepte s'abona per a cadascuna de les categories professionals esmentades en aquest Conveni.

Els valors d'aquests conceptes durant la vigència del Conveni seran els següents:

4.1 Any 2013 (novembre i desembre) i 2014

Els valors de Salari Base d'aquest període figuren en l'Annex 1.

Dilluns, 10 de març de 2014

4.2 Any 2015

El Salari Base es revisarà d'acord amb el percentatge de l'IPC real estatal de l'any 2014 amb un límit màxim d'increment de l'1%.

4.3. Any 2016

El Salari Base es revisarà d'acord amb el percentatge de l'IPC real estatal de l'any 2015 amb un límit màxim d'increment del 1,5%.

4.4 Any 2017

El Salari Base es revisarà d'acord amb el percentatge de l'IPC real estatal de l'any 2016 amb un límit màxim d'increment del 2%.

El salari del personal que s'incorpori a la plantilla a partir de l'entrada en vigència d'aquest conveni, serà exclusivament el salari base. No obstant això, els nous contractats, una vegada superin els quatre anys d'antiguitat assoliran progressivament el dret a percebre un complement salarial equivalent a l'import del complement del salari base que perceben els treballadors contractats abans de la vigència del conveni. Aquests treballadors a partir del cinquè any d'antiguitat tindran dret a percebre un import equivalent al 20% del citat complement salari base i cada any aniran incrementant en un 20% aquest import fins assolir el 100%.

Sens perjudici de l'anterior el personal de nova incorporació durant els tres primers mesos després de la contractació se'ls aplicarà els valors dels nivells o categories B.

Article 5. Complement salari base

S'estableix un complement salari base per aquells treballadors/es que abans de l'entrada en vigència del present conveni percebien un salari base superior a l'establert en l'Annex 1 del present Conveni. La seva quantia serà la diferència del actual salari base establert i el que venien cobrant amb anterioritat al present conveni. Els valors del complement salari base figuren en l'Annex 1.

Els imports pel concepte de complement salari base que es tinguin reconeguts de forma individual a l'inici d'aquest conveni, es veuran incrementats en els anys 2015, 2016 i 2017 d'acord amb el percentatges establerts en els articles 4.2, 4.3 i 4.4 del present Conveni. Aquest complement s'abonarà prorratejat en catorze mensualitats i no serà ni compensable ni absorbible.

Article 6. Complement salari ex febrer

S'estableix un complement salari per aquells treballadors/es que percebien l'extingida paga de febrer per aplicació d'anteriors convenis.

Els valors del complement salari ex febrer figuren en l'Annex 1.

Els imports pel concepte de complement salari ex febrer que es tinguessin reconeguts de forma individual a l'inici d'aquest conveni, es veuran incrementats en els anys 2015, 2016 i 2017 d'acord amb el percentatges establerts en els articles 4.2, 4.3 i 4.4 d'aquest Conveni.

Aquest complement s'abonarà prorratejat en dotze mensualitats i no serà compensable ni absorbible.

Article 7. Complement ad personam

S'estableix un complement ad personam per aquells treballadors/es que abans de la signatura d'aquest conveni percebien diversos plusos salarials que han desaparegut a partir de l'entrada en vigència d'aquest conveni i que s'han integrat en aquest complement.

En aquest complement també s'integren aquells imports que formaven part del càlcul de les pagues extres que es tenien reconegudes amb anterioritat a aquest conveni i que no es derivaven del salari base.

Els imports pel concepte de complement ad personam que es tinguin reconeguts de forma individual a l'inici d'aquest conveni no s'incrementaran durant la vigència del conveni.

Dilluns, 10 de març de 2014

Aquest complement s'abonarà prorratjat en catorze mensualitats i no serà compensable ni absorbible.

Article 8. Incentius i addicional per mèrit

8.1 Els valors actuals de les tarifes d'incentius i addicional per mèrit, no s'incrementaran durant la vigència del conveni.

8.2 Els valors d'incentiu i APM figuren en els Annexos 2 al 5.

8.3 Les quantitats a pagar per aquests conceptes per les categories "B" seran el 85% durant els tres primers mesos de contracte.

8.4 El valor de "l'Incentiu mínim" queda fixat en el 125 de la tarifa 10 (T).

8.5 L'APM es deixarà de percebre si la persona no realitza les tasques per a les quals se li ha atribuït l'APM.

Sens perjudici de l'anterior, el personal que a l'inici d'aquest conveni estigui treballant com a ma d'obra directa i estigui inclòs dintre del sistema APM se'l mantindrà en aquest sistema.

Així mateix al personal que a l'inici de la vigència d'aquest conveni estès inclòs en el sistema APM i se'l canviés a un lloc de treball a sistema d'incentius, només podrà seguir mantenint l'APM si aquest canvi es produeix a iniciativa de l'empresa.

8.6 Prèvia petició de l'interessat o del comitè d'empresa, l'APM es comunicarà anualment i de forma individual a cada interessat.

Article 9. Plusos

Els plusos actuals no s'incrementaran durant la vigència del present conveni.

9.1 Plusos condicions de treball

Els valors de plusos de condicions de treball pels anys 2014 a 2017 figuren en l'Annex 6.

9.2 Plus menjar a peu màquina

Quan es realitzi l'àpat a peu de màquina, durant els 20 minuts de "l'entrepà", s'abonarà un plus consistent en el pagament de 3,81Euros, a excepció dels mesos de novembre i desembre de 2013 que l'import serà de 4,57 EUR.

9.3 Plus de nocturnitat

Es considera treball nocturn el realitzat entre les 22.00 i les 6.00 hores.

El valor del plus de nocturnitat és de 1,88 EUR hora.

9.4 Bonificació diumenge

Aquest plus s'abonarà al personal que treballi en diumenge o festiu.

El valor de la bonificació de diumenge és de 7,08 EUR hora.

Article 10. Gratificacions de juliol i desembre

10.1 Aquestes gratificacions s'abonaran a raó de 30 dies dels conceptes següents:

Salari base.

Complement salari base.

10.2 El període de meritació d'aquestes pagues queda establert de l'1 de juliol al 30 de juny per a la paga de juliol i de l'1 de gener al 31 de desembre per la de desembre.

Dilluns, 10 de març de 2014

L'abonament ha de ser el dia 15 del mes corresponent.

Article 11. Abonament nòmina mensual

L'empresa ha de procurar ingressar l'import de la nòmina de tots els treballadors amb una antelació de 48 hores a la finalització del mes.

Al personal que ho sol·liciti se li concedirà una anticipació a compte del seu salari, en la quantitat que ho demani amb el límit del que pugui tenir atribuït en la data de la sol·licitud. L'anticipació s'abonarà per transferència bancària.

Article 12. Hores extraordinàries

12.1 La regulació de les hores extraordinàries s'efectuarà d'acord amb allò que s'estipula en l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors.

12.2 El preu de les hores extraordinàries serà de:

- 11,22 EUR /hora en dies laborables
- 13,22 EUR /hora en diumenges i festius

Article 13. Premi per anys de servei

A l'assolir els 25 i 34 anys de servei, com a premi per anys de servei, s'abonarà com a net, l'import brut equivalent a 1 ó 2 gratificacions extraordinàries, respectivament.

Igualment s'abonaran aquests Premis en els casos de mort, invalidesa permanent i jubilació, en aquells casos en què l'acompliment dels anys de servei tingui lloc dins els 365 dies naturals posteriors a la data de la mort o aquella en què se li reconegui a l'interessat la situació en qüestió.

Al personal que s'aculli a una baixa indemnitzada de l'empresa i compleixi en els 365 dies següents a la data de la baixa els 25 ó 34 anys d'antiguitat, se li abonarà el premi establert per anys de servei.

