ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 29 d'abril de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Whirlpool Iberia Suc. en España de Whirlpool Europe, SA, per al període 1.3.2014-28.02.2017 (codi de conveni núm. 08008222011995)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Whirlpool Iberia Suc. En España de Whirlpool Europe, S.A. subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 9 de desembre 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 Whirlpool Iberia Suc. en España de Whirlpool Europe, SA, per al període 1.3.2014-28.02.2017 (codi de conveni núm. 08008222011995) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA WHIRLPOOL IBERIA SUC. EN ESPAÑA DE WHIRLPOOL EUROPE, SA PARA EL PERIODO 01.03.2014-28.02.2017

CAPÍTULO 1

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1 Objeto

El presente convenio tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo entre Whirlpool Iberia sucursal en España de Whirlpool Europe SRL, en adelante "la empresa", y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 2 Ámbito territorial

El presente convenio afecta a todos los centros de trabajo y oficinas de Whirlpool Iberia sucursal en España de Whirlpool Europe SRL, en la provincia de Barcelona, sin perjuicio de la posibilidad de extender su ámbito de aplicación al resto del territorio nacional, con la adhesión previa correspondiente.

Artículo 3 Ámbito de aplicación personal

El presente convenio afecta a todo el personal que actualmente pertenece a la plantilla de Whirlpool Iberia sucursal en España de Whirlpool Europe SRL, y al personal que ingrese en plantilla durante su vigencia, a excepción de la Dirección General.

CAPÍTULO 2

Vigencia, prórroga, denuncia y revisión

Artículo 4 Vigencia

El presente convenio entrará en vigor el 1 de marzo de 2014 y tendrá una duración de tres años hasta el 28 de febrero de 2017.

CVE-Núm. de registre: 062015000635

Artículo 5 Prórroga y denuncia

El convenio se prorrogará de 1 año en 1 año una vez finalizada su vigencia, por reconducción tácita, si no se produce una denuncia expresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su extinción. En caso de denuncia por cualquiera de las partes se seguirá lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 6 Revisión

Cada año se podrán revisar los siguientes conceptos monetarios:el SIC (salario base), la compensación por comidas y la ayuda escolar, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del presente convenio.

CAPÍTULO 3

Compensación, absorción y garantías personales

Artículo 7 Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su conjunto por las que regían anteriormente por imperativo legal, jurisprudencial, administrativa, convenio colectivo sindical, contrato individual, usos y costumbres o cualquier otra causa. Las disposiciones legales y reglamentarias que comporten una variación en todos o en alguno de los conceptos retributivos acordados, o que supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en su conjunto, superan el nivel total anual. En caso contrario, se han de considerar absorbidas por las condiciones pactadas en el presente convenio.

Artículo 8

Garantías personales

Es necesario respetar las situaciones personales que, consideradas en su conjunto, desde el punto de vista de su percepción, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio y se deben mantener estrictamente "ad personam".

CAPÍTULO 4

Comisión paritaria

Artículo 9 Comisión paritaria

Se crea la comisión paritaria del convenio para la interpretación de las cuestiones que se deriven de su aplicación.

Deberá estar compuesta por cuatro miembros, con la misma representación de las partes negociadoras del convenio, y los ha de designar la dirección y los firmantes del presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancias de alguna de las partes, previa comunicación por escrito a la otra, en el plazo máximo de 5 días hábiles a partir de la recepción de dicha comunicación, adoptando los acuerdos oportunos en otro plazo de 7 días hábiles.

De todas sus actuaciones se levantará Acta, que será firmada por sus componentes. Sus acuerdos, que tendrán carácter vinculante y solamente se referirán a cuestiones de carácter o afectación colectiva, se adoptarán por mayoría simple de los miembros de la Comisión.

En caso de desacuerdo, ambas partes convienen en someterse a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Se incluye la competencia para comprender las discrepancias a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CVE-Núm. de registre: 0620150006 35

Artículo 10 Jornada laboral

Durante la vigencia del convenio, las horas anuales y el horario son los que se indican en el calendario laboral oficial anual. Durante la vigencia de este convenio se acuerdan 1.760 horas anuales. El calendario será firmado y publicado a los empleados en tiempo y forma.

Artículo 11 Calendario laboral

Se establece un calendario laboral donde se ha eliminado la jornada intensiva del viernes y se ha sustituido por veintiséis horas de trabajo adicionales más la compensación de las tardes de los viernes de los meses de julio, agosto y diciembre. Todo esto con el espíritu de aumentar la productividad sin un costo para la empresa.

