

Dilluns, 10 de novembre de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 5 de setembre de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Optima Airat, SA, per als anys 2014-2018 (codi de conveni núm. 08100421012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Optima Airat, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de juliol de 2014, 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 Optima Airat, SA, per als anys 2014-2018 (codi de conveni núm. 08100421012014) 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 del texto original aportado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA OPTIMA AIRAT, SA PARA LOS AÑOS 2014-2018.

Capítulo 1.

Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa Optima Airat, SA y su personal dependiente, tanto si presta sus servicios en los diversos clientes de la empresa, como en la estructura de la misma, incluso bajo cualquier otro nombre comercial.

En cumplimiento de las previsiones contenidas en el vigente redactado del Art. 85.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, expresamente se manifiesta que el presente convenio ha sido suscrito y aprobado entre la dirección de la empresa Optima Airat, SA y por otra parte la representación de los trabajadores que en su conjunto suman la totalidad de los delegados de personal existentes en el ámbito definido en el presente artículo.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de ámbito provincial y se extenderá a la provincia de Barcelona, quedando incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere su ámbito funcional, que se hallen emplazados en la provincia, aun cuando la sede central o el domicilio social de la empresa radique fuera de dicho término provincial. Ambas representaciones se comprometen a participar en los órganos de negociación que puedan crearse para el establecimiento de un convenio del mismo ámbito funcional que el presente y cuyo ámbito territorial comprenda el de la Generalidad de Cataluña o el de todo el territorio nacional.

Artículo 3. Ámbito funcional y personal.

El presente convenio será de aplicación a la empresa Optima Airat, SA y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios externos que se contemplan en su objeto social y todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionen con dichas funciones, así como en los servicios propios estructurales.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2014 y concluirá el 31 de diciembre de 2018, todo ello con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Artículo 5. Denuncia.

Cumplido el plazo de vigencia acordado, concretamente el 31 de diciembre de 2018, cualquiera de las partes podrá denunciarlo avisando a la otra, en forma fehaciente, con tres meses de antelación al menos. Si ninguna de las partes hiciese tal denuncia en la forma indicada, la vigencia de este convenio se prorrogaría de año en año, por tácita reconducción.

Denunciado el convenio por cualquiera de las partes en la forma prevista, se estará a lo dispuesto en el Art. 89.2 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio.

Durante la negociación se mantendrán las cláusulas normativas en él acordadas, hasta tanto la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores no lleguen a un acuerdo expreso sobre las modificaciones a introducir en el Convenio o sobre la rescisión y pérdida de vigencia del mismo. Llegado a un acuerdo sobre el nuevo texto, éste sustituirá en todo al que hasta aquel momento regía.

En cumplimiento de la normativa vigente, se establece un plazo máximo de negociación del convenio, una vez denunciado el mismo, de 14 meses. Transcurrido dicho plazo sin alcanzarse un acuerdo entre las partes, éstas someterán sus discrepancias a una mediación ante el TLC (Tribunal Laboral de Catalunya) y, si continúa el desacuerdo, a un arbitraje ante el TLC. Artículo 6. Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase contrario a las disposiciones legales alguno de los pactos del mismo, el resto de su texto quedará en vigor, comprometiéndose las partes a negociar un redactado alternativo y sustitutivo de aquél declarado nulo, de forma inmediata.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Mixta Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

1. La Comisión Paritaria estará formada por tres miembros en representación de los trabajadores y por otros tres miembros en representación de la dirección de las empresas. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

2. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

3. La comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la empresa, en la calle Treball nº 26 Pl. La Almeda de Cornellá de Llobregat.

4. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

5. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

6. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable del 60 por 100 como mínimo de cada una de las representaciones.

7. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento.

8. Funciones de la Comisión Paritaria:

a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.

b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento. Elaborará las tablas salariales en los años sucesivos, tan pronto se tenga constancia del IPC correspondiente.

Dilluns, 10 de novembre de 2014

c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.

d) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa/Empresas y un trabajador o trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus miembros podrá solicitarse la inmediata reunión de ésta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

e) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación de esta norma paccionada.