Capítol III

Jornada laboral, vacances i calendari laboral

Article 14. Jornada laboral

14.1 La jornada anual a partir del 2014, (hores de presència), per al centre de Vilanova queda establerta de la manera següent:

- Personal obrer i empleat amb horari de fabricació: 1.808
- Personal empleat i obrer amb jornada partida: 1.731

14.2 En aquestes hores de presència enumerades per al personal obrer i empleat amb horari de fabricació estan inclosos els vint minuts de descans, que es considera com a no efectiva de treball. En conseqüència la jornada anual efectiva per aquest col·lectiu serà de 1.732,65 hores.

Pel que fa al col·lectiu de personal empleat i obrer amb jornada partida les hores efectives de treball seran 1.731.

Article 15. Calendari laboral

15.1 En funció del còmput anual d'hores, festes nacionals, locals i períodes col·lectius de vacances, es fixaran de comú acord els calendaris de cada planta del centre de Vilanova i la Geltrú.

15.2 Per al personal empleat i obrer amb jornada partida, la jornada intensiva s'efectuarà durant tots els divendres laborals, sempre que la distribució horària en el calendari així ho permeti. En conseqüència, l'horari diari de dilluns a dijous serà a raó de 8 hores i 5 minuts i de 6 hores durant els dies de jornada intensiva.

Es mantindran els serveis necessaris els divendres a la tarda en aquells departaments que per raó de servei així es requereixi.

Dilluns, 10 de març de 2014

15.3 Les hores de lliure disposició que puguin resultar de la elaboració del calendari laboral anual es gaudiran de comú acord amb els responsables de cada planta o departament, respectant el màxim del 20% de la plantilla de cada torn.

Vuit d'elles podran gaudir-se en períodes de dos en dos.

Article 16. Vacances

16.1 Es manté el règim actual de 26 dies laborables de vacances equivalents, com a mínim, a 30 dies naturals.

El període de meritació queda establert de l'1 de gener al 31 de desembre.

16.2 Per a la regulació de la situació de vacances i Incapacitat Temporal s'estarà al que es disposa en l'article 38.3 de l'Estatut dels treballadors.

Les baixes produïdes per accident laboral abans de l'inici del període de vacances assignat i que la seva duració estigui compresa total o parcialment en aquest període no computarà als efectes de gaudiment posterior dels dies de baixa que estigui per aquest concepte.

16.3 Al personal que, previ acord entre les dues parts, hagi de modificar, per necessitats de servei, el seu període de vacances assignat se li abonarà, per cada dia modificat per aquesta circumstància, un premi especial equivalent a: 14 EUR/ dia.

Capítol IV Condicions socials

Article 17. Viduïtat, orfandat i invalidesa

Viduïtat

1. Durant la vigència d'aquest conveni, a les vídues/vidus, el fet causant dels quals hagi ocorregut posteriorment al 1/11/2013, es complementarà la pensió de viduïtat de la Seguretat Social calculada d'acord amb la normativa vigent en cada moment, més la d'orfandat que pogués existir, fins a assolir el salari real net del espòs/esposa que teòricament hagués percebut d'estar en actiu, calculat sobre la mitjana dels 24 mesos anteriors a la data de defunció.

2. El dret al complement es reconeix, exclusivament, a les vídues/vidus de treballadors/treballadores en actiu i amb pensió reconeguda per la Seguretat Social, incloent també, en aquesta situació, la del/la treballador/treballadora que es trobi en incapacitat laboral transitòria o invalidesa provisional sempre i quan, en un o altre cas, no hagi passat més d'un any i mig des que va deixar de treballar a l'empresa.

3. El complement de viduïtat es perdrà si la vídua/vidu es torna a casar.

4. Les millores de la Seguretat Social s'absorbeixen en tots els casos.

5. El salari real net s'integrarà amb els imports corresponents a les veus següents: Salari base, Complement salari base, Complement salari ex febrer, Complement Ad Personam i Incentiu. Pel que fa a l'incentiu serà el percebut en els últims dotze mesos.

Orfandat total:

Si al morir un treballador, estant en actiu, els seus fills resultessin orfes totals amb dret reconegut a percebre una pensió d'orfandat de la Seguretat Social, l'empresa complementarà la pensió de la Seguretat Social segons el règim establert per a la viduïtat, entenent-se que s'està en actiu en tant no es causi baixa de la Seguretat Social.

En cas de diversos beneficiaris, l'esmentat complement es distribuirà a parts iguals entre tots ells.

L'esmentada ajuda es prestarà mentre subsisteixi la condició de beneficiari de la Seguretat Social d'algun dels fills.

Invalidesa:

En els casos d'invalidesa permanent en grau de total per a la professió habitual, l'empresa podrà optar per:

Dilluns, 10 de març de 2014

- a) Reincorporar el treballador afectat, facilitant-li un lloc de treball adequat a les seves aptituds.
- b) Complementar la pensió calculada per la Seguretat Social fins a assolir el 95% del salari real net.
- c) El salari real net s'integrarà amb els imports corresponents a les següents veus: Salari base, Complement salari base, Complement salari ex febrer, Complement Ad Personam i Incentiu.

Als efectes del còmput de la base, es tindrà en compte, no el salari percebut en els 12 últims mesos treballats, sinó el corresponent que teòricament hagués percebut l'interessat d'haver estat en actiu en el mateix període immediatament anterior a la data des de la qual se li reconeix la invalidesa en la resolució de la Seguretat Social. Pel que fa a l'incentiu serà el realment percebut en els últims dotze mesos abans d'iniciar el període d'incapacitat.

Es garanteix al personal que es reincorpori a un lloc de treball, de conformitat amb el paràgraf a), que la seva percepció salarial no serà inferior al 95% del salari real net previst en el paràgraf b).

Durant la vigència del present conveni l'empresa no absorbirà cap de les millores que concedeixi la Seguretat Social en aquest règim.

Els complements establerts en aquest article han estat assegurats per part de l'empresa. En conseqüència, una vegada s'hagi comunicat el fet causant a la companyia asseguradora, l'empresa quedarà deslliurada de qualsevol compromís al respecte.

Article 18. Fons Social i fons Comitè d'Empresa

18.1 El Fons Social es destinarà a cobrir activitats i despeses de caràcter social per als treballadors de Prysmian Spain, SA. En el Fons Social s'hi ha integrat els antics imports provinents de l'extingit Economat.

El Fons Comitè es destinarà a cobrir les despeses de funcionament del comitè d'empresa.

Anualment el comitè d'empresa lliurarà a l'empresa un estat de comptes i d'activitats realitzades amb aquests fons.

18.2 Els imports del Fons Social i el Fons Comitè per a l'any 2014 queden establerts en 83.644 EUR i 2.695 EUR respectivament.

Aquests conceptes no s'incrementaran durant la vigència del present Conveni.

18.3 Durant la negociació del conveni col·lectiu i fins la signatura del mateix, s'abonarà per trimestres avançats, en concepte d'anticipació, un 25% de les quantitats anuals pagades a l'any anterior.

Article 19. Assegurança de vida

Durant la vigència d'aquest conveni, l'assegurança de vida ha de tenir una quantia de 6.010,12 EUR de cobertura.

Article 20. Absentisme

Ambdues parts entenen que la reducció de l'absentisme és una preocupació que ha prevaler en l'ànim de tot el personal, per això cal potenciar els mitjans actuals que permetin sensibilitzar el personal, reduir i controlar el mateix.

Es crearà per cada any de vigència del present Conveni un fons que anirà incrementant el seu import fins arribar a la xifra de 12.000 EUR conforme a la disminució del percentatge d'absentisme global d'operaris. No s'inclourà en el còmput de l'absentisme global el que s'ocasioni per funcions de representació dels treballadors i per vaga.