Artículo 12 Vacaciones

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tienen derecho a un disfrute de un total de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, de los cuales veintiuno deberán realizarse durante el mes de agosto. Excepto los back-ups necesarios según las necesidades de la empresa y previo acuerdo entre empresa y empleado.

CAPÍTULO 6

Organización del trabajo

Artículo 13 Norma general

La organización del trabajo en todas y cada una de las dependencias de la empresa es facultad exclusiva de la dirección de la misma.

CAPÍTULO 7

Retribuciones y escalas salariales

Artículo 14 Incrementos salariales

Los incrementos salariales durante la vigencia de este Convenio son:

- Año 2014, contención salarial, por lo que regirán las tablas salariales aprobadas en marzo de 2013.

- Para el año 2015, y durante la vigencia del presente convenio, se prevé la revisión de las tablas salariales según el IPC siempre y cuando la empresa obtenga los resultados de acuerdo con los objetivos de Full IOP definidos en el Profit Plan, y que deben ser publicados cada año.

Siempre se establece como criterio para los aumentos el IPC aplicado sobre el salario base o SIC, siempre condicionado a los resultados obtenidos por la empresa.

Artículo 15 Escala de salarios

La escala de salarios vigentes durante el año 2014 se recoge en el anexo 1 del presente convenio.

Artículo 16 Plus de vinculación y antigüedad

Con el carácter de complemento salarial personal, se abonará un premio de vinculación a la empresa consistente en la percepción de las cantidades que se indican en el anexo 3 del presente convenio.

Artículo 17 Premio de permanencia

Con la finalidad de estimular la permanencia en la empresa y disminuir la rotación de personal, se establecen unos premios excepcionales por años de permanencia completos indicados en el anexo 4 del presente convenio.

CVE-Núm. de registre: 0620150000635

Este pago se hará efectivo en la nómina del mes siguiente al cumplimiento del período establecido, de una sola vez y con las retenciones legales correspondientes.

Artículo 18 Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre

A todos los trabajadores de la empresa se les abonará una gratificación de una mensualidad completa, tanto en junio como en diciembre. Los importes se han de calcular exclusivamente sobre el salario inicial del convenio y las garantías personales.

Para el personal con menos de un año de antigüedad en la empresa, en la fecha de la meritación de estas gratificaciones, éstas han de abonarse en la cantidad proporcional al periodo de permanencia en la empresa.

Artículo 19 Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias deben tener un carácter muy excepcional. Para clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se ha de entender como tal las necesarias para periodos de punta de ventas, ausencias imprevistas o las de carácter estructural, derivadas de la naturaleza del trabajo que se trate. El personal, quepor petición expresa de la empresa, haya de prolongar la jornada laboral podrá, previo acuerdo de las partes, cobrar las horas extraordinarias o compensarlas con períodos de descanso. En ausencia de acuerdo se compensaran mediante periodos de descanso.

El cálculo de la hora extraordinaria nunca podrá ser inferior al del valor de la hora ordinaria. El precio de la hora deberá calcularse individualmente en cada caso.

Artículo 20 Incentivo sobreobjetivos

Se remite al sistema de retribución variable general de la empresa pactado a nivel individual.

Todos los empleados con una permanencia superior a un año en la empresa deberán tener la posibilidad de disponer de una parte de retribución variable de como mínimo un 3% del salario bruto anual, de acuerdo con los objetivos pactados anualmente con la empresa, ya sea en forma de Incentivos de Venta, o bajo la fórmula de objetivos PMP.

CAPÍTULO 8

Ingresos y ceses de personal

Artículo 21 Ingresos

Los ingresos de personal nuevo en la empresa se consideran realizados en periodo de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a seis meses para los técnicos titulados ni a los tres meses para el resto de trabajadores.

Artículo 22 Ceses

En el caso de cese voluntario de los trabajadores, estos están obligados a comunicarlo a la empresa con una antelación de quince días a la fecha que dejen de prestar el servicio, y deben hacerlo por escrito con acuse de recibo.

Para los responsables de departamento o área, el plazo de preaviso se establece en treinta días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la antelación antes mencionada da derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador la cantidad equivalente de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 23 Nuevas contrataciones

Los nuevos contratos laborales se habrán de concertar por tiempo indefinido o por una duración determinada en conformidad con la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 24 Grupos profesionales

Adaptación del sistema de clasificación profesional a las nuevas clasificaciones del Anexo 2.