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de quince días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto del conflicto.

f) Todas aquellas cuestiones previstas en la letra h) del apartado 3 del Art. 85 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos desarrollados en el Art. 2 del Real Decreto 7/2011, de 10 de junio.

g) Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, se someterá el conflicto al arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya en el plazo de 7 días desde que debiera remitir el informe.

Artículo 8. Plan de igualdad de oportunidades.

La Comisión Paritaria será la encargada de establecer aquellas medidas que sirvan para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, impulsando, entre otras, la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades en Optima Airat, realizando el seguimiento en la consecución de los objetivos establecidos en dicho Plan.

Artículo 9. Compensación, absorción y garantía "ad personam".

Las condiciones contenidas en este convenio son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que vinieran percibiendo.

Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y cómputo anual.

Todas las condiciones económicas pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente convenio serán respetadas. A estos efectos se implantará la estructura salarial del presente convenio colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal "ad personam", tanto en las percepciones salariales como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos.

La posibilidad de compensar y absorber condiciones económicas se podrá efectuar siempre que proceda, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que operará compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia. Se incluye expresamente la posibilidad de compensación de los complementos puesto de trabajo, mejoras voluntarias, plus actividad, así como otros complementos absorbibles con independencia de su denominación.

Artículo 10. Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales y de Seguridad Social, legales y reglamentarias.

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Capítol 2.

Organización del trabajo.

Artículo 11. Dirección y control de la actividad laboral.

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa y en consecuencia tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: recursos humanos, materiales, productividad, calidad, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que dispone la necesaria colaboración del personal para dicho objeto.

En empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el/la trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a los derechos fundamentales.

Artículo 12. Deberes y derechos de los trabajadores.

1. Los trabajadores están obligados a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas, el cuidado, limpieza y uso adecuado de la maquinaria y del utillaje, herramientas, productos químicos cuando sea precisa su utilización. Así como bienes e instalaciones propias del centro de trabajo donde se presten los servicios. Asimismo deberán de respetar el rendimiento mínimo o habitual establecido por la empresa en todo momento. En el caso de no respetarse, podrá considerarse como una falta disciplinaria grave por parte del trabajador.

2. La prestación del trabajo vendrá determinada por lo establecido en el párrafo anterior y normalmente se limita al trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidades urgentes para prevenir males o remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prolongar su jornada de trabajo o realizar otros distintos de lo acordado, con obligación por parte del empresario de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

3. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas o herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización, en lo que de él dependa.

4. Los daños y desperfectos que pudiera ocasionar el trabajador a los útiles, herramientas, equipo y máquinas, como consecuencia del mal uso de los mismos, serán asumidos por el propio trabajador que ocasione el daño o desperfecto.

5. Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos laborales y accidentes, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

6. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Capítol 3.

Grupos profesionales, clasificación.

Artículo 13. Clasificación funcional.

1. Los grupos consignados en el presente convenio son meramente enunciativos y no supone la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere. En el supuesto de que algún grupo no estuviese recogido, se utilizará por parte de la empresa un criterio de analogía respecto a otros de igual o similar nivel.

Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio, sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior.

Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

Dilluns, 10 de novembre de 2014

2. Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional son los siguientes:

a) Conocimientos: factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b) Iniciativa y autonomía: factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas, y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de aportar soluciones a los mismos.

c) Complejidad: factor que engloba la dificultad en el trabajo, los esfuerzos físicos que comporta y ambiente de trabajo.

d) Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.

e) Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Sistema de clasificación: todos los trabajadores afectados por este convenio serán adscritos a un determinado grupo.

Artículo 14. Grupos y niveles profesionales.

Grupo profesional 1.

Criterios generales.

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

Formación.

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden normalmente, con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos: Analistas de sistemas (titulación superior), arquitectos, directores de áreas o servicios, ingenieros, licenciados.

Tareas (ejemplos).