El percentatge global d'operaris serà l'índex acumulat a final de cada any.

L'increment del fons es farà d'acord amb la següent taula:

Trams Increment Fons

% Absentisme global	Import (EUR)
5,49 – 5,00	3.200
4,99 – 4,50	3.600
4,49 – 4,00	5.600

Dilluns, 10 de març de 2014

% Absentisme global	Import (EUR)
3,99 – 3,50	6.600
3,49 – 3,00	8.000
< 3,00	12.000

El repartiment del fons que correspongui segons el percentatge d'absentisme global assolit, s'efectuarà entre aquells treballadors operaris que el seu percentatge d'absentisme de l'any anterior, calculat de forma individual i en còmput anual, estiguin compresos en els valors de la següent taula:

Trams	Fons	% absentisme
TRAM A	50%	< 1,5%
TRAM B	30%	1,51% - 2,00%
TRAM C	20%	2,1% - 3,00%

Aquells treballadors que entrin en el repartiment del tram A, entraran també en el del tram B i C. Així mateix, aquells treballadors que entrin en el tram B, entraran també en el repartiment del tram C.

El pagament dels imports que corresponguin després d'efectuar el repartiment es farà en la nòmina del mes de febrer de l'any següent al de l'exercici analitzat.

Article 21. Permisos retribuïts i visites mèdiques

21.1 La relació dels permisos retribuïts es detallen en l'Annex 7.

Aquests permisos s'amplien a les parelles estables sempre que es justifiqui la situació de estabilitat mitjançant un certificat de convivència.

En processos d'hospitalització que comportin 3 dies de permís, aquests es podran distribuir durant el període d'hospitalització.

21.2 El règim establert per a les visites mèdiques dels treballadors/treballadores serà el següent:

- Per a visites a centres mèdics o facultatius de Vilanova i la Geltrú, es disposarà del temps necessari fins a un màxim de 3 hores i 30 minuts.

Després d'efectuar la corresponent visita, el temps de retorn màxim a fàbrica serà de 45 minuts.

- Les visites mèdiques del treballador/a efectuades en centres o facultatius en l'àmbit de les comarques del Garraf (inclòs l'Hospital de Sant Camil) o Penedès, es disposarà del temps necessari fins a un màxim de 4 hores.

Després d'efectuar la corresponent visita, el temps de retorn màxim a fàbrica serà d'una hora.

- Les visites mèdiques a centres mèdics o facultatius efectuades fora de l'àmbit de les comarques del Garraf i Penedès, es disposarà fins a un màxim de 8 hores, sempre i quan l'hora de la visita i la durada de la mateixa, no hagués permès utilitzar el temps necessari.

Després d'efectuar la corresponent visita, el temps de retorn màxim a fàbrica serà de dues hores.

Per a la concessió del permís de la visita mèdica es requerirà justificant del centre o facultatiu amb especificació de l'hora d'entrada i de sortida de la visita.

Quan els treballadors es desplacin en transport públic per anar a treballar, podran disposar del temps necessari. En aquest cas hauran d'acompanyar, amb el justificant de la visita mèdica, una còpia del tiquet del transport públic utilitzat en el dia del permís.

21.3 En tot allò que no es reguli en aquest matèria s'estarà al que es disposa en l'Estatut dels Treballadors.

Dilluns, 10 de març de 2014

Article 22. Formació professional

El temps dedicat a la formació, que circumstancialment s'hagi de programar fora d'hores de treball, no formarà part de la jornada ordinària ni tindrà el caràcter d'hora extraordinària. No obstant això, com plus d'assistència s'abonarà als participants la quantitat de: 7,16Euros hora i no serà incrementable durant la vigència del Conveni.

Article 23. Promoció del personal

L'empresa, en matèria de promoció de personal, es compromet, abans de fer una oferta pública de treball, tant per vacants com per a llocs de nova creació a posar-ho en coneixement de la plantilla.

Article 24. Roba de treball

24.1 L'empresa proporcionarà als treballadors roba de treball adequada pel desenvolupament de les seves funcions.

24.2 L'empresa té definides les següents peces habituals de treball:

Pantalons blaus
Camisa blava
Caçadora blava
Samarreta blava
Granota blava
Tovallola

En casos excepcionals es podran facilitar altres peces d'acord amb les inclemències del temps o treballs específics.

L'empresa facilitarà la roba de treball als treballadors en el moment de la incorporació i durant la seva vida laboral d'acord amb els següents criteris:

Personal de nou ingrés: 2 Pantalons, 1 camisa, 1 caçadora ó 2 granotes.

El lliurament es farà en el moment de la seva incorporació.

Personal obrer: El personal de mes d'un any d'antiguitat a l'empresa podrà elegir indistintament 3 de les peces habituals de treball que se li lliuraran entre els mesos d'abril i maig. En anys alternatius se'n podran escollir 4 en comptes de 3.

En el cas d'escollir la granota el màxim a lliurar seran 2 peces.

Les peces excepcionals es lliuraran en el moment que s'avalui les condicions específiques del treball a realitzar.

24.3 La roba de treball que correspongui es lliurarà per primera vegada quan s'ingressi a l'empresa i, posteriorment, durant els mesos d'abril / maig de cada any a tot el personal afectat.

Article 25. Excedències

Amb independència de les excedències previstes en l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors, el personal de plantilla, amb un mínim de tres anys d'antiguitat, podrà passar a situació d'excedència voluntària, prèvia concessió de l'empresa.

L'excedència serà per un temps mínim d'un any i màxim de dos, la qual cosa es farà constar en l'escrit de concessió.

Durant el període d'excedència no es tindrà dret a cap retribució ni el període d'excedència es computarà com antiguitat.

No es podrà sobrepassar el 1,5% per grup professional de concessions d'excedència.

Es garanteix la readmissió en un lloc de la seva categoria, si n'hi hagués, o de categoria inferior, si no n'hi hagués. Aquesta readmissió es produiria dintre del mes següent a l'expiració de l'excedència. El readmès en lloc de categoria inferior, passarà a ocupar la primera vacant que es produeixi a la seva categoria.

Dilluns, 10 de març de 2014

Si no es sol·licités el reingrés al finalitzar el període d'excedència concedida, aquesta perdrà la seva vigència i quedarà caducada.

La no concessió de l'excedència estarà basada en alguna d'aquestes causes:

- a) Falta de personal.
- b) Termini peremptori o inexcusable de lliurament de mercaderies.
- c) Haver gaudit d'una altra excedència en els darrers deu anys.
- d) Haver rebut de l'empresa una formació professional especial, diferent a la que pugui resultar de l'estricta realització dels treballs corresponents al lloc de treball desenvolupat.
- e) Que l'excedència s'utilitzi per fer la competència a l'empresa o es violin secrets d'aquesta. L'incompliment d'aquesta obligació determinarà la finalització de l'excedència sense dret a cap indemnització.

Capítol V Organització del treball

Article 26. Productivitat i organització del treball

26.1 En matèria d'organització del treball i productivitat es mantindran els criteris de participació establerts, potenciant-los per tal d'aconseguir la major eficàcia pràctica.

Entre els mecanismes necessaris per assolir-la, s'inclouen l'exigència de rigor i eficàcia als responsables de la utilització dels mitjans de producció, així com l'estricta acompliment dels acords assolits.

Les parts convenen en que els factors que incideixen fonamentalment en la millora del sistema productiu són:

- Millores tecnològiques.
- Organització del treball.
- Millors condicions de treball.
- Política d'inversions.
- Programació empresarial de la producció.
- Millora de qualitat.
- Reducció índexs d'absentisme.