En caso de no coincidencia entre la clasificación actual de un trabajador y las nuevas clasificaciones, siempre se optará por la nueva clasificación inmediatamente superior.

CVE-Núm. de registre: 0620150006 35

CAPÍTULO 9

Asistencia social

Artículo 25 Ayuda escolar

La dirección de la empresa abonará, en el mes de febrero, a los trabajadores con hijos con derecho a prestaciones de ayuda familiar con edades comprendidas entre dos días y dieciocho años, incluidos, una cantidad en concepto de ayuda escolar que asciende a 215,78 EUR al año por cada hijo que reúna la condición anterior.

Para el personal que ingrese a la plantilla de la empresa o cause baja durante la vigencia de este convenio se le hará efectiva la ayuda mencionada en proporción con el tiempo de prestación de servicios. Esta percepción tiene un carácter compensatorio de los gastos efectuados con arreglo a lo dispuesto en el artículo 3.) del Decreto 2.380/1973, de 17 de agosto y en el artículo 4 de la Orden de 22 de noviembre de 1973 y, en consecuencia, los beneficiarios deberán justificar el gasto correspondiente.

Los hijos de los trabajadores que deban recibir educación especial por su condición de minusválidos, recibirán la cantidad fijada sin ninguna limitación de edad.

Artículo 26 Becas de estudio

Los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa que cursen provechosamente estudios relacionados con los trabajos habituales de la empresa, en cualquier centro de educación oficialmente autorizado, se les abonará un importe de hasta 150,00 EUR para cubrir los gastos de la matrícula y los posibles pagos mensuales. Si los importes de los gastos por los conceptos señalados superan la cantidad mencionada, la ayuda de la empresa se incrementará cubriendo el 50% de la diferencia entre 150,00 EUR hasta el importe total; con una aportación total máxima de 300,00 EUR por empleado y año.

Artículo 27 Seguro de vida

Se mantiene un seguro de vida para todo el personal sujeto al convenio, las primas del cual son en su conjunto a cargo de la empresa, con las prestaciones siguientes:

1 anualidad y media del salario bruto en caso de muerte natural o incapacidad permanente absoluta.

3 anualidades de salario bruto en caso de fallecimiento por accidente. Se entiende por salario bruto, para este propósito, la suma del salario convenio, garantías personales y plus de antigüedad.

Artículo 28 Préstamo por vivienda

La dirección de la empresa debe conceder hasta un total de 33.000 EUR en concepto de préstamo para la adquisición en propiedad de una vivienda.

Este préstamo meritará a un tipo de interés variable en línea con el tipo que la empresa paga en su póliza de crédito a su banco, en este momento el BBVA, y que se fija por carta en diciembre.

Este préstamo se ha de devolver a razón de un 10%, como mínimo, del salario real correspondiente y previsto el 1 de enero de cada año que dure la amortización.

La dirección de la empresa debe reservar, para este concepto, un importe que en ningún momento debe exceder la cantidad de 150.000 EUR en el conjunto de todos los empleados y de forma anual.

La vivienda a la que se hace referencia se entiende como domicilio habitual.

El empleado tiene acceso al préstamo hasta que haya pagado íntegramente la vivienda.

Los miembros del RLT y la dirección de la empresa podrán comprobar, en cualquier momento, el uso adecuado del préstamo solicitado.

CVE-Núm. de registre: 0620150006 35

Artículo 29 Préstamo para reformas u obras en la vivienda habitual

Se mantiene el fondo de 40.000 EUR para préstamos en concepto de reformas u obras en la vivienda habitual.

El importe máximo de este préstamo es de 6.500 EUR, y la realización de las obras debe estar justificada mediante el presupuesto y la documentación requerida por el departamento de recursos humanos.

Este préstamo ha de ser retornado en tres años.

Este préstamo merita a un tipo de interés variable en línea con el tipo que la empresa paga en su póliza de crédito a su banco, en este momento el BBVA, y que se fija por carta en diciembre.

Los miembros del RLT y la dirección de la empresa podrán comprobar, en cualquier momento, el uso adecuado del préstamo solicitado.

Artículo 30 Fondo social

El fondo social está constituido por una donación de la empresa consistente en una contribución de hasta 3.000 EUR anuales, no acumulables. Este fondo será administrado por una Comisión designada por los RLT, sin perjuicio de la supervisión del departamento de recursos humanos.