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

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

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

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

Dilluns, 10 de novembre de 2014

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

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

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

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

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

Grupo profesional 2.

Criterios generales.

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

Formación.

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, titulados superiores de entrada.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social y eventualmente, en el número 1 de cara a cubrir a los titulados superiores de entrada.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos: titulados superiores de entrada, ATS, arquitectos técnicos (aparejadores), ayudantes de ingeniería y arquitectura, ingenieros técnicos (peritos), titulados grado medio, graduados sociales.

Tareas (ejemplos).

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

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

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

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

4. Actividades de graduado social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Grupo profesional 3.

Criterios generales.

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

Formación.

Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos: analista programador, delineante proyectista, dibujante proyectista.

Empleados: jefes de áreas o servicios, jefes administrativos.

Operarios: contraamaestre, jefe de taller, maestro industrial.

Tareas (ejemplos).

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

Dilluns, 10 de novembre de 2014

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

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

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

Grupo profesional 4.

Criterios generales.

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

Formación: bachillerato, BUP o equivalente o técnico especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados: delineantes de 1ª, técnicos en general.

Operarios: encargados, profesional de oficio especial.

Tareas (ejemplos).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dilluns, 10 de novembre de 2014

9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
15. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo profesional 5.

Criterios generales.

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

Formación.

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 5 y 8, de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados: delineantes de 2ª, oficiales administrativo, oficiales de laboratorio, oficiales de organización, viajante.

Operarios: chófer de camión, profesionales de oficio de primera, profesionales de oficio de segunda.

Tareas (ejemplos).

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc. con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

Dilluns, 10 de novembre de 2014

4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.
14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc.... reflejando en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.
15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

Grupo profesional 6.

Criterios generales.

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

Formación.

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficinas. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o técnico auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 6, 7, y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados: almacenero, auxiliares en general, conserje, pesador-basculero, telefonista.

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Operarios: conductor de máquina, chofer de turismo, especialista, profesional de oficio de 3ª.

Tareas (ejemplos).

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equivalentes a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales de laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas, Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos, télexo facsímil.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas etc.).
19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Grupo profesional 7.

Criterios generales.

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

Formación.

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 6 y 10 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Empleados: ordenanza, portero, vigilante, guardas jurado.

Operarios: Peón.

Tareas (ejemplos).

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

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas - vehículos.

Grupo profesional 8.

Criterios generales.

Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a algunos de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Asimismo, estarán incluidos en este grupo profesional, aquellos trabajadores y trabajadoras menores de 18 años que no se acojan a contratos formativos, desarrollando tareas sencillas que no requieran esfuerzo físico ni formación específica, y no debiendo realizar trabajos en cadena o a tiempo medido. Se excluyen expresamente de este grupo profesional los trabajadores contratados en prácticas.

Formación.

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 11 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Empleados: aspirante de 16 años, aspirante de 17 años, contrato formación 1er año, Contrato Formación 2º año, contrato formación 3er año.

Operarios: ayudante de 16 años, ayudante de 17 años, contrato formación 1er año, contrato formación 2º año, contrato formación 3er año.

Tareas (ejemplos).

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

1. Tareas manuales.
2. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
3. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
4. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
5. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
6. Tareas de ayuda en máquinas - vehículos.
7. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Capítulo 4.

Empleo y contratación.

Artículo 15. Contratación.

La contratación de personal se realizará, en la medida de lo posible, bajo la intención y la tendencia de realizar una contratación estable de los trabajadores.

No obstante, en función de su duración los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Los trabajadores que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades por orden de antigüedad dentro de los distintos grupos profesionales y puestos de trabajo.

La llamada al trabajador se llevará a efecto con una antelación mínima de una semana, pudiéndose reducir dicho mínimo cuando las circunstancias de la contratación lo requieran. El medio para llevar dicha comunicación a efecto será el que mejor se acomode a las circunstancias.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo será el establecido en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 16. Período de prueba.

El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo de personal se detalla a continuación:

Personal directivo y titulado: seis meses.