26.2 L'estudi i millora de la productivitat es portarà a terme per part de la Direcció amb la participació i col·laboració del Comitè, d'acord amb el que exigeixi la realitat de cada centre de treball.

Per aquesta finalitat, s'estableixen els mecanismes següents.

- a) Es constituirà o, si existeix, es ratificarà, la Comissió Mixta de Productivitat i Organització del Treball, composta com a màxim, per 2 membres de cada expressió sindical o col·lectiu que formi part del Comitè fins a un màxim de 5 membres en representació dels treballadors i una representació de la Direcció de fins a un màxim de 5 membres.
- b) Aquesta Comissió assumirà les funcions que, d'acord mutu entre la Direcció i el Comitè, s'estableixin.
- c) Serà preocupació del Comitè i de la Direcció, al regular les seves funcions, que l'agilitat i l'eficàcia en la gestió siguin característiques en el seu funcionament.

Article 27. Treball a cycle continu

Quan les circumstàncies de mercat o organització empresarial ho justifiquin, la Direcció negociarà amb el Comitè d'Empresa les condicions organitzatives de l'esquema de treball a cycle continu per tal d'assegurar el funcionament de determinades instal·lacions i saturar els temps d'aturada actuals, garantint al personal afectat el respecte al seu còmput anual d'hores de treball, el trasllat per gaudir dels descansos i festes reglamentàries i la compensació econòmica corresponent al canvi produït.

Tot això de conformitat amb la normativa següent:

Dilluns, 10 de març de 2014

27.1 La Direcció, en un termini de 30 dies abans del seu inici o de 15 dies en casos excepcionals, haurà de comunicar al Comitè d'Empresa la data d'inici i les seccions afectades, havent d'aportar la documentació precisa a la seva comprovació.

Durant aquest període les parts decidiran de mutu acord les condicions organitzatives de la seva implantació i confecció en cada cas del calendari individualitzat corresponent, en funció de les necessitats i circumstàncies concretes. Aquest període no endarrerirà l'inici del cicle continu previst en principi.

27.2 El personal afectat pel règim de treball a cicle continu treballarà un màxim de tres diumenges o festes d'entre setmana de cada quatre, d'acord amb el calendari que s'hagi confeccionat (52 diumenges, 14 festes locals o nacionals i 7 dies de conveni).

27.3 S'acceptarà la substitució voluntària dels treballadors sempre que per a l'organització del treball sigui possible i llur capacitat professional ho permeti.

27.4 Quan, per davallada de la càrrega de treball o canvis importants en l'organització del mateix, s'hagi de modificar el calendari de cicle continu, es farà de mutu acord entre Comitè i Empresa.

27.5 El treballador, a més del salari normal i les bonificacions corresponents per dissabte, diumenge o festiu treballat, rebrà un "PLUS CICLE CONTINU" que s'abonarà per hora de presència en tots els dissabtes, diumenges, festius nacionals o locals.

El preu del Plus Cicle continu serà de:

7,21 EUR/hora

El preu de la Bonificació de diumenge de cicle continu serà de:

7,08 EUR/hora

27.6 Per als dies de lliure disposició fixats en calendari laboral es respectarà el criteri d'autoritzar les sol·licituds que representin fins a un màxim del 5% de la plantilla afectada per cicle continu, sempre que això no pugui ocasionar una situació de perjudici a la producció.

27.7 Per raons objectives i prèviament comentades amb el Comitè d'Empresa, es podrà interrompre la programació de cicle continu.

27.8 Els calendaris de cicle continu es procurarà programar-los per períodes mínims d'un mes.

27.9 Al finalitzar el cicle continu el còmput d'hores treballades serà igual al que correspondria a treball normal en l'esmentat període.

27.10 En cas que a efectes de còmput s'hagués de descansar mitja jornada, aquesta es procurarà efectuar-la en dissabte sempre que el calendari laboral ho permeti.

27.11 Durant els períodes de Setmana Santa, Vacances Col·lectives, Nadal i Reis (tercer torn del dia 5 de gener, primer i segon torn del dia 6 de gener), no es programaran cicles continus.

27.12 A petició de l'interessat i de comú acord amb el centre, es podrà concedir a lliure disposició fins a un màxim del 25% dels dies de descans fixats en calendari de cicle continu.

No es podran acumular a lliure disposició més de cinc dies dels canviats per dies de descans fixats en calendari de cicle continu.

Aquest dies de lliure disposició es descansaran de comú acord amb el centre, procurant no ocasionar cap mena de distorsió en el funcionament de qualsevol cicle continu.

27.13 Per a la concessió del gaudi d'aquests dies es tindrà en consideració el no sobrepassar el 20% de la plantilla del torn.

Dilluns, 10 de març de 2014

Es constituirà una comissió paritària de treball de treball per resoldre totes les qüestions relatives al cicle continu amb l'objectiu d'actualitzar i optimitzar el seu funcionament.

Article 28. Distribució flexible de la jornada

Quan les circumstàncies de mercat, les legalment establertes per força major i manca de subministrament de matèries primeres o fluids, ho justifiquin, s'establirà una jornada irregular a fi d'optimitzar circumstancialment els recursos humans necessaris, garantint al personal afectat que el nombre de dies treballats en menys, respecte al nombre de dies previstos en el calendari laboral, vigent en cada moment, no excedeixi de 20 dies durant la vida laboral del treballador i no seran saldables anyalment.

Tot això de conformitat amb la normativa següent:

28.1 Quan el descens de la càrrega de treball tingui com origen una manca de comandes que afecti a tota l'Empresa, a alguna planta o a una línia de fàbrica, els criteris de regulació seran els següents:

Preavis

Comitè: 4 dies laborables.

Treballador: 3 dies laborables.

Període mínim d'afectació

Els necessaris

Reincorporació anticipada

48 hores. En casos excepcionals podrà ser de 72 hores.

28.2 Quan l'origen de la jornada irregular sigui motivat per causes de força major de les legalment establertes (incendis, inundacions, etc.), els criteris d'aplicació seran els següents:

Preavis

En funció de la causa.

Període mínim d'afectació

Els necessaris.

28.3 Quan l'origen de la jornada irregular sigui motivat per la manca de matèries primeres o de subministrament de fluids, previ acord amb el comitè, els criteris d'aplicació seran els següents:

Preavis

En funció de la causa.

Període mínim d'afectació

Els necessaris.

Reincorporació anticipada

48 hores.

28.4 L'empresa podrà cancel·lar en qualsevol moment l'aplicació de la jornada irregular en la fase de preavis.

28.5 Comunament, per totes les causes anteriorment indicades, les formes de recuperació dels dies no treballats es regiran de la forma següent:

Dilluns, 10 de març de 2014

Inclusió en els programes de cicle seguit, treballant els dies de descans intersetmanals programats en els calendaris del indicat cicle, amb la limitació d'un màxim de 3 de cada 4 dies de descans.

Treballant dissabtes, diumenges o festius, sense descans intersetmanal (ja realitzat) treballant un màxim de 3 de cada 4.

28.6 Els dies no treballats com a conseqüència de l'aplicació de la jornada irregular s'abonaran de la següent manera:

Personal obrer: Salari base, complement salari base, complement salari ex-febrer i complement ad personam.

Personal empleat: Les seves percepcions mensuals seran les mateixes que en un mes de treball normal, independentment dels dies treballats en menys.

28.7 Els dies recuperats per raó de la jornada irregular, s'abonaran a raó de:

Personal obrer: Salari base, complement salari base, complement salari ex febrer, complement ad personam, APM o Incentiu del lloc de treball.

Personal empleat: Les seves percepcions mensuals seran les mateixes que en un mes de treball normal, independentment dels dies treballats en més.

Per a ambdós col·lectius els dies de recuperació tindran la naturalesa d'ordinaris i, a més de les percepcions esmentades en aquest apartat, s'abonaran les corresponents a la naturalesa del dia, torn i lloc de treball, considerant que dintre de les compensacions per la naturalesa del dia estan expressament compreses la bonificació per diumenge o festiu treballat que s'abonarà per hora de presència en tots els diumenges, festius nacionals o locals. En tots els casos de recuperació en dissabtes, diumenges o festius s'abonarà el plus de cicle seguit.

28.8 Per a l'aplicació de la jornada irregular es tindran en compte les següent especificacions:

No es contractarà personal temporal per substituir a treballadors afectats per la jornada irregular que es trobin en situació de no treball.

La programació de cicles seguits destinats a la recuperació de dies treballats en menys no afectarà a la resta de cicles seguits programats.

El personal empleat que no estigui inclòs en horari de fabricació, la recuperació de dies treballats en menys, sigui en dissabtes, diumenges o festius, s'efectuarà en jornada continuada.

Article 29. Mobilitat funcional

Durant la vigència d'aquest conveni, es podrà efectuar la mobilitat funcional en l'interior dels grups professionals, quan aquesta no impliqui trasllat de localitat; en aquest cas s'estarà al que estableix la llei referent a mobilitat geogràfica.

Als treballadors objecte d'aquesta mobilitat, els seran garantits els seus drets econòmics i professionals, d'acord amb la llei.

Els períodes d'aprenentatge i adaptació a nous llocs de treball queden regulats per les normes vigents de liquidació d'incentius. Qualsevol modificació sobre això, així com la mobilitat interna del personal, es comentarà amb la comissió de productivitat.

Capítol VI Drets sindicals

Article 30. Comitè d'Empresa

El Comitè d'Empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aquest conveni per a la defensa dels seus interessos.

Dilluns, 10 de març de 2014

Article 31. Drets de reunió

Com a ampliació del dret de reunió contemplat en l'Estatut dels Treballadors, es reconeix al personal la possibilitat de celebrar reunions o assemblees de treballadors en el centre i durant l'horari de treball en base als següents requisits:

1. Les reunions o assemblees no podran excedir de quatre hores per treballador i any natural, podent-se acumular per anys durant la vigència del conveni.
2. La durada d'aquesta reunió no podrà sobrepassar, per a cada torn, les dues hores.
3. Quan, a requeriment del Comitè, es consideri necessari realitzar una assemblea, el Comitè peticionari raonarà amb la corresponent Direcció del centre, amb un preavís de 24 hores, la convocatòria i l'horari de l'assemblea general de torn.
4. Queden exceptuades d'assistència a l'esmentada assemblea totes aquelles persones que realitzin funcions o treballs en màquines, instal·lacions o serveis dels quals la manca d'atenció portaria, segons acord de la Direcció i el Comitè, trastorns organitzatius o perjudicis econòmics excessivament onerosos.
5. L'empresa donarà facultats als membres del Comitè per tal que puguin informar de forma àgil, però satisfactòria, als treballadors que per les causes esmentades no puguin assistir a l'assemblea.

En tot allò vist en els apartats anteriors, així com per a les reunions que excedeixin al còmput d'hores abans esmentat, se seguirà fidelment la normativa vista en els articles 77 i següents de l'Estatut dels Treballadors relatius a drets de reunió.

Article 32. Drets de representació unitària dels treballadors

1. Regeix el que disposa el Títol segon de l'Estatut dels Treballadors, i molt especialment el que preveu el seu article 64.
2. Cap membre del Comitè d'Empresa o Delegat de personal podrà ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, a excepció de que aquesta es produeixi per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o sanció es basi en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació, sens perjudici, per tant, d'allò establert a l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.
3. En el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus d'un legal representant dels treballadors, s'obrirà expedient contradictori, en el que seran escoltats, a part de l'interessat, el comitè d'empresa així com el Delegat Sindical del sindicat al qual pertanyi, si es troba reconegut com a tal.
4. Els Comitès d'Empresa disposaran del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que la Llei determina per a l'exercici de les seves funcions de representació.

Sense passar el màxim legal, es podran consumir les hores retribuïdes que disposen els membres del Comitè i Delegats de Personal assistint a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, institucions de formació o altres entitats.

Seran retribuïdes per l'empresa i excloses del còmput legal les hores que els càrrecs abans assenyalats destinin a:

Reunions a les quals hi assisteixen representants de la Direcció de l'Empresa, ja siguin de Conveni Col·lectiu, Comitè d'Empresa o qualsevol altra comissió reconeguda a aquests efectes.

- Les reunions del Comitè d'Empresa en les quals, malgrat no assistir-hi representació de la Direcció, tinguin caràcter mensual i s'acrediti formalment l'esmentada reunió mitjançant el lliurament de l'ordre del dia i còpia de l'acta aixecada en la mateixa amb indicació expressa de l'hora d'inici i tancament de la sessió.

- També seran retribuïdes i excloses del còmput legal les hores que els càrrecs sindicals destinin a reunions del Comitè d'Empresa o Comissions, que es realitzin sense l'assistència de representants de la Direcció d'Empresa, sempre que hi hagi hagut un acord previ entre els abans esmentats Comitès o Comissions i l'Empresa per a l'esmentada exclusió del còmput.

5. Es pacta l'acumulació d'hores per als membres dels Comitès d'Empresa i els Delegats de Personal, dintre de la mateixa expressió sindical i amb liquidació anual. L'empresa controlarà el gaudi d'aquestes hores, descomptant automàticament les hores d'excés, si es donés el cas. Si això passés l'Empresa donaria compte immediat del fet a la

Dilluns, 10 de març de 2014

corresponent Central Sindical i al Comitè d'Empresa perquè adoptessin les mesures pertinents que corregissin les desviacions produïdes.

Article 33. Drets referents a centrals sindicals

1. Es reconeixen les seccions sindicals de les centrals si el centre de l'Empresa compta amb més de cent treballadors i sempre que les centrals tinguin a l'Empresa una afiliació superior al 15% del seu cens total.

2. Al delegat o delegats sindicals del centre de treball, se'ls reconeix amb idèntiques garanties sindicals.

3. L'Empresa descomptarà de la nòmina mensual dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent, a requeriment dels propis treballadors afiliats a qualsevol de les centrals reconegudes.

L'Empresa efectuarà les esmentades detracions en el període corresponent fins a, com a mínim, la fi de l'any natural.

4. Les hores del membres del Comitè d'Empresa que estiguin afiliats i dels delegats de les seccions sindicals podran ser objecte d'acumulació, sense invalidar les seves respectives comeses.

5. Es posarà a disposició de les seccions sindicals, local escaient per al desenvolupament de les seves funcions.

6. L'Empresa reconeix la possibilitat d'estendre la formació sindical als nivells de delegats, membres del Comitè d'Empresa i components de les seccions sindicals.

7. Per als càrrecs sindicals s'aplicarà el seu horari reconegut en l'acumulació d'hores.

En cas de no disposar d'hores lliures en el seu còmput per a l'assistència a reunions d'àmbit estatal o internacional, en particular del grup Prysmian, l'Empresa concedirà permís retribuït, previ acord amb les seccions sindicals.

Per als afiliats no compresos en el paràgraf anterior, l'autorització, cas per cas, es portarà a terme prèvia discussió amb les seccions sindicals.

8. Les centrals sindicals reconegudes a l'Empresa, podran incorporar assessors especialistes en qualsevol tema, en les reunions amb la Direcció de l'Empresa en les quals la seva presència pugui resultar necessària.

9. També, i a requeriment de les seccions sindicals, podran fer acte de presència dirigents sindicals, degudament acreditats.

Article 34. Presència personal extern

Les seccions sindicals hauran d'avisar per endavant a la Direcció de Recursos Humans de la presència de persones externes, les quals, d'altra banda, hauran d'acreditar-se degudament a la porteria del centre.

Capítol VII

Disposicions diverses

Article 35. Règim de faltes i sancions

En matèria general de faltes i sancions regeix el que s'estableix en el Capítol 4 de l'Acord estatal del sector del metall, (BOE de 4 d'octubre de 2006) codi de conducta laboral, el qual s'adjunta com annex núm.11 al conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria metal·lúrgica de la província de Barcelona; en l'Estatut dels Treballadors i en les altres lleis i disposicions complementàries.

Article 36. Comissió paritària i procediment de resolució de discrepàncies

36.1 Comissió Paritària

A la firma del conveni quedarà establerta la Comissió Paritària d'Interpretació Conveni.

Estarà composta per set representants dels treballadors signants del conveni.

Dilluns, 10 de març de 2014

D'aquest set representants s'especificarà el percentatge de cada sindicat o grup de representació, i es reflectirà nominativament els seus membres.

L'empresa també tindrà set representants.

La Comissió Paritària podrà utilitzar els serveis d'assessors que seran designats lliurement per cada una de les parts.

Aquesta Comissió es reunirà a petició d'una de les parts, prèvia convocatòria amb Ordre del Dia donada a conèixer a l'altra part amb, com a mínim, dos dies hàbils d'antelació.

En cada sessió es nomenarà President i secretari i del seu desenvolupament se n'aixecarà Acta.

La Comissió haurà de resoldre la controvèrsia plantejada, ja sigui amb acord o sense acord, en un termini màxim de 10 dies.

La validesa dels acords de la Comissió requereix que s'adoptin per majoria de cada una de les dues representacions. En cas de que no existeixi acord quedarà oberta la via jurisdiccional corresponent.

Els acords de la Comissió que interpretin preceptes d'aquest Conveni tindran l'eficàcia d'aquest.

En cas de que no existeixi acord en el si de la Comissió en relació a les discrepàncies plantejades, qualsevol de les parts podrà sotmetre la controvèrsia davant el Tribunal Laboral de Catalunya.

El domicili de la Comissió Paritària serà el del Centre de Treball de Vilanova i la Geltrú, situat a la Carretera C-15, Km. 2, Polígon Masia d'en Notari.

36.2 Procediment de resolució de discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball a que es refereix l'article 82.3 del TRLET.

Quan en el marc dels procediments instats en virtut de l'article 82.3 TRLET, la Comissió Paritària no assoleixi un acord sobre les discrepàncies plantejades, les parts hauran de sotmetre's a un procediment de mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya per a la seva resolució efectiva.

Article 37. Vinculació a la totalitat

Les condicions aquí pactades formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

Article 38. Absorció i compensació

Els salaris i altres condicions retributives resultats del conveni present seran absorbibles i compensables quan, en el seu conjunt i còmput anual, siguin més favorables per als seus treballadors que els fixats en l'ordre normatiu, convencional o jurisprudencial de referència.

Article 39. Vinculació de les parts al contingut del conveni

El conveni present constitueix per ambdues parts l'expressió de l'acord lliurement adoptat per elles. Les seves normes obliguen a l'Empresa i als seus treballadors inclosos en l'àmbit del mateix durant tot el temps de la seva vigència. El conveni present vincula les parts fins i tot davant de les disposicions normatives del Govern o convencionals de caràcter indicatiu i/o de no obligat compliment.

Donat que la signatura del present conveni ha vingut precedit per un procediment de modificació substancial de les condicions de treball de l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors, les parts signants d'aquest conveni manifesten expressament que les condicions econòmiques i laborals que regulen les relacions laborals entre l'empresa i els treballadors de la mateixa, són únicament les regulades en aquest conveni, no sent exigible cap quantitat, dret o concepte no previst en el mateix. Per tant, queda derogat qualsevol acord col·lectiu o individual que no estigui regulat en aquest conveni quedant en tot cas, substituït íntegrament el seu contingut pel que es pacta en aquest conveni.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de març de 2014

Article 40. Dret supletori

En tot allò que no preveu aquest conveni, regirà el Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona, així com el Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors.

Disposició addicional

Són disposicions essencials d'aquest Conveni les referides al caràcter de la relació, a la classificació del personal, a la jornada laboral, al sistema retributiu general i particularment considerat, a l'increment salarial pactat i, genèricament, a les que configuren característiques substantives de la relació laboral.

Com a conseqüència d'això, si qualsevol d'aquestes disposicions essencials resulta nul·la o inaplicable per declaració judicial o administrativa, disposició legal o reglamentària en reclamació col·lectiva o individual, la resolució de la qual pugui produir efectes col·lectius i qualsevol que fos la condició i títol del reclamant i no pogués tenir força vinculant en la seva totalitat, el conveni sencer s'ha d'entendre no atorgat i no ha de causar cap efecte, des de la data d'efectes de la nul·litat o inaplicació que la produeixi.

ANNEX 1

(1.11.2013-31.12.2014)

SALARI BASE/COMPLEMENT SALARI BASE/COMPLEMENT SALARI EX FEBRER

Personal empleat:

Nivell	Salari Base EUR/MES	Salari Base EUR/ANY (14)	Comp. Sal. Base EUR/ANY (14)	Comp. sal. ex. feb. EUR/ANY (12)
1	833,33	11.667,67	7.712,11	1.384,27
1B	625,00	8.750,00	5.784,09	1.038,14
2	854,17	11.958,33	8.568,89	1.466,23
2B	640,63	8.968,75	6.426,67	1.099,67
3	895,83	12.541,67	9.223,51	1.554,65
3B	671,88	9.406,25	6.742,63	1.153,49
4	916,67	12.833,33	9.703,47	1.609,77
4B	687,50	9.625,00	7.277,60	1.207,32
5	958,33	13.416,67	10.268,58	1.691,80
5B	718,75	10.062,50	7.701,44	1.268,85
6	1.000,00	14.000,00	10.977,18	1.784,08
6B	750,00	10.500,00	8.232,89	1.338,06
7	1.041,67	14.583,33	11.291,47	1.848,20
7B	781,25	10.937,50	8.468,60	1.386,15
8	1.166,67	16.333,33	10.976,77	1.950,72
8B	875,00	12.250,00	8.232,57	1.463,04
9	1.291,67	18.083,33	10.661,94	2.053,23
9B	968,75	13.562,50	7.996,45	1.539,92
10	1.416,67	19.833,33	10.491,04	2.166,02
10B	1.062,50	14.875,00	7.868,28	1.624,52
11	1.541,67	21.583,33	10.320,03	2.278,81
11B	1.156,25	16.187,50	7.740,02	1.709,10

Personal obrer:

Nivell	Salari Base EUR/MES	Salari Base EUR/ANY (14)	Comp. Sal. Base EUR/ANY (14)	Comp. sal. ex. feb. EUR/ANY (12)
Aprenent	1.083,33	15.166,67	3.471,26	1.331,26
Apren. B	812,50	11.375,00	2.603,45	998,46
Prof. 1ª	1.166,67	16.333,33	3.219,30	1.397,00
Prof. 1ª B	875,00	12.250,00	2.414,47	1.047,46
Of. 3ª	1.166,67	16.333,33	3.219,30	1.397,00
Of. 3ª B	875,00	12.250,00	2.414,47	1.047,46

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de març de 2014

Nivell	Salari Base EUR/MES	Salari Base EUR/ANY (14)	Comp. Sal. Base EUR/ANY (14)	Comp. sal. ex. feb. EUR/ANY (12)
Of. 2 ^a	1.191,67	16.683,33	3.157,18	1.417,17
Of. 2 ^a B	893,75	12.512,50	2.367,89	1.062,88
Of 1 ^a	1208,33	16.916,67	3.165,46	1.434,43
Of 1 ^a B	906,25	12.687,50	2.374,09	1.075,82

ANNEX 2 TARIFES D'INCENTIUS "T"

Punts Total	Fins a 255	De 256 a 280	de 281 a 308	De 309 a 339	De 340 a 354	Superior a 355	Punts Total
TARIFA	10T	11T	12T	13T	14T	15T	TARIFA
Ap	EUR/h	EUR/h	EUR/h	EUR/h	EUR/h	EUR/h	Ap
100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100
101	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	101
102	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	102
103	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	103
104	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	104
105	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,04	105
106	0,00	0,00	0,00	0,03	0,06	0,08	106
107	0,00	0,01	0,04	0,07	0,09	0,14	107
108	0,02	0,05	0,07	0,11	0,20	0,23	108
109	0,06	0,08	0,14	0,20	0,24	0,27	109
110	0,08	0,14	0,20	0,24	0,28	0,33	110
111	0,15	0,20	0,25	0,29	0,33	0,37	111
112	0,22	0,25	0,29	0,33	0,37	0,43	112
113	0,25	0,29	0,33	0,37	0,43	0,47	113
114	0,29	0,33	0,37	0,43	0,47	0,54	114
115	0,33	0,37	0,43	0,47	0,54	0,60	115
116	0,37	0,43	0,47	0,52	0,59	0,65	116
117	0,43	0,47	0,52	0,59	0,65	0,71	117
118	0,46	0,51	0,58	0,63	0,69	0,75	118
119	0,51	0,56	0,62	0,68	0,75	0,82	119
120	0,56	0,61	0,67	0,73	0,79	0,86	120
121	0,61	0,66	0,72	0,78	0,85	0,91	121
122	0,66	0,71	0,77	0,84	0,90	0,98	122
123	0,69	0,75	0,83	0,87	0,94	1,03	123
124	0,73	0,79	0,86	0,92	1,01	1,08	124
125	0,78	0,85	0,91	1,00	1,06	1,13	125
126	0,84	0,88	0,97	1,04	1,11	1,20	126
127	0,87	0,93	1,02	1,08	1,18	1,25	127
128	0,92	1,00	1,07	1,14	1,23	1,30	128
129	0,98	1,04	1,11	1,20	1,27	1,35	129
130	1,03	1,08	1,18	1,25	1,32	1,42	130
131	1,07	1,13	1,23	1,29	1,37	1,49	131
132	1,10	1,19	1,27	1,34	1,44	1,53	132
133	1,16	1,24	1,31	1,41	1,51	1,60	133

ANNEX 3 TARIFES D'INCENTIUS "E"

Punts Total	Fins 232	De 233 a 255	De 256 a 280	De 281 a 308	De 309a 339	De 340 a 354	Superior a 355	Punts Total
Tarifa	9E	10E	11E	12E	13E	14E	15E	Tarifa
Ap	EUR/h	EUR/h	EUR/h	EUR/h	EUR/h	EUR/h	EUR/h	Ap
100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100
101	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	101
102	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	102
103	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	103
104	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	104

CVE-Núm. de registre: 062014000321

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de març de 2014

Punts Total	Fins 232	De 233 a 255	De 256 a 280	De 281 a 308	De 309a 339	De 340 a 354	Superior a 355	Punts Total
Tarifa	9E	10E	11E	12E	13E	14E	15E	Tarifa
Ap	EUR/h	EUR/h	EUR/h	EUR/h	EUR/h	EUR/h	EUR/h	Ap
105	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,04	0,07	105
106	0,00	0,00	0,00	0,03	0,06	0,08	0,14	106
107	0,00	0,01	0,04	0,07	0,09	0,18	0,22	107
108	0,03	0,06	0,08	0,14	0,20	0,24	0,28	108
109	0,07	0,09	0,15	0,22	0,25	0,29	0,33	109
110	0,11	0,18	0,22	0,26	0,30	0,34	0,39	110
111	0,20	0,24	0,27	0,31	0,35	0,40	0,45	111
112	0,24	0,28	0,31	0,36	0,40	0,46	0,51	112
113	0,28	0,33	0,36	0,41	0,46	0,51	0,58	113
114	0,33	0,36	0,41	0,47	0,52	0,59	0,65	114
115	0,37	0,43	0,47	0,52	0,59	0,65	0,71	115
116	0,43	0,47	0,52	0,59	0,65	0,71	0,76	116
117	0,47	0,54	0,59	0,65	0,71	0,76	0,83	117
118	0,54	0,59	0,63	0,71	0,75	0,83	0,88	118
119	0,59	0,65	0,69	0,75	0,83	0,87	0,94	119
120	0,63	0,69	0,73	0,82	0,86	0,93	1,02	120
121	0,68	0,73	0,79	0,86	0,92	1,01	1,07	121
122	0,73	0,79	0,86	0,92	1,00	1,06	1,14	122
123	0,78	0,85	0,90	0,98	1,05	1,11	1,21	123
124	0,84	0,88	0,97	1,04	1,10	1,20	1,26	124
125	0,87	0,94	1,02	1,09	1,18	1,25	1,32	125
126	0,93	1,01	1,07	1,16	1,23	1,30	1,41	126
127	1,00	1,06	1,13	1,22	1,28	1,36	1,48	127
128	1,04	1,10	1,19	1,27	1,34	1,44	1,53	128
129	1,09	1,18	1,24	1,31	1,41	1,51	1,60	129
130	1,14	1,23	1,29	1,37	1,49	1,56	1,66	130
131	1,21	1,27	1,35	1,44	1,53	1,63	1,72	131
132	1,25	1,32	1,41	1,51	1,60	1,68	1,79	132
133	1,29	1,37	1,48	1,56	1,65	1,74	1,87	133

ANNEX 4 TARIFES D'INCENSIUS "P"

Punts Total	Fins 232	De 233 a 255	De 256 a 280	De 281 a 308	De 309 a 339	De 340 a 354	Superior a 355	Punts Total
Tarifa	9P	10 P	11 P	12 P	13 P	14 P	15 P	Tarifa
Ap	EUR/h	EUR/h	EUR/h	EUR/h	EUR/h	EUR/h	EUR/h	Ap
100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100
101	0,07	0,07	0,08	0,08	0,09	0,09	0,11	101
102	0,12	0,12	0,13	0,14	0,15	0,15	0,18	102
103	0,14	0,15	0,17	0,18	0,20	0,20	0,22	103
104	0,18	0,20	0,21	0,22	0,23	0,24	0,26	104
105	0,21	0,22	0,24	0,25	0,27	0,28	0,30	105
106	0,24	0,25	0,27	0,29	0,30	0,33	0,34	106
107	0,27	0,28	0,30	0,33	0,34	0,36	0,38	107
108	0,30	0,33	0,34	0,36	0,38	0,40	0,43	108
109	0,33	0,35	0,37	0,39	0,41	0,44	0,47	109
110	0,36	0,38	0,40	0,43	0,45	0,47	0,51	110
111	0,39	0,41	0,44	0,46	0,49	0,51	0,56	111
112	0,41	0,44	0,47	0,50	0,52	0,56	0,60	112
113	0,44	0,47	0,50	0,54	0,58	0,60	0,64	113
114	0,47	0,50	0,54	0,59	0,61	0,64	0,68	114
115	0,50	0,54	0,59	0,61	0,64	0,68	0,73	115
116	0,54	0,58	0,61	0,65	0,68	0,72	0,77	116
117	0,58	0,60	0,64	0,68	0,72	0,76	0,82	117
118	0,61	0,64	0,69	0,73	0,77	0,82	0,86	118

CVE-Núm. de registre: 062014000321

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de març de 2014

Punts Total	Fins 232	De 233 a 255	De 256 a 280	De 281 a 308	De 309 a 339	De 340 a 354	Superior a 355	Punts Total
Tarifa	9P	10 P	11 P	12 P	13 P	14 P	15 P	Tarifa
Ap	EUR/h	EUR/h	EUR/h	EUR/h	EUR/h	EUR/h	EUR/h	Ap
119	0,65	0,68	0,73	0,78	0,83	0,86	0,92	119
120	0,68	0,72	0,77	0,83	0,86	0,91	1,00	120
121	0,72	0,76	0,83	0,87	0,91	0,98	1,04	121
122	0,77	0,82	0,87	0,93	1,00	1,04	1,11	122
123	0,83	0,86	0,93	1,00	1,05	1,10	1,19	123
124	0,87	0,91	1,00	1,05	1,11	1,18	1,26	124
125	0,93	1,00	1,06	1,12	1,19	1,25	1,34	125
126	1,00	1,05	1,12	1,20	1,26	1,32	1,42	126
127	1,05	1,11	1,20	1,26	1,34	1,41	1,52	127
128	1,12	1,19	1,26	1,36	1,42	1,51	1,62	128
129	1,20	1,26	1,35	1,44	1,52	1,60	1,70	129
130	1,26	1,32	1,43	1,53	1,61	1,68	1,82	130
131	1,34	1,41	1,52	1,62	1,69	1,79	1,93	131
132	1,42	1,50	1,61	1,70	1,81	1,91	2,04	132
133	1,51	1,60	1,70	1,83	1,92	2,01	2,18	133

ANNEX 5 ADDITIONAL PER MÈRIT

Punts valoració	EUR/h
Fins a 1749	1,05
De 1750 a 1799	1,09
De 1800 a 1849	1,14
De 1850 a 1899	1,20
De 1900 a 1949	1,23
De 1950 a 1999	1,27
De 2000 a 2049	1,31
De 2050 a 2099	1,36
De 2100 a 2149	1,42
De 2150 a 2199	1,48
De 2200 a 2249	1,52
De 2250 a 2299	1,56
De 2300 a 2349	1,61
De 2350 a 2399	1,65
De 2400 a 2449	1,69
De 2450 a 2499	1,74
De 2500 a 2549	1,79
De 2550 a 2599	1,86
De 2600 a 2649	1,90
De 2650 a 2699	1,95
De 2700 a 2749	1,99
De 2750 a 2799	2,04
De 2800 a 2849	2,12
De 2850 a 2899	2,17
De 2900 a 2949	2,24
De 2950 a 2999	2,30

ANNEX 6 PLUSOS CONDICIONS DE TREBALL

50 TREFILA PB I ANTITERMITES: 0,05
51 GRAFITO: 0,04

MUNTADORS

71 Cap d'equips (Llarga distància): 4,05

Dilluns, 10 de març de 2014

70 Supervisor (LD): 3,47
72 1ª Equip (Llarga distància): 2,72
73 2ª Equip (Llarga distància): 2,38
74 3ª Equip (Llargat distància): 2,21

Continua en la pàgina següent

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de març de 2014

ANNEX 7 PERMISOS RETRIBUÏTS

Adopció fill a Catalunya	1 dia laborable	Si és fora de Catalunya fins 3 dies naturals amb premi	Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Infantament distòcic cònjuge	6 dies laborables		
Infantament cònjuge	3 dies laborables		
Malaltia greu cònjuge	3 dies laborables	Es precisarà justificant mèdic	Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Malaltia greu germans consanguinis	3 dies laborables	Es precisarà justificant mèdic	Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Malaltia greu fills	3 dies laborables	Es precisarà justificant mèdic	Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Malaltia greu pares	3 dies laborables	Es precisarà justificant mèdic	Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Malaltia greu germans polítics	2 dies naturals	Es precisarà justificant mèdic	Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Malaltia greu néts	2 dies naturals	Es precisarà justificant mèdic	Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Malaltia greu pares polítics	2 dies naturals	Es precisarà justificant mèdic	Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Mort cònjuge	3 dies laborables		Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Mort germans consanguinis	3 dies laborables		Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Mort fills	3 dies laborables		Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Mort pares	3 dies laborables		Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Mort germans polítics	2 dies naturals		Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Mort fills polítics	2 dies naturals		Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Mort nets	2 dies naturals		Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Mort pares polítics	2 dies naturals		Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Mort avis	2 dies naturals		Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Ingrés a urgències cònjuge	1,2 ó 3 dies naturals	Segons dies permanència al Centre	Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Ingrés a urgències germans consang.	1,2 ó 3 dies naturals	Segons dies permanència al Centre	Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Ingrés a urgències fills	1,2 ó 3 dies naturals	Segons dies permanència al Centre	Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Ingrés a urgències pares	1,2 ó 3 dies naturals	Segons dies permanència al Centre	Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Ingrés a urgències avis	1 ó 2 dies naturals	Segons dies permanència al Centre	Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Ingrés a urgències germans polítics	1 ó 2 dies naturals	Segons dies permanència al Centre	Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Ingrés a urgències nets	1 ó 2 dies naturals	Segons dies permanència al Centre	Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Ingrés a urgències pares polítics	1 ó 2 dies naturals	Segons dies permanència al Centre	Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Interv. quirúrg. productor sense ingrés	1 dia natural	Es precisarà justif. mèdic de la S. Social	
Intervenció quirúrgica cònjuge	3 dies laborables	Si roman ingressat més de 2 dies	Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Intervenció quirúrgica germans cons.	3 dies laborables	Si roman ingressats més de 2 dies	Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Intervenció quirúrgica fills	3 dies laborables	Si roman ingressats més de 2 dies	Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Intervenció quirúrgica pares	3 dies laborables	Si roman ingressats més de 2 dies	Per desplaçaments fora de Catalunya aquest permís es podrà ampliar fins a un màxim de 5 dies naturals
Intervenció quirúrgica cònjuge	1 ó 2 dies naturals	Si roman ingressat 1 ó 2 dies	
Intervenció quirúrgica germans cons.	1 ó 2 dies naturals	Si roman ingressats 1 ó 2 dies	
Intervenció quirúrgica fills	1 ó 2 dies naturals	Si roman ingressats 1 ó 2 dies	
Intervenció quirúrgica pares	1 ó 2 dies naturals	Si roman ingressats 1 ó 2 dies	
Intervenció quirúrgica avis	2 dies naturals	Si roman ingressats més de 2 dies	
Intervenció quirúrgica germans polítics	2 dies naturals	Si roman ingressats més de 2 dies	
Intervenció quirúrgica nets	2 dies naturals	Si roman ingressats més de 2 dies	
Intervenció quirúrgica pares polítics	2 dies naturals	Si roman ingressats més de 2 dies	
Acompanyar fills fins a 14 anys Pediatre	8 hores naturals màxim a l'any	Es precisarà justif. mèdic de la S. Social	
Allietament	1 hora reducció jornada	Màxim 9 mesos edat fill	
Matrimoni	15 dies naturals	Corresponent al període	
Matrimoni germans consanguinis	1 dia natural		
Matrimoni fills	1 dia natural		

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de març de 2014

Matrimoni pares	1 dia natural	
Operació amigdalitis o fimosi per al cònjuge i fills	1 ó 2 dies naturals	(1 dia sinó roman ingressat)
Trasllat domicili	1 dia natural	Presentació justificant
Citacions oficials que es requereixi com a part testimonial	Temps necessari	

Barcelona, 13 de desembre de 2013
El director dels Serveis Territorials, Eliseu Oriol Pagès