Artículo 31 Complemento en caso de baja por accidente o enfermedad

La empresa ha de complementar hasta el 100% del salario previsto en el presente convenio y las prestaciones de la Seguridad Social en caso de accidente laboral o enfermedad profesional y/o común.

No obstante, en el caso de enfermedad común, y siempre a partir del sexto mes de baja, si fuera preciso se revisará dicha complementación por parte de la empresa y por los RLT.

Artículo 32 Premio por jubilación

El personal mayor de 61 años que opte por la jubilación voluntaria en la legislación vigente tendrá derecho a un premio único, consistente en las siguientes cantidades:

Jubilación voluntaria a los 61 años: 12/12 partes del salario anual del Convenio.
Jubilación voluntaria a los 62 años: 9/12 partes del salario anual del Convenio.
Jubilación voluntaria a los 63 años: 6/12 partes del salario anual del Convenio.
Jubilación voluntaria a los 64 años: 4/12 partes del salario anual del Convenio.

Se puede renunciar al premio en cuestión mediante cualquier otro posible acuerdo entre la empresa y el empleado afectado.

CAPÍTULO 10

Garantías sindicales

Artículo 33 Garantías sindicales

Los miembros del Comité de empresa o RLT (Representantes Legales de los Trabajadores) pueden disponer de un crédito individual de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Se pueden acumular las horas de los distintos miembros de la empresa o Comité (RLT) en uno o más de sus componentes, sin reservar el máximo total, y estos pueden ser relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 34 Información

En materia de información hay que atenerse a lo que se dispone al respecto en el Estatuto de los trabajadores.

CVE-Núm. de registre: 0620150000635

CAPÍTULO 11

Conceptos diversos

Artículo 35 Reconocimientos médicos

La empresa velará por la práctica de los reconocimientos médicos, iniciales y periódicos, de sus empleados, conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes. La empresa tiene que ofrecer al trabajador que lo solicite una copia del informe médico que le haya sido enviado. La empresa debe considerar confidencial este informe.

Artículo 36 Subvención comidas

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a recibir una subvención en concepto de comidas. Esta compensación se percibirá por medio de un ingreso mensual en tarjeta restaurante por el valor total de los días laborables a razón de 10,31 EUR/día. La percepción no tiene efecto en el período de vacaciones, festivos, ausencias, ni los días en los que se trabaje media jornada. Tampoco tendrá efecto en el caso de que se compense mediante liquidaciones de viajes u otros procedimientos.

Artículo 37 Régimen disciplinario

Se establece un régimen disciplinario propio, conforme a los términos siguientes:

Se considera falta cualquier acción u omisión del trabajador que represente una infracción o desconocimiento de sus deberes de la relación laboral, y especialmente, por los previstos en el presente convenio.

1. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, según su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

2. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, excepto que se justifique la imposibilidad de efectuarlo.- Pequeñas negligencias en la conservación del material.

- El trato no respetuoso y reiterado delante de otras personas.

- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

- El abandono del lugar de trabajo sin causa fundada y sin previo aviso.

- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

- La violación de las políticas internas y procedimientos vigentes en la empresa que no tengan especial gravedad.

3. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

- La simulación de enfermedad o accidente.

- La desobediencia o violación manifiesta de la disciplina o reglamento interno de la empresa.

- Simular la presencia de otro empleado, respondiendo o firmando por él.

- Negligencia o pereza en el trabajo que afecte el buen funcionamiento del servicio.

CVE-Núm. de registre: 0620150006 35

- Descuido importante en la conservación de los productos o del material de la empresa.

- Llevar a cabo, sin la autorización apropiada, trabajos particulares durante la jornada, así como el uso de recursos de la empresa para sus propios usos.

- Discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a éste.

- La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo existido comunicación escrita.

- Acceso sin autorización a datos de carácter reservado que consten en los archivos informáticos de la empresa.

- La no asistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un periodo de seis meses.

4. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- Ausencia sin causa justificada de más de dos días en un período de treinta días.

- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones asignadas y el hurto o robo, tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las instalaciones de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

- Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en las materias primas, utensilios, herramientas, maquinaria, equipos, instalaciones, edificios, útiles y documentos de la empresa.

- Robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las instalaciones de la empresa o durante la jornada de trabajo en otros lugares.

- La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada dentro de la jornada laboral y en el lugar de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

- Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a esta, datos de reserva obligada.