Personal administrativo: tres meses.

Mandos intermedios: cuatro meses.

Oficios varios externos: dos meses.

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

Durante el período de prueba el trabajador percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

Artículo 17. Cese de los trabajadores.

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente y, en particular, por la terminación del contrato de obra o servicio previsto en el artículo 15 de este convenio.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

Personal no titulado: 15 días laborables.

Técnicos grado medio y técnicos grado superior: 2 meses naturales.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar, sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de pagas extras de dicho período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo. Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja, sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

Artículo 18. Lugar de trabajo.

Los trabajadores cuya actividad laboral se preste con motivo de contrato suscrito por Optima Airat, S.A. con otra empresa, prestarán sus actividades laborales en el centro de trabajo de la empresa contratante o en el que ésta indique, conforme a los términos establecidos en el contrato celebrado entre ésta y Optima Airat, SA.

La movilidad del personal es una de las características de la prestación de los servicios, correspondiendo su determinación a la facultad organizativa de la empresa a los efectos de la distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los lugares de trabajo y las necesidades de cobertura.

Sin embargo, los cambios de puesto de trabajo determinados por dicha movilidad, nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de las empresas, y sólo podrán realizarse por estrictas razones de servicio o de imperativo comercial.

Igualmente podrá efectuar los cambios de horarios que estime necesarios, con respecto a la jornada pactada en el artículo 22 del presente convenio colectivo, con el debido conocimiento de los representantes de los trabajadores, siempre que concurren probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá por localidad, a los efectos del presente convenio, tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medio de transporte colectivo. En todo caso, se entenderá como misma localidad a los efectos del presente convenio, los municipios que disten entre sí distancia menor o igual a 15 kilómetros, a contar desde el linde de finalización de uno de los municipios hasta el linde de inicio del otro. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar, en ningún caso, a compensación alguna por tiempo invertido, kilometraje y/o dietas para ninguno de los productores de la empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Se entenderá siempre ajustado a derecho el cambio que resulte de la solicitud expresa del empresario principal respecto a la sustitución de uno o varios trabajadores.

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Capítol 5.

Movilidad del trabajador.

Artículo 19. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

1. En virtud de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, la dirección de la empresa podrá encomendar al trabajador a su servicio funciones no correspondientes a su nivel de calificación cuando concurren razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomendarse funciones inferiores éstas deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la empresa.

2. En tales casos, el trabajador afectado habrá de comunicarlo a la empresa con la máxima diligencia y celeridad, y tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que realmente hubiere realizado, salvo que hubiere ejecutado funciones de un nivel de calificación inferior, supuesto éste en el que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 20. Movilidad geográfica.

Dadas las especiales peculiaridades del sector, la empresa podrá desplazar temporalmente y previa notificación a su personal a otros servicios distintos de aquél en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentado dicho desplazamiento en imperativo comercial o en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación, referidas a la actividad empresarial.

El personal podrá ser trasladado a otros servicios de la misma provincia. Si el traslado supera un radio de 30 Km., contados desde el servicio para el que fue contratado, y el nuevo servicio estuviera más alejado de su domicilio que el originario, percibirá una compensación económica de 0.19 EUR por Km. de exceso con respecto al trayecto existente entre su domicilio y el servicio para el que fue contratado, si acredita haber utilizado vehículo propio, o el importe que legalmente se establezca por parte del gobierno, o el importe del billete por utilización de transporte público, previa justificación.

En el supuesto que proceda el abono de compensación económica por kilometraje, se abonarán dietas únicamente cuando el trabajador acredite el perjuicio causado por el traslado que le obligue a realizar una comida fuera de su residencia, así como justifique el gasto ocasionado; se entenderá, salvo prueba en contrario, que existe perjuicio suficiente para devengar dietas cuando el trabajador cambie, como consecuencia del traslado, de prestar servicio en horario intensivo a prestarlo en horario partido.

Las específicas contrataciones, ya sea de trabajadores estructurales o de servicios, para prestar sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes, o en su caso, en distintos centros de trabajo, comportan e integran tanto la correspondiente obligación de desplazamiento sin previa notificación como el derecho al percibo de los gastos y dietas pactados contractualmente, o en su defecto, lo previsto por tales conceptos en el presente convenio colectivo.

No se considerará desplazamiento o traslado la contratación de un trabajador para un puesto de trabajo que se especifique en su contrato, como consecuencia de los contratos mercantiles suscritos por la empresa, sea cual sea la residencia origen del trabajador.

En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador no procederán las compensaciones previstas en los párrafos anteriores.

En los casos que la movilidad geográfica implique la necesidad de cambiar de domicilio, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Se entenderá que no existe necesidad de cambio de residencia si el desplazamiento se realiza a distancia inferior a 45 Km. del centro de origen o del domicilio del trabajador, salvo que éste acredite que el tiempo mínimo para el desplazamiento de ida y vuelta supera el 25% del promedio de su jornada ordinaria diaria.

Artículo 21. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

La dirección de la empresa podrá modificar las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y afecten a las siguientes materias:

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Jornada de trabajo.

Horario.

Régimen de trabajo a turnos.

Sistema de remuneración.

Sistema de trabajo y rendimiento.

Funciones.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo y siempre deberán ser notificadas a los afectados, estando ambas partes, en cuanto a la regulación legal, a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá siempre ajustada a derecho la modificación que resulte de la solicitud expresa del empresario principal respecto a la sustitución de uno o varios trabajadores.

Capítulo 6.

Jornada de trabajo, horas extra y vacaciones.

Artículo 22. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de mil ochocientas veintiséis horas en cómputo anual.

La jornada de trabajo habitual de la empresa será de 40 horas semanales, realizadas de lunes a domingo, con los descansos que establece la ley. Sin perjuicio de ello, en los distintos servicios que preste la empresa será factible determinar una jornada específica para los mismos, que se ajuste a las necesidades concretas del servicio, con posibilidad de prestar servicios sábados y domingos.

Distribución irregular de la jornada. Valorando las especiales características de la actividad desarrollada por la empresa y al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente la posibilidad de distribuir la jornada de forma irregular, atendiendo a las necesidades específicas de la empresa y/o de cada servicio.

La distribución de la jornada se fija con arreglo a los siguientes puntos:

- Cuando concurren causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) la jornada diaria del trabajador podrá incrementarse hasta un máximo de 12 horas diarias. Asimismo, también podrá disminuirse en función de las necesidades de la empresa (por causas organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) y al objeto de compensar eventuales excesos de jornada.
- En materia de descansos se estará a lo que establezca la normativa vigente. En cuanto al descanso semanal, se podrá acumular por períodos de hasta 14 días, según lo previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- El eventual exceso de jornada que se realice como consecuencia de la distribución irregular se compensará con descanso. A estos efectos, por períodos de seis meses se computará el número total de horas realizadas por cada trabajador. En caso de que se hubieren realizado menos horas de las pactadas, la diferencia se realizará durante los seis meses siguientes. Para el caso de que el trabajador hubiere realizado un exceso de horas respecto a la jornada ordinaria, el exceso se compensará con descanso dentro de los seis meses siguientes a su realización. En caso de que no resulte posible compensar el exceso de horas por descanso, la empresa las abonará como horas extraordinarias, sin poderse superar el límite de 80 horas/año.
- Si la jornada de trabajo diaria continuada excede de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de quince minutos consecutivos. Este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.
- Entre la jornada determinada y el inicio de la siguiente debe mediar un mínimo de doce horas.

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Trabajo a turnos. En los servicios en los que resulte necesario trabajar en régimen de turnos, se estará al régimen que se establezca al efecto en cada servicio. Cuando por imperativo comercial o causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) resulte necesario ampliar, suprimir o modificar los turnos, la dirección de la empresa comunicará a los trabajadores afectados la nueva configuración de turnos con una antelación mínima de 7 días naturales.

Se establece la posibilidad de la modificación del horario de trabajo de un trabajador, que no supere el desplazamiento de su jornada en más de 2 horas dentro de la franja horaria en la que venía prestando sus servicios, ya sea al inicio como al final de su jornada, no considerándose en ningún caso modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 22 de este convenio colectivo estatal.

El importe de las horas extraordinarias no podrá ser inferior al de la hora ordinaria.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de la jornada ordinaria de los seis meses siguientes.

Sólo se considerarán horas extraordinarias las que excedan de 1826 horas anuales.

Artículo 24. Jornada nocturna.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y parcialmente en período diurno se abonarán con el complemento salarial de nocturnidad solamente las horas trabajadas en período nocturno.

Las horas de trabajo nocturno tendrán un recargo del 10% del salario base hora, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, o se haya acordado la compensación del complemento por descansos.

Artículo 25. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año a su servicio. El período de cómputo será del 1 de enero a 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la antigüedad en la empresa de un año.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional en razón al tiempo trabajado.

La programación de vacaciones se realizará atendiendo a las necesidades del servicio, la Dirección de la empresa podrá excluir como periodo vacacional los puentes entre festivos, Semana Santa, Navidades y aquellas otras fechas en las que se prevea una especial afluencia de público en los lugares que se presta el servicio.

Artículo 26. Licencias de representantes de los trabajadores.

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

Artículo 27. Permisos retribuidos.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Capítulo 7.

Prevención de riesgos laborales.

Artículo 28. Seguridad e higiene.

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo. Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo. En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan y puedan emitirse.

Artículo 29. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos, respetando los principios de dignidad y confidencialidad, tanto al inicio de la relación laboral como, iniciada ésta, si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

Artículo 30. Formación e información.

La empresa facilitará al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

Artículo 31. Ropa de trabajo.

La empresa se obliga a facilitar el uniforme adecuado al puesto de trabajo a desempeñar por los empleados, cuando, por la naturaleza de las funciones realizadas, sea necesario, todo ello en orden a garantizar la seguridad y protección individual de los trabajadores, los cuales, a su vez estarán obligados a usar, durante la realización de su trabajo, los elementos facilitados por la empresa, así como de su uso obligatorio.

Artículo 32. Medios de protección.

La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

Capítulo 8.

Régimen disciplinario.

Artículo 33. Régimen disciplinario.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

Artículo 34. Faltas leves.

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro de un período de un mes.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio, aún por breve tiempo, durante la jornada, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva, para la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, y no fuera causa de accidente.
3. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes, así como, la falta de diligencia en la utilización o el mal uso de los mismos y de los productos químicos cuando se utilicen para el desarrollo de sus funciones. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse grave o muy grave.

Dilluns, 10 de novembre de 2014

4. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en asuntos de leve incidencia.
5. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal, personal de la empresa cliente e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y el uso de palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
6. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
7. La falta de aseo y limpieza personal así como de uniformes y equipos de manera ocasional.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
9. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
10. No cursar en tiempo máximo de 24 horas los partes de baja y confirmación por períodos de enfermedad, así como no presentar en idéntico plazo el alta médica, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
11. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves e injustificadas por tiempo superior al necesario.

Artículo 35. Faltas graves.

1. La comisión de dos faltas leves en el período de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los cinco minutos, o hasta tres faltas superiores a quince minutos cada una de ellas, sin motivo justificado en un período de tres meses.
3. No notificar, con cuarenta y ocho horas de antelación, la ausencia al trabajo y no justificarla, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. La falta de asistencia al trabajo de un día dentro del período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si como consecuencia de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.
5. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se calificará como muy grave.
6. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como al trabajador suplantado.
7. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y/o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de los 5 días siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo. Así como no presentar el alta médica en el plazo máximo de 24 horas.
9. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en asuntos ajenos al trabajo o en beneficio propio.
10. El hacer desaparecer uniformes, ropa de trabajo y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deban tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de faltas muy graves.

Dilluns, 10 de novembre de 2014

12. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social u otras instituciones. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
13. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
14. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones o útiles, podrá ser considerada como muy grave.
15. El mal uso, uso negligente o el uso para finalidades distintas a las del trabajo de productos químicos o consumibles que se utilicen para la realización de la prestación de servicios.
16. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
17. Las riñas tanto fuera como en acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
18. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien los represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones o en la maquinaria y/o locales.
19. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
20. El incumplimiento de aquellas instrucciones u órdenes que versen sobre prevención de riesgos laborales, como pueden ser procedimientos instrucciones de trabajo, uso de equipos de protección individual, prevención, etc.

Artículo 36. Faltas muy graves.

1. La reincidencia en comisión de falta grave dentro del período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas dentro del período de seis meses o veinte en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.
4. La desobediencia continuada y/o reiterada.
5. La falsedad, falsedad documental, deslealtad, fraude, el abuso de confianza así como el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
6. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para el desarrollo de la actividad productiva, para la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
7. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
8. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como la manipulación o falsificación de información y/o documentación para prolongar aquella situación.
9. El robo, hurto o apropiación indebida de objetos que hayan sido olvidados por un tercero en las dependencias de alguno de los clientes donde la empresa presta sus servicios. Con independencia del valor del objeto sustraído o apropiado indebidamente.
10. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
11. El estado de embriaguez o de efectos de sustancias estupefacientes dentro de su jornada laboral.

Dilluns, 10 de novembre de 2014

12. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios de los que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
13. Los malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.
14. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal por las leyes penales.
15. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
16. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, no alcanzando los niveles de producción marcados y exigidos por la dirección de la empresa en cada momento.
17. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.
18. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.
19. El abuso de autoridad y abuso de confianza en el desempeño de las funciones.
20. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
21. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.
22. Exigir o pedir por su trabajo remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
23. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.
24. Estar dormido, o bajo síntomas de embriaguez o intoxicación por estupefacientes en el momento de prestación del servicio.
25. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para la persona objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
26. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
27. El uso de forma abusiva y para fines particulares de medios que la empresa o el cliente de la empresa donde el trabajador va a realizar sus servicios, pone a disposición del trabajador para uso meramente profesional, tales como teléfonos, teléfonos móviles, fax, correo electrónico o conexión a Internet, así como cualquier herramienta de trabajo.
28. La alegación de causas falsas para las licencias y permisos.
29. La omisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información que pueda suponer un perjuicio importante para la empresa o empresa cliente donde desarrolla su actividad.

Artículo 37. Sanciones.

A efectos de graduación de las faltas no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos:

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Faltas leves: sesenta días laborables.
Faltas graves: ciento veinte días laborales.
Faltas muy graves: ciento ochenta días laborales.

Las faltas cometidas se sancionarán de la siguiente forma:

1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta de tres días.

2. Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Despido disciplinario.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 38. Prescripción.

La facultad de la empresa para imponer sanciones, se deberá ejercitar siempre por escrito, salvo la amonestación verbal, y el sancionado deberá acusar recibo y firmar su recepción o, en caso de negarse a ello, deberán firmar dos testigos.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 39. Abuso de autoridad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de la representación de los trabajadores, a la dirección de la empresa, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de diez días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las delegaciones de trabajo.

Capítulo 9.
Mejoras sociales.

Artículo 40. Seguro colectivo.

La empresa afectada por este convenio colectivo suscribirá una póliza de seguro colectivo, a favor de todos y cada uno de sus trabajadores, por un capital de 10.000 EUR por muerte e incapacidad permanente absoluta, ambas derivadas de accidente laboral. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la firma del presente convenio colectivo.

Artículo 41. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que pueda exceder del 80 por 100 del importe del salario, debiendo percibirlo a los diez días, como máximo, de haberlo solicitado.

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Capítol 10.
Régimen salarial.

Artículo 42. Características generales.

Los sistemas retributivos que se establecen en el presente Convenio Colectivo sustituyen totalmente, a partir de la entrada en vigor del mismo, el régimen salarial que venga aplicando la empresa para el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa.

Dichas condiciones de este Convenio también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Artículo 43. Estructura del salario.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo estarán constituidas por el salario base del convenio y los complementos del mismo y corresponden a la jornada normal a la que se refiere el presente convenio.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante ingreso en cuenta corriente dentro de los cinco días siguientes al mes natural.

Los conceptos variables, horas extras, plus productividad, plus festivo, incentivos, nocturnidad, etc. serán computados en el mes en que se generen y abonados en la nómina del mes vencido.

El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios.

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente convenio será la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.
- c) Complementos:
 1. De puesto de trabajo: plus nocturnidad, mejoras voluntarias, etc.
 2. Cantidad o calidad del trabajo: horas extraordinarias, plus productividad, primas.
 3. Suplidos.

Salario base. Se entenderá por salario base la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo y nivel profesional de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio o la inferior individualmente pactada. Su cuantía, en cómputo anual, es la establecida en el anexo I del presente convenio.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base en proporción a la jornada pactada.

Gratificaciones extraordinarias. Las dos gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio se pagarán a razón de treinta días de salario base cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se haga efectivas y podrán ser prorrateadas mensualmente por decisión unilateral de la empresa.

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Complementos. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales en relación a su puesto, a la cantidad o calidad de su trabajo o como compensación a gastos en que el trabajador haya podido incurrir.

Artículo 44. Revisión salarial anual.

En el anexo 1 se establecen las tablas salariales para el año 2014.

Para los siguientes años, para adecuar los aumentos de los salarios al ritmo de actividad de la economía española, la tabla salarial y el resto de conceptos económicos del Convenio se incrementarán en el 85% del IPC Real del ejercicio anterior, sin que éste pueda exceder del 2%.

Tal revisión se abonará, con efectos retroactivos del 1 de enero del año en que proceda la revisión, dentro del mes siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial del Estado de los valores correspondientes y se aplicará sobre el salario base percibido por los trabajadores.

Capítulo 11.

Formación profesional.

Artículo 45. Principios generales.

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Artículo 46. Objetivos.

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- a) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- b) La especialización dentro del propio trabajo.
- c) La reconversión profesional.
- d) La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Capítulo 12.

Derecho supletorio.

Artículo 47. Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigente en cada momento.

Disposición adicional única.

Todas las empresas que puedan pertenecer al mismo grupo empresarial podrán adherirse al presente convenio, conforme a la legislación laboral vigente.

ANEXO 1.

TABLA SALARIAL 2014.

Grupo	Definición	Salario	Paga Extra	Salario Bruto anual
1	Técnicos	1.150,00	1.150,00	16.100,00
2	Técnicos	1.000,00	1.000,00	14.000,00
3	Técnicos	950,00	950,00	13.300,00
	Operarios	950,00	950,00	13.300,00
	Empleados	950,00	950,00	13.300,00
4	Operarios	900,00	900,00	12.600,00

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 10 de novembre de 2014

Grupo	Definición	Salario	Paga Extra	Salario Bruto anual
5	Empleados	900,00	900,00	12.600,00
	Operarios	850,00	850,00	11.900,00
	Empleado	850,00	850,00	11.900,00
6	Operarios	800,00	800,00	11.200,00
	Empleados	800,00	800,00	11.200,00
7	Operarios	720,00	720,00	10.080,00
	Empleados	720,00	720,00	10.080,00
8	Operarios			
	Pinche 16 años	675	675	9.450,00
	Pinche 17 años	700	700	9.800,00
	C. formación 1er año	655	655	9.170,00
	C. formación 2do año	655	655	9.170,00
	C. formación 3er año	655	655	9.170,00
	Empleados			
	Aspirante 16 años	675	675	9.450,00
	Aspirante 17 años	700	700	9.800,00
	C. formación 1er año	655	655	9.170,00
	C. formación 2do año	655	655	9.170,00
	C. formación 3er año	655	655	9.170,00

Barcelona, 5 de setembre de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès