

Divendres, 9 de gener de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 23 de setembre de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DHL Exel Supply Chain Spain, SLU (centre de treball de Gelida) per als anys 2014-2018 (codi de conveni núm. 08100441012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DHL Exel Supply Chain Spain, SLU (centre de treball de Gelida) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 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 DHL Exel Supply Chain Spain, SLU (centre de treball de Gelida) per als anys 2014-2018 (codi de conveni núm. 08100441012014) 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*.

CATALÀ.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DEL CENTRE DE GÈLIDA L'EMPRESA DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN, SL (CENTRE DE TREBALL DE GELIDA) PER ALS ANYS 2014-2018.

Capítol I. Natura i negociació de les parts.

Article 1. Natura.

Aquest acord té caràcter de conveni col·lectiu empresarial, havent estat negociat amb les normes contingudes en el títol III de l'Estatut dels treballadors, així d'acord amb les disposicions de l'article 84.2, tindrà l'aplicació prioritària en relació amb el Conveni col·lectiu sectorial estatal, regional o camp inferior en els temes referits a l'article esmentat.

En què no és acordat expressament en aquest acord s'aplicarà el Conveni col·lectiu d'aplicació al Centre, que està en vigor o estàndard per substituir-lo.

Tots els elements que no apareixen en aquest acord, els serà aplicat igualment l'articulat del Conveni col·lectiu d'aplicació al centre que està en vigor o norma que el reemplaci, amplii o modifiqui, i en tant que mantingui el seu vigor.

Article 2. Parts negociants.

El present Conveni col·lectiu ha estat negociat per part dels treballadors, el Comitè d'empresa i la pròpia empresa en les persones de la seva representació legal, d'acord amb els paràgrafs 1 i 3.a) de l'article 87 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol II. Disposicions generals.

Article 3. Àrea funcional.

Aquest Conveni s'aplicarà a l'activitat logística que realitza l'empresa DHL Exel Supply Chain (Spain), SLU, en el seu lloc de treball de Gelida, Barcelona, al carrer Camí Can Valls, Valls de Can, s/n.

Article 4. Àmbit personal.

El present Conveni col·lectiu afecta a tots els treballadors de la plantilla del Centre de Gelida - Carrefour, segons les excepcions contingudes en diversos articles del present conveni.

Divendres, 9 de gener de 2015

Article 5. Àmbit territorial.

El present acord col·lectiu a la totalitat del treballadors del centre de DHL Exel Supply Chain (Spain), SLU empresa del carrer Camí Can Valls, Can valls, s/n, del poble de Gelida (Barcelona).

Article 6. Àmbit temporal.

Aquest Conveni col·lectiu entrarà en vigor a tots els efectes el dia 1 de gener de 2014 i tindrà una vigència fins a 31 de desembre de 2018.

Article 7. Denúncia i revisió.

La representació de la part que desitgi la revisió o modificació del present Conveni, haurà de fer la denúncia almenys 3 mesos abans de la data de caducitat. En cas de no ésser denunciat per qualsevol de les parts, significa estès tàcitament fins a 3 mesos una vegada que hi ha la denúncia per una de les parts.

Si les converses o estudis motivats per la revisió del pacte és prologaran superior al seu terme inicial, o algun temps de la seva extensió de temps, això estès fins al final de les mateixes es considerarà.

En el supòsit que la norma sectorial de referència, el Conveni col·lectiu per al Sector del transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona, fos ser modificat o reemplaçat per altre Legislació sectorial per al mateix o distint àmbit funcional, aquest Conveni es considerarà automàticament denunciat amb la finalització de la seva vigència als tres mesos des de la denúncia, comprometen les parts per reunir-se i negociar un nou conveni per al centre de treball de Gelida. En el cas que el conveni esmentat, es mantingui en les mateixes condicions d'aplicació dins la norma sectorial, aquest conveni s'entendrà vigent fins la data de finalització.

Article 8. Vinculació a la totalitat.

En el supòsit que les autoritats laborals, en l'exercici de les competències que li son pròpies, no aprovés alguns dels articles d'aquest Conveni, s'estableix un període no superior a 3 mesos per renegociació del mateix.

Article 9. Garantia personal.

Es respectaran les situacions personals que amb caràcter global milloraren el que ha estat acordat en aquest pacte, mantenint estrictament "ad personam", excepte el que preveu l'article 19.7 del conveni col·lectiu sectorial sobre assignacions voluntàries, que estaven en vigor abans de l'actual pacte.

Capítol III. Classificació professional i promoció en el treball.

Article 10. Classificació professional.

S'estableixen les següents categories professionals:

- Director general:

Encarregat de magatzem: És l'empleat, depenent o no de l'encarregat general, responsable del magatzem o magatzems a càrrec seu i del personal que hi estigui adscrit de manera permanent o ocasional, ha d'atendre les comandes en els mateixos, rebre les mercaderies i distribuir-les ordenadament per seu emmagatzematge, distribució o repartiment. Ha de registrar l'entrada i sortida de les esmentades mercaderies, redactar i remetre a les oficines les relacions corresponents, amb indicació de destinació, procedència i sortides que hi hagi.

Assumirà la direcció dels magatzems en què no hi hagi director o delegat de sucursal, encarregat general ni cap de trànsit.

- Capatàs:

És l'empleat que sota les ordres de l'encarregat general, de l'encarregat de magatzem o del cap de trànsit i reunint condicions pràctiques per dirigir un grup d'obriers i d'especialistes, s'ocupa de la càrrega o descàrrega de vehicles, de l'ordenació de recollides i repartiments i del despatx de les facturacions en qualsevol modalitat del transport, atenent les reclamacions que es produeixin, i donar compte diàriament de la marxa del servei al seu cap immediat; també realitzarà tasques de control i vigilància anàlogues a les que s'indiquen per a l'encarregat general i encarregat de magatzem.

Divendres, 9 de gener de 2015

- Mosso especialitzat:

És el que té molta pràctica en la càrrega i la descàrrega de vehicles i moviment i classificació de mercaderies, fa amb rapidesa i aprofitament d'espai i seguretat.

Li correspon el maneig dels aparells elevadors, grues i la maquinària per a càrrega i descàrrega de vehicles en magatzem o agència i moviment de mercaderies en aquests. Abans d'iniciar el treball amb aquesta maquinària ha de rebre la preparació necessària per al correcte exercici d'aquestes comeses.

Podrà iniciar-se per assumir responsabilitat i control de càrregues i/o descàrrega de vehicles. Haurà de fer els treballs necessaris, ajudant al conductor, per al condicionament correcta de la protecció de vehicles i mercaderies.

Es considerarà que ha assolit la pràctica necessària després de 2 anys de permanència a l'empresa realitzant tasques de mosso ordinari (recepció, preparació, càrrega – descàrrega, verificació), passat aquest temps promocionarà a mosso especialista.

- Mosso ordinari:

Realitzarà les tasques de recepció, preparació, càrrega i descàrrega, verificacions habituals a les instal·lacions de l'empresa, així com l'ús de la maquinària que habitualment s'utilitzi per aquestes tasques, havent rebut un període de formació i entrenament durant 9 mesos necessari per al compliment total del lloc de feina. Després de 2 anys de permanència en la categoria promocionarà a mosso especialista.

- Mosso iniciació:

Realitzarà les tasques de recepció, preparació, càrrega i descàrrega, així com verificació i manteniment. Durant els primers 9 mesos de permanència a la plantilla durant els quals estarà en fase de formació i entrenament, rebent les instruccions i informacions necessàries per a l'adequat desenvolupament de les seves tasques. Utilitzarà la maquinària adequada rebent ensinistrament en la utilització de la mateixa.

Administratiu i Mosso amb una antiguitat en plantilla de menys de 9 mesos, en cas de Mossos, en les àrees de recepció, preparació, càrrega-descàrrega, verificació i manteniment.

- Oficial 2ª:

Es classifiquen en aquesta categoria els que amb coneixements teòrics pràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat o amb llarga pràctica al lloc de feina, realitzen treballs corrents amb rendiments correctes, i poden interpretar els plànols i croquis més elementals. Realitzarà tasques de manteniment que requereixen d'un major coneixement tècnic i pràctic, així com una major responsabilitat i iniciativa en la gestió de l'àrea, podent portar equip al seu càrrec.

- Oficial 3ª:

Realitzarà funcions del àrea de manteniment sent supervisat. Es requereix haver estat 9 mesos de formació i permanència al àrea i a llocs de manteniment per poder accedir a aquesta categoria.

- Carretoner:

Professional conducció carretons elevadors de més de 1300 kg de càrrega, també podrà realitzar tasques de recepció, preparació, càrrega-descàrrega, verificació i manteniment.