- Los maltratos de palabra u obra, abuso de autoridad, acoso moral o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

- Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física de naturaleza sexual. Si la conducta anterior se lleva a cabo haciendo prevalecer una posición jerárquica, será una circunstancia agravante de la misma.

- Causar graves accidentes por negligencia o imprudencia.

- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de ningún derecho reconocido por las leyes.

- Originar frecuentes disputas y peleas con los compañeros de trabajo.

- La reincidencia en falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

- El uso de los datos de carácter reservado, que consten en los ficheros informáticos de la empresa, sin autorización.

- La violación de la prohibición de concurrencia durante la situación de excedencia.

- La vulneración de los procedimientos o normativas internas de la empresa si tienen consecuencias de especial gravedad.

5. Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, dependiendo de la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

CVE-Núm. de registre: 062015000635

a) Para faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de salario y empleo de hasta dos días.
b) Para faltas graves: suspensión de salario y de empleo de tres a quince días.
c) Para faltas muy graves: desde la suspensión de salario y empleo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los casos en que la falta sea cualificada de un grado máximo.

CAPÍTULO 13

Derecho supletorio

Artículo 38 Derecho supletorio

En todo aquello no previsto en el presente Convenio Colectivo, se regirá por lo que prevé y se dispone en el RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores y en las disposiciones legales que resulten de su aplicación general.

CAPÍTULO 14

Medidas para promover la igualdad de trato

Artículo 39 Medidas para promover la igualdad de trato

En conformidad con lo que dispone la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con este fin, se tomarán medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que tendrán que ser negociadas con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Anexo1: Tablas salariales

Se mantienen las tablas salariales vigentes en 2013.

En EUR brutos a partir del 1 de marzo de 2014.

Categoría	Incremento convenio en % 2013	Base des de 01/03/13
1. Licenciado - Ingeniero.	2,40	2.129,43
2. Ingeniero Téc. Perito.	2,40	2.055,48
3. Jefe de 1ª Ad. Jefe Org. Jefe Taller.	2,40	2.004,92
4. Jefe 2ª Adm. jefe 2ª Org.	2,40	1.938,42
5. Mtro. Ing. Contr.	2,40	1.912,31
6. Encargado.	2,40	1.733,37
7. Ofic. 1ª Adm. Tec. Org. 1ª Viajante Ofic. 1ª G. O.	2,40	1.658,78
8. Ofic. 2ª Adm. Tec. Org. 2ª Almacenero Ofi. 2ª G. O.	2,40	1.553,37
9. Oficial 3ª Especialista.	2,40	1.540,62
10. Ordenanza - Telefonista.	2,40	1.468,17
11. Auxiliar Admtvo.	2,40	1.402,43
12. Menor de 18.	2,40	1.165,78

Anexo 2: Grupos profesionales

Equivalencias entre antiguas categorías y los nuevos grupos profesionales:

Convenio anterior	Nuevo convenio
1. Licenciado- Ingeniero	GRUPO 1
2. Ingeniero técnico perito	GRUPO 2
3. Jefe 1a admvo.,Jefe 1a organización, jefe de taller	GRUPO 3
4. Jefe de 2a admvo., Jefe de 2a organización	GRUPO 4
5. Maestro industrial cont.	GRUPO 4
6. Encargado	GRUPO 4
7. Oficial de 1a admvo., técnico organización de 1a	GRUPO 5

CVE-Núm. de registre: 062015000635

Convenio anterior	Nuevo convenio
Viajante, oficial de 1a GO	GRUPO 5
8. Oficial de 2a admvo., técnico de org. de 2a	GRUPO 5
9. Oficial de 3a, especialista	GRUPO 6
10. Ordenanza-telefonista	GRUPO 6
11. Auxiliar administrativo	GRUPO 6
12. Menor de 18 años	GRUPO 8

Anexo 3: Plus de vinculación

A partir del vencimiento del tercer año y hasta el sexto: 17,81 EUR al mes y así sucesivamente cada tres años.

Anexo 4: Premio de permanencia

Al tercer año: 250 EUR brutos
Al quinto año: 250 EUR brutos
Al décimo año: 250 EUR brutos

Barcelona, 29 d'abril de 2015
La cap del Servei de Coordinació dels Serveis Territorials (per suplència del director, Resolució del secretari general de 6 de juliol de 2011), Esther Brull Hevia

CVE-Núm. de registre: 062015000635