Oficial 1ª administratiu: És l'empleat que, sota la seva responsabilitat, realitza amb la màxima perfecció burocràtica treballs que requereixen plena iniciativa, entre elles les gestions de caràcter comercial, tant en l'empresa com en visites a clients i organismes. Als centres de treball de més de 4 empleats administratiu podran assumir la supervisió d'aquests.

Queden inclosos en aquesta categoria aquells la principal comesa sigui el de realitzar treballs de programació informàtica.

- Oficial 2ª administratiu:

Pertanyen a aquesta categoria professional els qui estan subordinats, si escau, al cap d'oficina i, amb coneixements teòrics i pràctics adequats, fan normalment amb la deguda perfecció i corresponent responsabilitat els treballs que se'ls encomanen, inclosos els de caràcter comercial tant en l'empresa com en visites a clients i organismes. En els centres de treball de fins a 3 empleats administratiu poden assumir la direcció dels mateixos.

Divendres, 9 de gener de 2015

S'inclouen en aquesta categoria professional els treballadors el principal comesa sigui el d'operador de sistemes.

- Auxiliar administratiu:

És l'empleat que, amb coneixements de caràcter burocràtic, sota les ordres dels seus superiors, executa treballs que no tenen especial complexitat.

- Auxiliar administratiu Iniciació:

És l'empleat que comença a realitzar les funcions de l'Auxiliar Administratiu sense la pràctica necessària per a la seva completa realització a ple rendiment. Promocionarà a la categoria d'Auxiliar Administratiu als 9 mesos de la seva permanència a la plantilla de l'empresa realitzant aquestes funcions.

Article 11. Roba de treball.

L'empresa proporcionarà anualment, als seus treballadors, la roba de treball que s'especifiquen a continuació:

Treballadors de fruites / refrigerats / elaborat:

Reial 2 pantalons 09 encoixinat multi-butxaca VELILLA CONFECCECCION sèrie INDUSTRIAL 398.
2 polar DH05 aprovat DHL 100CW004001 de jaqueta de llana de DIMENSIONS.
1 Parca ripstop 5 ribb recobert de pvc blau, impermeable COVERGUARD.
1 gorra o barret que serà substituïda sempre que ho està deteriorat.
Els guants serà substituïda sempre són usats.
1 Chaleco reflexiu color taronja, que serà substituïda sempre que ho està deteriorat.

Congelats:

Reial 2 pantalons 09 encoixinat multi-butxaca VELILLA CONFECCECCION sèrie INDUSTRIAL 398.
2 polar DH05 aprovat DHL 100CW004001 de jaqueta de llana de DIMENSIONS.
1 vestit composta de refrigeració pantalons congelats BEAVER (pectoral) i la Parca BEAVER refrigeració.
Guants de cuir ramaderia amb ovelles. Els guants serà substituïda sempre que ells són usats. Aquestes seran retornats a l'empresa.
1 parell de botes congelats S3 WR resistents - 30° BERING.
1 passamuntanyes serà substituït cada vegada que està deteriorat.
1 polar braga serà substituïda sempre que ho està deteriorat.
1 barret serà substituït cada vegada que aquesta alteració.
1 jaqueta reflexiu taronja, que serà substituït cada vegada que aquesta alteració.
2 parells de seguretat tèrmic de COOLMAX mitjons.

Peixateria.

Reial 2 pantalons 07 encoixinat multi-butxaca VELILLA CONFECCECCION sèrie INDUSTRIAL 398.
2 composició DAKOTA polar: 100% polièster.
2 jaquetes blanc 07 tres cremalleres encoixinada indústria de la confecció sèrie 698 Velilla.
2 coll rodó blanc dessuadores 50% cotó peluix teixit VALENTA.
1 gorra blanca que serà substituïda sempre que sigui reduïda.
1 parell de model de treball pesat blanc de D360.141 de salut de seguretat de calçat DUNLOP purofort.
2 parells de seguretat tèrmic de COOLMAX mitjons.
1 jaqueta reflexiu taronja, que serà substituïda sempre que ho està deteriorat.
Guants i proteccions que serà substituïda sempre que ells són usats.
Recepció, verificadors, armilla reflectant de prendre taronja treballadors administratius i alt risc.

Divendres, 9 de gener de 2015

Resp. Equip - Resp. Torn i Resp. Operacions.

2 pantalons royal 09 encoixinada fabricació industrial de sèrie multi-butxaca de 398 Velilla.

2 polar DH05 aprovat llana DHL jaqueta 10CW004001 Dimensions.

1 Parca ripstop 5 vermell, recoberts, pvc impermeable Coverguard riph.

1 parell de protectors blanc S2 s/velcro mod sabates: Saona.

1 armilla reflectant color groc, que serà substituïda sempre que ho està deteriorat.

Treballadors que deixen l'empresa tornarà a l'empresa lliura de roba. Treballadors d'ETT passin empresa fins juny rebrà les plomes dues vegades, i que posteriorment s'incorporen un rebre.

Elements de treballar anualment interès en la Comissió de salut i seguretat.

I pot ser substituïda per l'empresa amb altres de característiques similars.

Capítol IV. Retribucions.

Article 12. Salari.

Treballadors tindrien una aplicació del salari establert en el Conveni col·lectiu d'aplicació, excepte com preveu expressament aquesta Conveni, que li aplicarà la taula adjunta com annex I.

Article 13. Plus Acord.

Treballadors i treballadores a partir dels 9 mesos de permanència i formació a l'empresa començaran a meritjar el dret a un plus Plus Acord de l'import següent:

L'import del 2% per cent de salari base previst a les taules del conveni sectorial d'aplicació i corresponen al any 2010.

A més, un augment de la borsa de vacances sota l'acord sectorial de 100 EUR, proporcionalment en cas d'alta o cessament durant l'any i que s'afegiran al concepte de borsa vacances percebut durant el mes de juliol.

Aquest plus serà indemnitzable i absorbible qualsevol augment que es produeix en el conveni sectorial d'aplicació y rebut proporcionalment a la jornada en el cas de contractació a temps parcial.

L'article 14. Treballar en cambres de congelació.

Plus de treball en cambres de congelació: els treballadors, independentment de la forma en què ells van ser contractats, quan presten els seus serveis en cambres de congelació de menys 180, rebrà un plus consistent en el 20% de salari base que es meritjarà proporcionalment al temps treballat dins la Cambra de congelació esmentada.

Prima congelat: els treballadors que presten els seus serveis en recepció, preparació i comprovació de les comandes a la cambra de congelat, rebrà un complement que consisteix en la diferència entre el plus de congelat i 20% del temps de l'hora de borsa.

Article 15. Plus eficiència.

Estableix un plus d'eficiència, degut a la regulació que el plus es basa en la corba del servei i la productivitat, aquest complement tindrà un import de 50,00 EUR bruts al mes.

L'inici de la seu d'aquests bons serà transcorregut 9 mesos de permanència en la companyia, temps de carència fins que s'assoleix eficiència efectiva, així com completar la corba d'aprenentatge.

Aquest plus estarà supeditat a les següents consideracions:

Divendres, 9 de gener de 2015

Quan els indicadors de productivitat global mensual disminueixin durant dos mesos consecutius respecte als obtinguts el 2009 durant el mateix període, la prima es reduirà en un 50% a partir del mes següent al segon mes de baixada de la productivitat fins que no es recuperin els percentatges per sobre de l'obtingut el 2009.

Prenent com a base de partida els percentatges de productivitat mitjana global de 2010, si aquests s'incrementaran a partir de la signatura de l'acord, pel que fa als mateix períodes de 2010, l'import de 50 EUR bruts es veuria incrementat de forma progressiva en correlació amb el % d'increment seguint la taula de l'annex II.

Aquest plus queda subjecte a presència, descomptant la part proporcional dels dies no treballats en cas d'absència. Es perdrà el 100% del plus en cas d'absències per faltes injustificades.

En cas que hi hagi contractes amb jornades amb número inferior a les de jornada completa, aquestes han de percebre la part proporcional al temps treballat de jornada.

Així mateix, el pagament d'aquest plus queda subjecte a la vigència de la totalitat d'articles recollits en aquest pacte. En el cas que algun article d'aquest pacte, per qualsevol motiu, patís alguna variació o modificació durant la vigència del pacte, deixaria de manera automàtica sense efecte el present article.

En el present conveni s'adjunta com a annex II la taula de correlacions de consecució dels increments de productivitat i els seus imports associats.

Els conceptes salarials derivats de l'acord col·lectiu per al sector d'aplicació, tindrà augments que van ser acordats en el Conveni col·lectiu esmentat durant tot el període de la Convenció.

Aquests augments pot ser absorbit i compensat amb l'acord més proporcionada per l'article 14 de la Convenció.

Article 16. Revisió Salarial.

Els conceptes salarials derivats del conveni col·lectiu del sector d'aplicació, tindran els increments que es pactin en l'esmentat conveni col·lectiu durant tota la vigència del present conveni.

Aquests increments poden ser absorbits i compensats amb el més acord que preveu l'article 14 del present conveni.

Capítol V. Jornada.

Article 17. Jornada laboral.

La jornada laboral serà de 39 hores i 30 minuts setmanals de treball efectiu, disposades en 5 jornades diàries de treball repartides de dilluns a diumenge en funció de la secció en la qual treballi, havent d'establir l'empresa un calendari mensual de les jornades assignades a cada treballador, que haurà de ser publicat dins de la tercera setmana del mes anterior.

Les jornades de descans seran fixes o rotatives depenent de la secció i / o lloc de treball sense poder variar en funció de la coincidència amb festius nacionals.

La jornada normal de treball diari quedarà limitada a la realització de 2 hores per sobre de la jornada inicial assignada per l'empresa en el calendari mensual.

Les hores que excedeixin o restin de la jornada laboral de 39 hores i 30 minuts, seran acumulades en una borsa d'hores.

Tots els treballadors gaudiran de 20 minuts diaris per al temps del "entrepà". Aquest temps té la consideració, a tots els efectes, de treball efectiu. Els contractats a temps parcial gaudiran del descans de l'entrepà de forma proporcional a la seva jornada de treball, el poden ampliar fins a un mínim de 20 minuts sense que aquesta diferència consideració de treball efectiu.

Dins d'una mateixa secció els treballadors tindran la possibilitat d'intercanviar els dies de festa amb el consentiment del comandament, seguint el procediment establert en el centre.

Article 18. Hores extraordinàries i borsa d'hores.

Es crearà una borsa d'hores per a l'adequació de la capacitat de producció a les fluctuacions de la demanda, d'acord amb les següents característiques:

Divendres, 9 de gener de 2015

Les hores que excedeixin de la jornada setmanal de 39.5 hores, passaran a acumular-se en la borsa d'hores, denominant hores positives.

Les hores que no arribin les 39.5 hores setmanals, passaran igualment a formar part de la borsa d'hores, en forma d'hores negatives.

Cada 2 mesos es procedirà a comptabilitzar les hores de la borsa. Si el resultat és negatiu, l'empresa assumirà les hores no treballades per l'empleat. Sempre que l'empresa no li hagi requerit treballar-les. En cas que l'empresa li requereixi treballar, la recuperació d'aquestes hores tindrà caràcter obligatori, i és aplicable el règim disciplinari. Si el treballador no recupera les hores, aquestes hores seran descomptades a preu d'hora normal. Si el resultat és positiu, es deixarà a elecció del treballador l'opció de cobrar-com a hores de borsa o bé gaudir com a temps lliure, en forma i data acordada amb l'empresa. Independentment del comptatge bimestral, mensualment es comptabilitzaran les Hores Positives acumulades pel treballador en el mes i les que excedeixin de 20 podran ser acumulades o retribuïdes com a hores de borsa a elecció del treballador.

Quan el treballador realitzi més de dos (2) hores per sobre de l'horari que li ha estat assignat per l'empresa per a aquest dia, les hores realitzades que excedeixin aquestes dues hores addicionals tindran sempre consideració d'hores extraordinàries de caràcter voluntari, quedant excloses de la borsa d'hores.

A partir de 10 hores treballades en una jornada diària de treball seran retribuïdes com a hores extraordinàries, quedant excloses de la borsa d'hores.

En cas de treballar voluntàriament un dia de lliurança a requeriment de l'empresa, les hores treballades es cobraran com a hores extres.

El personal que vagi a treballar algun dels festius nacionals que siguin d'aplicació al centre de Gelida, segons calendari BOE, seran retribuïts a preu d'hores festiva.

Les hores de borsa o extres seran acumulables a petició del treballador, i per acord amb l'empresa podrà canviar-lo per dies de descans, concatenant-los al període de vacances, amb un límit de 79 hores.

Article 19. Vacances.

19.1 El treballador i l'empresa, poden pactar de mutu acord, el gaudir de les vacances pendents de l'any, dins del primer trimestre de l'any següent.

Els 30 dies de vacances naturals podran gaudir a petició de l'empleat de forma fraccionada i mitjançant acord amb l'empresa en períodes de 7 dies naturals. Aquests períodes han de ser iniciats en dilluns i com a mínim de 7 dies continuats.

Quan la reincorporació, després d'un període de vacances, coincideixi amb un dia festiu o festa, aquest no computarà com a dia de vacances.

19.2 Borsa de vacances.

S'estableix un fons de vacances en compensació de les despeses de desplaçaments vacacionals, per una quantia de 250,00 EUR per a l'any 2007; de 300,00 EUR per a l'any 2008; de 350 EUR per al 2009 i de 400 EUR per al 2010, o la part proporcional en funció de la permanència del treballador a l'empresa.

Aquestes quantitats s'abonaran a tots els treballadors coincidint amb el seu gaudir.

Article 20. Permisos retribuïts.

Per visita mèdica: Es concedirà el temps indispensable, amb un màxim de 4 hores, sempre que no es justifiqui correctament la necessitat d'absentar més temps. D'acreditar mitjançant justificat mèdic, que haurà d'estar emplenat amb l'hora d'entrada i sortida, segell del CAP.

Per Indisposició: Justificant mèdic que indiqui la impossibilitat de treballar o baixa mèdica. El justificat ordinari de pas pel centre mèdic es considera visita, pel qual si l'absència excedeix de 4 hores s'haurà de recuperar o es descomptarà en nòmina.

Divendres, 9 de gener de 2015

Per matrimoni: 15 dies naturals comptant des del dia del casament. Llibre de família, certificat Jutjat / ajuntament/església. Així mateix, es concedirà, un dia de permís retribuït per raó de casament de pares i germà i fills.

Per trasllat de domicili: 1 dia. Certificat de padró o similar que indiqui nova direcció.

Per malaltia greu familiar (fins a 2n grau): En els casos de malaltia greu de parents fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, queda establert el permís retribuït en tres dies, i en el supòsit de desplaçament queda establert en cinc dies, sempre que amb tal motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte fora de l'àmbit provincial o que dins del mateix suposi un temps superior a 6 hores utilitzant els serveis públics normals. S'haurà d'aportar justificant del metge del parent justificant la cura del malalt i en cas d'hospitalització justificant de l'hospital.

Per naixement de fills o adopció: 3 dies naturals, 5 dies naturals si es requereix desplaçament fora de la província llibre de família o documentació que acrediti parentiu.

Per mort familiar (fins a 2n grau): 3 dies naturals, 5 dies naturals si es requereix desplaçament fora de la província. Esquela o documentació que acrediti parentiu.

Per compliment del deure públic o personal de caràcter inexcusable: Es considera compliment del deure l'assistència obligada a: Jutjats, meses electorals, sempre que concorri citació oficial. La signatura d'escriptures, notaris, etc. No es consideren compliment del deure inexcusable. El temps indispensable, amb un màxim de 4 hores, sempre que no es justifiqui correctament la necessitat d'absentar més temps, la documentació a presentar serà de certificat o justificant amb millora d'entrada i sortida.

Per dies d'assumpte personals: 2 dies naturals, que s'han de demanar amb una antelació mínima de 48 hores, així mateix la seva concessió no afectarà més del 10% del grup professional. Els treballadors que desenvolupin habitualment la seva feina en cambres frigorífiques a menys de 0 centígrads, disposaran d'un dia addicional per assumptes propis. Les peticions seran ateses per ordre de sol·licitud, llevat de casos de força major acreditada. En cas que no hagin estat consumits en acabar l'any, l'empresa abonarà 35,70 EUR bruts per cada dia personal no consumit. Aquesta quantitat s'augmenta cada any amb l'IPC.

Article 21. Contractes a temps parcial.

El límit màxim d'hores complementàries previst en l'article 12.5.c) de l'Estatut dels treballadors es fixa en el 60 per cent de la jornada contractada.

El termini de preavís fixat en l'article 12.5.d) de l'Estatut dels treballadors queda fixat en 6 hores.

El límit màxim d'hores complementàries d'acceptació voluntària que preveu l'article 12.5.g) de l'Estatut dels treballadors, queda fixat en el 30 per cent de la jornada contractada.

Capítol VI. Comissió paritària del conveni col·lectiu.

Article 22. Comissió paritària interpretadora del conveni.

1. S'estableix una comissió paritària, composta per un total de sis membres, dels quals tres corresponen a membres del Comitè d'Empresa del Centre i tres en representació de l'empresa, elegits per les seves respectives representacions i preferentment si han participat en les deliberacions d'aquest Conveni col·lectiu.

2. Les funcions i competències de la comissió paritària seran les següents:

- a) Coneixement i resolució de totes les qüestions en matèria d'aplicació i interpretació del Conveni, li siguin sotmeses.
- b) Elaboració de propostes d'adaptació de Conveni a elevar a consideració de la comissió negociadora, única competent per a l'adaptació o modificació del mateix.
- c) Coneixement i resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial del Conveni, sia aquest efecte li fos sotmès per les parts legitimades.
- d) Les de seguiment del conjunt dels acords adoptats en el Conveni.
- e) Emetre resolució sobre les consultes plantejades relatives a l'activitat d'una determinat subsector o empresa i la seva vinculació o no, amb l'àmbit funcional del present Conveni.

Divendres, 9 de gener de 2015

3. Per a garantir la rapidesa i efectivitat de la mateixa i la salvaguarda dels drets afectats, s'estableixen els següents procediments i terminis d'actuació de la Comissió Paritària:

La corresponent informació, comunicació i/o sol·licitud d'intervenció de la Comissió Paritària s'ha de fer per escrit presentant-se en les oficines del centre de treball que ha de traslladar immediatament a les dues representacions

La comissió paritària s'haurà de reunir en un termini de 48 hores des de la sol·licitud d'intervenció.

L'actuació de la Comissió Paritària no podrà prolongar per més de set dies naturals des de la data de presentació de la sol·licitud d'intervenció.

Si un cop reunida la Comissió Paritària, es mantinguessin les discrepàncies en el si d'aquesta comissió o un cop transcorregut el termini, la Comissió Paritària no s'ha reunit, les parts poden recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. La submissió a arbitratge té caràcter voluntari i necessitat de l'acord exprés de les dues parts, tot això de conformitat amb el previst en l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Article 22 bis. Règim d'inaplicació de les condicions previstes en aquest Conveni col·lectiu.

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors/es, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, previ el desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que existeixen les causes justificatives de la inaplicació i aquell només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social quan es presumeixi l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no podrà prolongar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en l'empresa.

L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu i a l'autoritat laboral.

En el cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada.

Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués arribat a un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

La submissió a arbitratge té caràcter voluntari, de conformitat amb el previst en l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment. La comissió paritària realitzarà les funcions encomanades en l'article 16 del present conveni.

S'acorda fixar com a domicili de la Comissió Paritària de l'acord, a tots els efectes, en el domicili del centre de treball, camí Can Valls, s/n, Gelida.

Capítol VII. Mesures socials.

Article 23. Opció d'ingrés en l'empresa.

En el supòsit de mort o invalidesa permanent en grau d'absoluta d'un treballador o treballadora, tenen dret a ingressar en el model com a substitució el parent de primera línia que es relaciona: Cònjuge, fills, Pare o Germans, sempre que compleixi els requisits necessaris per cobrir el lloc basant-se en el Job Description. En el cas que es donés el cas aquí exposat, Empresa i comitè formaran una comissió per valorar qui està més capacitada per a aquest lloc.

Article 24. Ajuda als treballadors amb cònjuges i/o fills disminuïts físic o psíquics.

Tots els treballadors amb cònjuges i/o fills disminuïts físics o psíquics que siguin beneficiaris de la prestació econòmica mensual del servei comú o assistència a disminuïts físics o psíquics, se'ls ha d'abonar un ajut equivalent a 19 EUR del mes, aquesta quantitat es veurà incrementada en el 2010, en el mateix percentatge que el conveni col·lectiu d'aplicació.

Aquesta concessió està supeditada a la presentació de la documentació acreditativa dels requisits prèviament exposats en aquest article. El treballador que es trobi en aquesta situació, amb cònjuge i / o fills disminuïts físics o psíquics documentat, té dret al temps indispensable per l'acompanyament dels seus fills menys d'edat a l'assistència sanitària, havent d'aportar justificat amb hora d'entrada i sortida del centre assistencial, i amb el segell del centre.

Divendres, 9 de gener de 2015

Article 25. Capacitat disminuïda.

Si com a conseqüència d'accident laboral o malaltia professional d'algun treballador adscrit a aquest acord patís disminució de capacitat per a l'acompliment del seu treball habitual, sent-li declarada a judici del tribunal laboral metge competent, mútua, o seguretat social, li serà adaptat el seu lloc de treball, sempre que hi hagi vacant i el seu perfil i localització sigui adequat a les seves capacitats i possibilitats.

Article 26. Gestió de la diversitat.

Les parts signants acorden desenvolupar les activitats necessàries per a la signatura d'un acord de gestió de la diversitat en la composició de les plantilles de treballadors i d'activitats i serveis que es desenvolupin a l'empresa.

L'acord té per objecte facilitar la integració laboral i social efectiva en el centre de treball, prevenir i evitar qualsevol possible discriminació en l'accés i condicions de treball. Així mateix per promoure l'increment de la competitivitat i eficiència en la gestió i activitat de l'empresa.

Article 27. Pla d'igualtat.

En matèria d'igualtat les parts se sotmeten i es remeten íntegrament al contingut del Pla d'igualtat de l'empresa DHL Exel Supply Chain (Spain), SLU, elaborat i negociat per una comissió creada a aquest efecte i formada per l'Empresa i les organitzacions sindicals de CCOO i UGT.

El Pla d'igualtat ha estat elaborat d'acord amb els principis recollits en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i declara expressament la seva decidida voluntat de promoure la igualtat real entre dones i homes, amb l'eliminació d'aquells impediments i estereotips socials que puguin subsistir i que impedeixin assolir una igualtat efectiva, promovent polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat efectiva entre homes i dones en l'àmbit de l'empresa i, específicament, en l'accés al treball, la formació, la promoció professional, els canals de comunicació, la conciliació de la vida professional i familiar, l'assetjament sexual i en les condicions de treball, inclosos els drets econòmics.

El Pla d'igualtat reconeix i inclou la Política de Diversitat i Igualtat elaborada pel Grup Deutsche Post DHL a nivell internacional per al manteniment d'una política d'igualtat, no discriminació i diversitat a tots els treballadors del grup.

ANNEX I.

TAULES SALARIALS.

Concepte de categoria professional	Salari (hores/dia/mes)
Mosso Iniciació / auxiliar administratiu iniciació	
Dia de salari (salari de base + plus conveni)	30.96
Salarial borsa hores	7.91
Hores de festives	11.86
Plus congelat i nocturn	20% de hora normal
Mosso ordinari	
Dia de salari (salari de base + plus conveni)	41,72
Salarial borsa hores	7.91
Hores extraordinàries	10,8
Hores de festives	16
Oficial 3^a	
Dia de salari (salari de base + plus conveni)	43.04
Salarial borsa hores	7.91
Hores extraordinàries	10,8
Hores de festives	16
Mosso especialitzat i oficial de 2a manteniment	
Dia de salari (salari de base + plus conveni)	42,42
Salarial borsa hores	8.15
Hores extraordinàries	10.97
Hores de festives	16
Carretoner	
Dia de salari (salari de base + plus conveni)	43.14
Salarial borsa hores	8.15
Hores extraordinàries	10.97
Hores de festives	16

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 9 de gener de 2015

ANNEX II. CONSECUCIÓ DE LA TAULA DE PRIMA D'EFICIÈNCIA.

Percentatge	Gen.	Feb.	Mar.	Abr.	Maig	Jun.	Jul.	Agost	Sep.	Oct.	Nov.	Dec.	Assoliment mensual quantitat
-	67,27	65,37	67,9	71,47	69,6	69,96	70,56	68,49	66,10	70	66,22	71,07	EUR
0,50%	67,61	65,69	68,24	71,83	69,95	70,31	70,92	68,83	66,44	70,35	66,55	71,42	10,00 EUR
1,00%	67,94	66,02	68,58	72,19	70,29	70,66	71,27	69,18	66,77	70,7	66,88	71,78	15,00 EUR
1,50%	68,28	66,35	68,92	72,55	70,64	71,01	71,62	69,52	67,1	71,05	67,21	72,13	20,00 EUR
2,00%	68,62	66,67	69,25	72,9	70,99	71,36	71,97	69,86	67,43	71,4	67,55	72,49	25,00 EUR
2,50%	68,95	67	69,59	73,26	71,34	71,71	72,33	70,2	67,76	71,75	67,88	72,84	30,00 EUR
3,00%	69,29	67,33	69,93	73,62	71,69	72,06	72,68	70,55	68,09	72,1	68,21	73,2	35,00 EUR
3,50%	69,63	67,65	70,27	73,97	72,03	72,41	73,03	70,89	68,42	72,45	68,54	73,56	40,00 EUR
4,00%	69,96	67,98	70,61	74,33	72,38	72,76	73,39	71,23	68,75	72,8	68,87	73,91	45,00 EUR
4,50%	70,3	68,31	70,95	74,69	72,73	73,11	73,74	71,57	69,08	73,15	69,2	74,27	50,00 EUR
5,00%	70,64	68,63	71,29	75,05	73,08	73,46	74,09	71,92	69,41	73,5	69,53	74,62	55,00 EUR
5,50%	70,97	68,96	71,63	75,4	73,43	73,81	74,44	72,26	69,74	73,85	69,86	74,98	60,00 EUR
6,00%	71,31	69,29	71,97	75,76	73,77	74,16	74,8	72,6	70,07	74,2	70,19	75,33	65,00 EUR
6,50%	72	69,96	72,67	76,5	74,49	74,88	75,52	73,31	70,75	74,92	70,88	76,07	70,00 EUR
7,00%	72,7	70,64	73,38	77,24	75,22	75,6	76,26	74,02	71,44	75,65	71,57	76,80	75,00 EUR
7,50%	73,4	71,32	74,08	77,99	75,94	76,33	76,99	74,73	72,13	76,38	72,26	77,54	80,00 EUR
8,00%	74,11	72,01	74,79	78,73	76,67	77,07	77,73	75,45	72,82	77,11	72,95	78,29	85,00 EUR
8,50%	74,82	72,69	75,51	79,49	77,4	77,8	78,47	76,17	73,52	77,84	73,65	79,04	90,00 EUR
9,00%	75,53	73,39	76,23	80,24	78,14	78,54	79,22	76,9	74,22	78,59	74,35	79,79	95,00 EUR
9,50%	76,24	74,08	76,95	81	78,88	79,29	79,97	77,62	74,92	79,33	75,05	80,54	100,00 EUR
10,00%	76,96	74,78	77,67	81,77	79,62	80,03	80,72	78,35	75,62	80,08	75,76	81,3	105,00 EUR

CASTELLANO.

Traducción del texto original aportada por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN, SLU (CENTRO DE TRABAJO DE GELIDA) PARA LOS AÑOS 2014-2018.

Capítulo I. Naturaleza y partes negociadoras.

Artículo 1. Naturaleza.

El presente acuerdo tiene naturaleza de convenio colectivo de empresa, habiendo sido negociado con las normas contenidas en el Título III del Estatuto de los trabajadores, por lo que de acuerdo con lo previsto en el Artículo 84.2, tendrá prioridad aplicativa respecto al Convenio colectivo sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las materias indicadas en el citado artículo.

En lo no expresamente pactado en este convenio le será de aplicación el Convenio colectivo de aplicación al centro que se encuentre en vigor, o norma que lo sustituya.

En todos los artículos que no aparecen en este convenio, les serán igualmente de aplicación el articulado del Convenio colectivo de aplicación al centro que se encuentre en vigor, o norma que los sustituya, amplíe o modifique, y en tanto en cuanto mantenga su vigor.

Artículo 2. Partes Negociadoras.

El presente Convenio colectivo ha sido negociado por parte de los trabajadores, el comité de empresa, y de otra parte la propia empresa en las personas de su representación legal, todo ello de acuerdo con los puntos 1 y 3.a) del Artículo 87 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo II. Disposiciones Generales.

Artículo 3. Ámbito Funcional.

El presente convenio será de aplicación a la actividad de logística que realiza la empresa DHL Exel Supply Chain Spain, SLU, en su centro de trabajo de Gélida, Barcelona, sito en la calle Camí Can Valls, s/n, Can Valles.

Divendres, 9 de gener de 2015

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente convenio colectivo afectará a la totalidad de los trabajadores de plantilla del centro de Gélida – Carrefour, salvo las excepciones contenidas en los distintos artículos del presente Convenio.

Artículo 5. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo afectará al centro de trabajo de la empresa DHL Exel Supply Chain Spain, SLU sito en la calle Camí Can Valls, s/n Can Valles de la localidad de Gélida (Barcelona).

Artículo 6. Ámbito temporal.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2014 y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 7. Denuncia y revisión.

La representación de la parte que desee la revisión o modificación del presente Pacto, deberá efectuar su denuncia al menos con 3 meses de antelación a la fecha de caducidad. En caso de no ser denunciado por ninguna de las partes, se entenderá prorrogado tácitamente hasta 3 meses después de que se produzca la denuncia por alguna de las partes.

Si las conversaciones o estudios motivados por la revisión del pacto se prologaran por tiempo superior al de su vigencia inicial, o de cualquiera de sus prorrogas, se considerará éste prorrogado hasta la finalización de las mismas.

En el supuesto de que la norma sectorial de referencia, el Convenio colectivo del sector del transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona, fuera modificada o sustituida por otra norma sectorial del mismo o distinto ámbito funcional, el presente Convenio se considerará automáticamente denunciado con finalización de su vigencia a los 3 meses desde la denuncia, comprometiéndose las partes a reunirse y negociar un nuevo convenio para el centro de trabajo de Gélida. En el caso de que el mencionado convenio, se mantuviera en las mismas condiciones de aplicación dentro de la norma sectorial, este Convenio se entenderá vigente hasta su fecha de finalización.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los artículos del presente Convenio, se establecerá un plazo no superior a 3 meses para proceder a la renegociación del mismo.

Artículo 9. Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global mejoren lo pactado en éste pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam", salvo lo previsto en el Artículo 19.7 del convenio colectivo sectorial sobre asignaciones voluntarias, que estuvieran en vigor con anterioridad al presente pacto.

Capítulo III. Clasificación profesional y promoción en el trabajo.

Artículo 10. Clasificación profesional.

Se establecen las siguientes categorías profesionales:

Encargado General:

Encargado de almacén: Es el empleado, dependiente o no del encargado general, responsable del almacén o almacenes a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuir las ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicación de destino, procedencia y salidas que hubiere.

Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista director o delegado de sucursal, encargado general ni feje de tráfico.

Capataz:

Es el empleado que a las órdenes del encargado general, del encargado general, del encargado de almacén o del jefe de tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier

Divendres, 9 de gener de 2015

modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el encargado general y encargado de almacén.

Mozo especializado:

Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad.

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

Se considerará que ha adquirido la práctica necesaria a los 2 años de antigüedad en la plantilla realizando las tareas de mozo ordinario (recepción, preparación, carga – descarga, verificación).

Mozo ordinario:

Realizará las de recepción, preparación, carga y descarga, verificaciones habituales en las instalaciones de la empresa, así como el uso de la maquinaria que habitualmente se utilice para tales tareas, habiendo recibido un periodo de formación, entrenamiento durante un periodo de 9 meses para el Desarrollo de dichas funciones. Después de 2 años de permanencia en la categoría promocionará a mozo especialista.

Mozo iniciación:

Realizará las tareas de recepción, preparación, carga y descarga, así como verificación y mantenimiento. Durante los primeros 9 meses de permanencia en la plantilla estará en fase de formación y entrenamiento, recibiendo las instrucciones e informaciones necesarias para el adecuado desarrollo de sus tareas. Utilizará la maquinaria adecuada recibiendo entrenamiento en la utilización de la misma.

Administrativos y Mozo con una antigüedad en plantilla de menos de 9 meses, en caso de Mozo, en les áreas de recepción, preparación, carga y descarga, verificación y mantenimiento.

Oficial 2ª:

Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teóricos y prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica en el puesto de trabajo, realizan trabajos corrientes con un rendimiento correcto, y pueden interpretar los planos y croquis más elementales. Realizará tareas de mantenimiento que requiere de un mayor conocimiento técnico y práctico, así como una mayor responsabilidad e iniciativa en la gestión del área, pudiendo llevar equipos a su cargo.

Oficial 3ª:

Realizará funciones del área de mantenimiento bajo supervisión. Para poder acceder a esta categoría deberá acreditar al menos una formación y permanencia de 9 meses en el área y puestos de mantenimiento.

Carretillero Torero:

Profesional conducción carretillas elevadoras de más de 1300 Kg. de carga, pudiendo realizar tareas de recepción, preparación, carga – descarga, verificación y mantenimiento.

Oficial 1ª administrativo:

Es el empleado que bajo su responsabilidad, realizará con la máxima perfección burocrática trabajo que requieran plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como pudiendo realizar visitas a clientes y organismos públicos. En los centros de trabajo de más de 4 empleados administrativos pueden asumir la supervisión de los mismos.

Divendres, 9 de gener de 2015

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuya principal tarea sea la de realizar trabajos de programación informática.

Oficial 2ª administrativo:

Pertencen a esta categoría profesional los que están subordinados si se precisase al jefe de oficina y, que acrediten conocimientos teóricos y prácticos adecuados, haciendo normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y/o organismos públicos. En los centros de trabajo de hasta 3 empleados administrativos pueden asumir la supervisión de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal tarea y/o responsabilidad sea la de operador de sistemas informáticos.

Auxiliar Administrativo:

Es el empleado que con conocimientos de carácter burocrático, y bajo la supervisión de sus superiores, ejecuta Trabajos que no requieren de especial complejidad.

Se considerará que el trabajador ha adquirido el entrenamiento y practica necesaria a los 9 meses de permanencia en el puesto.

Auxiliar Administrativo Iniciación:

Es el empleado que comienza a realizar funciones de auxiliar administrativo sin la práctica necesaria para poder dar cumplimiento a todas las funciones del área, y que deberá en el plazo de 9 meses haber adquirido el total de funciones del área. Promocionará a la categoría de Auxiliar Administrativo a los 9 meses de su permanencia en el puesto realizando estas funciones.

Artículo 11. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará anualmente, a sus trabajadores, las prendas de trabajo que a continuación se especifican:

1. Trabajadores Fruta/ refrigerados / elaborados:

2 pantalones azulina 09 acolchados multibolsillos serie 398 de VELILLA CONFECCCIÓN INDUSTRIAL.

2 polares DH05 homologados DHL fleeces jacket 100CW004001 de DIMENSIONS.

1 Parka ripstop 5 ripb recubierto pvc color azul, impermeables de COVERGUARD.

1 Gorra o gorro que será sustituido cada vez que esté deteriorado.

Los Guantes serán sustituidos cada vez que estos estén deteriorados.

1 Chaleco reflectante color naranja, que será sustituido cada vez que esté deteriorado.

2. Congelado:

2 pantalones azulina 09 acolchados multibolsillos serie 398 de VELILLA CONFECCCIÓN INDUSTRIAL.

2 polares DH05 homologados DHL fleeces jacket 100CW004001 de DIMENSIONS.

1 traje congelado compuesto de pantalón frigorista BEAVER (peto) y parka frigorista BEAVER.

Guantes piel vacuno con borrego. Los guantes serán sustituidos cada vez que estos estén deteriorados. Estos serán devueltos a la empresa.

1 par de botas congelado S3 WR RESISTENTES -30 BERING.

1 pasamontañas que será sustituido cada vez que esté deteriorado.

1 braga polar que será sustituida cada vez que esté deteriorado.

1 gorro que será sustituido cada vez que este deteriorado.

1 chaleco reflectante color naranja, que será sustituido cada vez que este deteriorado.

2 pares de calcetines térmicos de seguridad de COOLMAX.

Divendres, 9 de gener de 2015

3. Pescadería:

2 pantalones azulina 07 acolchados multibolsillos serie 398 de VELILLA CONFECCIÓN INDUSTRIAL.
2 polares DAKOTA composición 100% poliéster.
2 cazadoras blanco 07 tres cremalleras acolchadas series 698 de VELILLA CONFECCIÓN INDUSTRIAL.
2 sudaderas cuello redondo blancas 50% algodón tejido felpa de VALENTO.
1 cofia blanca que será sustituida cada vez que esté deteriorada.
1 par de calzado seguridad sanitario D360.141 resistente blanco modelo purofort de DUNLOP.
2 pares de calcetines térmicos de seguridad de COOLMAX.
1 chaleco reflectante color naranja, que será sustituido cada vez que esté deteriorado.
Guantes y manguitos que serán sustituidos cada vez que estos estén deteriorados.
Los trabajadores de recepción, verificadores, administrativos y de alto riesgo llevarán chaleco reflectante naranja.

4. Resp. De equipo – Resp. de turno y Resp. de operaciones:

2 pantalones azulina 09 acolchados multibolsillos serie 398 de Velilla confección industrial.
2 polares DH05 homologados DHL fleece jacket 10CW004001 de Dimensions.
1 parka ripstop 5 riph de color rojo, recubierto pvc, impermeable de Coverguard.
1 par de calzado de seguridad blanco S2 s/velcro mod: Saona.
1 chaleco reflectante color amarillo, que será sustituido cada vez que esté deteriorado.

Los trabajadores que abandonen la compañía devolverán a la empresa la ropa entregada. Los trabajadores de ETT que pasen a empresa hasta junio recibirán dos mudas, y los que se incorporen posteriormente recibirán una.

Las prendas de trabajo se pactarán anualmente en el comité de seguridad y salud.

Pudiendo ser sustituidos por la empresa por otros de características similares.

Capítulo IV. Retribuciones.

Artículo 12. Salario.

A los trabajadores y trabajadoras les será de aplicación el salario establecido en el convenio colectivo de aplicación, salvo en lo expresamente dispuesto en el presente convenio, que le será de aplicación la tabla que se adjunta como Anexo I.

Artículo 13. Plus acuerdo.

Los trabajadores y trabajadoras a partir de los 9 meses de permanencia en la empresa devengarán el derecho a un plus denominado Plus Acuerdo del siguiente importe:

De la cuantía del 2 por ciento del salario base previsto en las tablas salariales del convenio sectorial de aplicación y correspondiente al año 2010.

Adicionalmente, un incremento en la bolsa de vacaciones prevista en el convenio sectorial por importe de 100 EUR, de forma proporcional en caso de alta o cese durante el año, y que se añadirá al concepto Bolsa de Vacaciones percibido durante el mes de julio.

Dicho plus será compensable y absorbible con cualquier aumento que se produzca en el convenio sectorial de aplicación y percibido proporcionalmente a la jornada en caso de contrataciones a tiempo parcial.

Artículo 14. Trabajo en cámaras de congelación.

Plus de trabajo en cámaras de congelación:

Los trabajadores, independientemente de la forma en que fueren contratados, cuando presten sus servicios en cámara de congelación de menos 18, percibirán un plus consistente en el 20% del salario base que se devengara proporcionalmente al tiempo trabajado dentro de la referida cámara de congelación.

Prima Congelado:

Los trabajadores que presten sus servicios en recepción, preparación y verificación de pedidos en la cámara de congelado, percibirán una prima consistente en la diferencia entre el plus de congelado y el 20% de la hora de bolsa.

Divendres, 9 de gener de 2015

Artículo 15. Plus de eficiencia.

Se establece un plus de eficiencia, debido a la regulación que dicho plus tiene en base a la curva de servicio y productividad, dicha prima tendrá un importe de 50,00 EUR brutos mensuales.

El inicio del percibo de dichos pluses será transcurrido 9 meses de permanencia en la empresa, por el tiempo de carencia hasta que se consigue eficiencia efectiva, así como completar la curva de aprendizaje.

Dicho plus estará supeditado a las siguientes consideraciones:

a) Cuando los indicadores de productividad global mensual disminuyan durante dos meses consecutivos respecto a los obtenidos en 2009 durante el mismo periodo, la prima se reducirá en un 50% a partir del mes siguiente al segundo mes de bajada de la productividad hasta que no se recuperen los porcentajes por encima de lo obtenido en 2009.

b) Tomando como base de partida los porcentajes de productividad media global de 2010, si estos incrementarán a partir de la firma del acuerdo, con respecto a los mismo periodos de 2010, el importe de 50 EUR brutos se verá incrementado de forma progresiva en correlación con el % de incremento siguiendo la tabla del anexo II.

Dicho Plus quedará sujeto a presencia, descontándose la parte proporcional de los días no trabajados en caso de ausencia. Se perderá el 100% del plus en caso de ausencias por faltas injustificadas.

En caso de existir contratos con jornadas con número inferior a las de jornada completa, estas percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado de jornada.

Asimismo, el pago de este plus queda sujeto a la vigencia de la totalidad de artículos recogidos en este pacto. En el caso de que algún artículo de este pacto, por cualquier motivo, sufriera alguna variación o modificación durante la vigencia del pacto, dejaría de manera automática sin efecto el presente artículo.

En el presente convenio se adjunta como anexo II la tabla de correlaciones de consecución de los incrementos de productividad y sus importes asociados.

Artículo 16. Revisión Salarial.

Los conceptos salariales derivados del convenio colectivo del sector de aplicación, tendrán los incrementos que se pacten en el citado convenio colectivo durante toda la vigencia del presente convenio.

Dichos incrementos podrán ser absorbidos y compensados con el plus acuerdo previsto en el artículo 14 del presente convenio.

Capítulo V. Tiempo de trabajo.

Artículo 17. Jornada laboral.

1. La jornada laboral será de 39 horas y 30 minutos semanales de trabajo efectivo, dispuestas en 5 jornadas diarias de trabajo repartidas de lunes a domingo en función de la sección en la que trabaje, debiendo establecer la Empresa un calendario mensual de las jornadas asignadas a cada trabajador, que deberá ser publicado dentro de la tercera semana del mes anterior.

2. Las jornadas de descanso serán fijas o rotativas dependiendo de la sección y/o puesto de trabajo sin poder variar en función de la coincidencia con festivos nacionales.

3. La jornada normal de trabajo diario quedará limitada a la realización de 2 horas por encima de la jornada inicial asignada por la empresa en el calendario mensual.

4. Las horas que excedan o resten de la jornada laboral de 39 horas y 30 minutos, serán acumuladas en una bolsa de horas.

5. Todos los trabajadores disfrutarán de 20 minutos diarios para el tiempo del "bocadillo". Dicho tiempo tiene la consideración, a todos los efectos, de trabajo efectivo. Los contratados a tiempo parcial disfrutaran del descanso del bocadillo de forma proporcional a su jornada de trabajo, pudiendo ampliar dicho tiempo hasta un mínimo de 20 minutos no teniendo esa diferencia consideración de trabajo efectivo.

Divendres, 9 de gener de 2015

6. Dentro de una misma sección los trabajadores tendrán la posibilidad de intercambiarse los días de libranza con el consentimiento del mando, siguiendo el procedimiento establecido en el centro.

Artículo 18. Horas extraordinarias y bolsa de horas.

Se creará una bolsa de horas para la adecuación de la capacidad de producción a las fluctuaciones de la demanda, de acuerdo con las siguientes características:

1. Las horas que excedan de la jornada semanal de 39.5 horas, pasarán a acumularse en la bolsa de horas, denominándose horas positivas.
2. Las horas que no alcancen las 39.5 horas semanales, pasarán igualmente a formar parte de la bolsa de horas, en forma de horas negativas.
3. Cada 2 meses se procederá a contabilizar las horas de la bolsa. Si el resultado es negativo, la empresa asumirá las horas no trabajadas por el empleado. Siempre que la empresa no le haya requerido trabajarlas. En caso de que la empresa le requiera trabajarlas, la recuperación de dichas horas tendrá carácter obligatorio, y será de aplicación el régimen disciplinario. Si el trabajador no recupera las horas, dichas horas serán descontadas a precio de hora normal. Si el resultado es positivo, se dejará a elección del trabajador la opción de cobrarlas como horas de bolsa o bien disfrutarlas como tiempo libre, en forma y fecha acordada con la empresa. Independientemente del conteo bimestral, mensualmente se contabilizarán las Horas Positivas acumuladas por el trabajador en el mes y las que excedan de 20 podrán ser acumuladas o retribuidas como horas de bolsa a elección del trabajador.
4. Cuando el trabajador realice más de dos (2) horas por encima del horario que le ha sido asignado por la empresa para ese día, las horas realizadas que excedan estas dos horas adicionales tendrán siempre consideración de horas extraordinarias de carácter voluntario, quedando excluidas de la bolsa de horas.
5. A partir de 10 horas trabajadas en una jornada diaria de trabajo serán retribuidas como horas extraordinarias, quedando excluidas de la bolsa de horas.
6. En caso de trabajar voluntariamente un día de libranza a requerimiento de la empresa, las horas trabajadas se cobrarán como horas extras.
7. El personal que acuda a trabajar alguno de los festivos nacionales que sean de aplicación al centro de Gélida, según calendario BOE, serán retribuidos a precio de horas festiva.
8. Las horas de bolsa o extras serán acumulables a petición del trabajador, y por acuerdo con la empresa podrá cambiarlo por días de descanso, concatenándolos al periodo de vacaciones, con un límite de 79 horas.

Artículo 19. Vacaciones.

19.1 El trabajador y la empresa, podrán pactar de mutuo acuerdo, el disfrute de las vacaciones pendientes del año, dentro del primer trimestre del año siguiente.

Los 30 días de vacaciones naturales podrán disfrutarse a petición del empleado de forma fraccionada y mediante acuerdo con la empresa en periodos de 7 días naturales. Dichos periodos deberán ser iniciados en lunes y como mínimo de 7 días continuados.

Cuando la reincorporación, después de un periodo de vacaciones, coincida con un día festivo o libranza, éste no computará como día de vacaciones.

19.2 Bolsa de vacaciones.

Se establece una bolsa de vacaciones en compensación de los gastos de desplazamientos vacacionales, por una cuantía de 250,00 EUR para el año 2007; de 300,00 EUR para el año 2008; de 350 EUR para el 2009 y de 400 EUR para el 2010, o la parte proporcional en función de la permanencia del trabajador en la empresa.

Dichas cantidades se abonarán a todos los trabajadores coincidiendo con su disfrute.

Artículo 20. Permisos retribuidos.

1. Por visita médica: Se concederá el tiempo indispensable, con un máximo de 4 horas, siempre que no se justifique correctamente la necesidad de ausentarse más tiempo. Deberá acreditar mediante justificante médico, que deberá estar cumplimentado con la hora de entrada y salida, sello del CAP.

Divendres, 9 de gener de 2015

2. Por Indisposición: Justificante médico que indique la imposibilidad de trabajar o baja médica. El justificante ordinario de paso por el centro médico se considera visita, por el que si la ausencia excede de 4 horas se deberá recuperar o se descontará en nómina.
3. Por matrimonio: 15 días naturales contando desde el día de la boda. Libro de familia, certificado Juzgado / ayuntamiento / iglesia. Asimismo, se concederá, un día de permiso retribuido por razón de boda de padres y hermano e hijos.
4. Por traslado de domicilio: 1 día. Certificado de padrón o similar que indique nueva dirección.
5. Por enfermedad grave familiar (hasta 2 grado): En los casos de enfermedad grave de parientes hasta el 2 grado de consanguinidad o afinidad, queda establecido el permiso retribuido en tres días, y en el supuesto de desplazamiento queda establecido en cinco días, siempre que con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera del ámbito provincial o que dentro del mismo suponga un tiempo superior a 6 horas utilizando los servicios públicos normales. Se deberá aportar justificante del médico del pariente justificando el cuidado del enfermo y en caso de hospitalización justificante del hospital.
6. Por nacimiento de hijos o adopción: 3 días naturales, 5 días naturales si se requiere desplazamiento fuera de la provincia libro de familia o documentación que acredite parentesco.
7. Por fallecimiento familiar (Hasta 2 Grado): 3 días naturales, 5 días naturales si se requiere desplazamiento fuera de la provincia. Esquela o documentación que acredite parentesco.
8. Por cumplimiento del deber público o personal de carácter inexcusable: Se considera cumplimiento del deber la asistencia obligada a: Juzgados, mesas electorales, siempre que concurra citación oficial. La firma de escrituras, notarios, etc. o se consideran cumplimiento del deber inexcusable. El tiempo indispensable, con un máximo de 4 horas, siempre que no se justifique correctamente la necesidad de ausentarse más tiempo, la documentación a presentar será de certificado o justificante con jora de entrada y salida.
9. Por días de asunto personales: 2 días naturales, que deben solicitarse con una antelación mínima de 48 horas, asimismo su concesión no afectará a más del 10% del grupo profesional. Los trabajadores que desarrollen habitualmente su trabajo en cámaras frigoríficas a menos de 0º centígrados, dispondrán de un día adicional para asuntos propios. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo casos de fuerza mayor acreditada. En caso de que no hayan sido consumidos al finalizar el año, la empresa abonará 35,70 EUR brutos por cada día personal no consumido. Esta cantidad se aumentara cada año con el IPC.

Artículo 21. Contratos a tiempo parcial.

1. El límite máximo de horas complementarias previsto en el artículo 12.5.c) del Estatuto de los trabajadores se fija en el 60 por ciento de la jornada contratada.
2. El plazo de preaviso fijado en el artículo 12.5.d) del estatuto de los trabajadores queda fijado en 6 horas.
3. El límite máximo de horas complementarias de aceptación voluntaria previsto en el artículo 12.5.g) del estatuto de los trabajadores, queda fijado en el 30 por ciento de la jornada contratada.

Capítulo VI. Comisión paritaria del Convenio colectivo.

Artículo 22. Comisión paritaria interpretadora del convenio.

1. Se establece una comisión paritaria, compuesta por un total de seis miembros, de los cuales tres corresponderán a miembros del Comité de Empresa del Centro y tres en representación de la empresa, elegidos por sus respectivas representaciones y preferentemente si han participado en las deliberaciones de este Convenio Colectivo.
2. Las funciones y competencias de la comisión paritaria serán las siguientes:

Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio, le sean sometidas.

Elaboración de propuestas de adaptación de Convenio a elevar a consideración de la comisión negociadora, única competente para la adaptación o modificación del mismo.

Conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del Convenio, si a tal efecto le fuera sometido por las partes legitimadas.

Divendres, 9 de gener de 2015

Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos adoptados en el Convenio.

Emitir resolución, sobre las consultas planteadas relativas a la actividad de una determinado subsector o empresa y su vinculación o no, con el ámbito funcional del presente Convenio.

3. Para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, se establecen los siguientes procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria:

La correspondiente información, comunicación y/o solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se realizará por escrito presentándose en las oficinas del centro de trabajo que dará traslado inmediato a las dos representaciones.

La comisión paritaria se deberá de reunir en un plazo de 48 horas desde la solicitud de intervención.

La actuación de la Comisión Paritaria no podrá prolongarse por más de siete días naturales desde la fecha de presentación de la solicitud de intervención.

Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha comisión o cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiere reunido, las partes podrán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario y necesitara del acuerdo expreso de las dos partes, todo ello de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

Artículo 22 bis. Régimen de inaplicación de las condiciones previstas en este Convenio colectivo.

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En el caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

La comisión paritaria realizará las funciones encomendadas en el artículo 16 del presente convenio.

Se acuerda fijar como domicilio de la comisión paritaria del acuerdo, a todos los efectos, en el domicilio del centro de trabajo, Camí Can Valls, S/n. Gélida 08790.

Capítulo VII. Medidas sociales.

Artículo 23. Opción de ingreso en la empresa.

En el supuesto de fallecimiento o invalidez permanente en grado de absoluta de un trabajador o trabajadora, tendrán derecho a ingresar en el plantilla como sustitución el pariente de primera línea que se relaciona: Cónyuge, Hijos, Padre o Hermanos, siempre que cumpla los requisitos necesarios para cubrir el puesto basándose en el Job Description. En el supuesto de que se diese el caso aquí expuesto, Empresa y comité formarán una comisión para valorar quien está más capacitado para dicho puesto.

Artículo 24. Ayuda a los trabajadores con cónyuges y/o hijos disminuidos físicos o psíquicos.

Todos los trabajadores con cónyuges y/o hijos disminuidos físicos o psíquicos que sean beneficiarios de la prestación económica mensual del servicio común o asistencia a disminuidos físicos o psíquicos, se les abonara una ayuda

Divendres, 9 de gener de 2015

equivalente a 19 EUR del mes, esta cantidad se verá incrementada en el 2010, en el mismo porcentaje que el convenio colectivo de aplicación.

Esta concesión está supeditada a la presentación de la documentación acreditativa de los requisitos previamente expuestos en este Artículo. El trabajador que se encuentre en esta situación, con cónyuge y/o hijos disminuidos físicos o psíquicos documentado, tendrá derecho al tiempo indispensable para el acompañamiento de sus hijos menos de edad a la Asistencia Sanitaria, debiendo aportar justificante con hora de entrada y salida del centro asistencial, y con el sello del centro.

Artículo 25. Capacidad disminuida.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional de algún trabajador afecto a este acuerdo sufriera disminución de capacidad para el desempeño de su trabajo habitual, siéndole declarada a juicio del tribunal laboral medico competente, mutua, o seguridad social, le será adaptado su puesto de trabajo, siempre y cuando exista vacante y su perfil y localización sea adecuado a sus capacidades y posibilidades.

Artículo 26. Gestión de la diversidad.

Las partes firmantes acuerdan desarrollar las actividades necesarias para la firma de un acuerdo de gestión de la diversidad en la composición de las plantillas de trabajadores y de actividades y servicios que se desarrollen en la empresa.

El acuerdo tendrá por objeto facilitar la integración laboral y social efectiva en el centro de trabajo, prevenir y evitar cualquier posible discriminación en el acceso y condiciones de trabajo. Así mismo para promover el incremento de la competitividad y eficiencia en la gestión y actividad de la empresa.

Artículo 27. Plan de igualdad.

En materia de igualdad las partes se someten y se remiten íntegramente al contenido del Plan de Igualdad de la empresa DHL Exel Supply Chain (Spain), SLU, elaborado y negociado por una comisión creada al efecto y formada por la Empresa y las organizaciones sindicales de CCOO y UGT.

El plan de igualdad ha sido elaborado de acuerdo con los principios recogidos en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con la eliminación de aquellos impedimentos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzar una igualdad efectiva, promoviendo políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito de la Empresa y, específicamente, en el acceso al trabajo, la formación, la promoción profesional, los canales de comunicación, la conciliación de la vida profesional y familiar, el acoso sexual y en las condiciones de trabajo, incluidos los derechos económicos.

El Plan de Igualdad reconoce e incluye la Política de Diversidad e Igualdad elaborada por el Grupo Deutsche Post DHL a nivel internacional para el mantenimiento de una política de igualdad, no discriminación y diversidad a todos los trabajadores del grupo.

ANEXO I.

TABLAS SALARIALES.

Concepto/Categoría profesional	Salarios (Hora/Día/Mes)
Mozo iniciación/Auxiliar administrativo iniciación	
Salario día (Salario base + plus convenio)	30,96
Salario hora bolsa de horas	7,91
Horas festivas	11,86
Plus congelado y nocturnidad	20% hora normal
Mozo ordinario	
Salario día (Salario base + plus convenio)	41,72
Salario hora bolsa de horas	7,91
Horas Extraordinaria	10,8
Horas festivas	16
Oficial 3ª	
Salario día (Salario base + plus convenio)	43,04
Salario hora bolsa de horas	7,91
Horas Extraordinaria	10,8
Horas festivas	16

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 9 de gener de 2015

Concepto/Categoría profesional	Salarios (Hora/Día/Mes)
Mozo especialista y oficial 2 de mantenimiento	
Salario día (Salario base + plus convenio)	42,42
Salario hora bolsa de horas	8,15
Horas Extraordinaria	10,97
Horas festivas	16
Carretilero	
Salario día (Salario base + plus convenio)	43,14
Salario hora bolsa de horas	8,15
Horas Extraordinaria	10,97
Horas festivas	16
Auxiliar administrativo	
Salario día (Salario base + plus convenio)	1306,07
Salario hora bolsa de horas	8,15
Horas Extraordinaria	10,97
Horas festivas	16
Oficial 2 administrativo	
Salario día (Salario base + plus convenio)	1396,28
Salario hora bolsa de horas	8,15
Horas Extraordinaria	10,97
Horas festivas	16

ANEXO II. TABLA CONSECUCIÓN DE LA PRIMA DE EFICIENCIA.

Porcentaje	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Importe Consecución Mensual
-	67,27	65,37	67,9	71,47	69,6	69,96	70,56	68,49	66,1	70	66,22	71,07	EUR
0,50%	67,61	65,69	68,24	71,83	69,95	70,31	70,92	68,83	66,44	70,35	66,55	71,42	10,00 EUR
1,00%	67,94	66,02	68,58	72,19	70,29	70,66	71,27	69,18	66,77	70,7	66,88	71,78	15,00 EUR
1,50%	68,28	66,35	68,92	72,55	70,64	71,01	71,62	69,52	67,1	71,05	67,21	72,13	20,00 EUR
2,00%	68,62	66,67	69,25	72,9	70,99	71,36	71,97	69,86	67,43	71,4	67,55	72,49	25,00 EUR
2,50%	68,95	67	69,59	73,26	71,34	71,71	72,33	70,2	67,76	71,75	67,88	72,84	30,00 EUR
3,00%	69,29	67,33	69,93	73,62	71,69	72,06	72,68	70,55	68,09	72,1	68,21	73,2	35,00 EUR
3,50%	69,63	67,65	70,27	73,97	72,03	72,41	73,03	70,89	68,42	72,45	68,54	73,56	40,00 EUR
4,00%	69,96	67,98	70,61	74,33	72,38	72,76	73,39	71,23	68,75	72,8	68,87	73,91	45,00 EUR
4,50%	70,3	68,31	70,95	74,69	72,73	73,11	73,74	71,57	69,08	73,15	69,2	74,27	50,00 EUR
5,00%	70,64	68,63	71,29	75,05	73,08	73,46	74,09	71,92	69,41	73,5	69,53	74,62	55,00 EUR
5,50%	70,97	68,96	71,63	75,4	73,43	73,81	74,44	72,26	69,74	73,85	69,86	74,98	60,00 EUR
6,00%	71,31	69,29	71,97	75,76	73,77	74,16	74,8	72,6	70,07	74,2	70,19	75,33	65,00 EUR
6,50%	72	69,96	72,67	76,5	74,49	74,88	75,52	73,31	70,75	74,92	70,88	76,07	70,00 EUR
7,00%	72,7	70,64	73,38	77,24	75,22	75,6	76,26	74,02	71,44	75,65	71,57	76,8	75,00 EUR
7,50%	73,4	71,32	74,08	77,99	75,94	76,33	76,99	74,73	72,13	76,38	72,26	77,54	80,00 EUR
8,00%	74,11	72,01	74,79	78,73	76,67	77,07	77,73	75,45	72,82	77,11	72,95	78,29	85,00 EUR
8,50%	74,82	72,69	75,51	79,49	77,4	77,8	78,47	76,17	73,52	77,84	73,65	79,04	90,00 EUR
9,00%	75,53	73,39	76,23	80,24	78,14	78,54	79,22	76,9	74,22	78,59	74,35	79,79	95,00 EUR
9,50%	76,24	74,08	76,95	81	78,88	79,29	79,97	77,62	74,92	79,33	75,05	80,54	100,00 EUR
10,00%	76,96	74,78	77,67	81,77	79,62	80,03	80,72	78,35	75,62	80,08	75,76	81,3	105,00 EUR

Barcelona, 23 de setembre de 2014
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès