

Dilluns, 7 de desembre de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 6 de novembre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Quality Espresso, SA (abans: Gaggia Espanyola, SA) per als anys 2015-2017 (codi de conveni núm. 08012192012001)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Quality Espresso, SA, subscrit pel representant de l'empresa i pel representant legal dels seus treballadors el dia 30 de setembre de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; 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 63/2015, de 28 d'abril, 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 Quality Espresso, SA, per als anys 2015-2017 (codi de conveni núm. 08012192012001) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA QUALITY ESPRESSO, SA (ABANS GAGGIA ESPANYOLA, SA) PER ALS ANYS 2015-2017.

Capítol I. Condicions generals.

Article 1. Àmbit territorial i funcional.

Aquest Conveni obliga a l'empresa Quality Espresso, SA i als seus treballadors del centre de treball del carrer Motors, 1-9 de Barcelona.

Article 2. Àmbit personal.

Les condicions pactades en aquest conveni seran d'aplicació a tots els treballadors de la plantilla de l'empresa, que estiguin prestant serveis en aquesta empresa a la firma del Conveni o que es contractin durant la vigència del mateix.

Article 3. Àmbit temporal.

Aquest Conveni entrarà en vigor, a tots els efectes, a partir del dia 1 de gener de 2015 i la seva durada serà de tres anys; finalitzant el 31 de desembre de 2017.

La denúncia del Conveni per qualsevol de les parts haurà d'efectuar-se amb un mínim d'un mes de temps abans de la data del venciment, regint-se les parts pel règim establert en el present fins que les parts afectades es regeixin per un consens nou.

De no existir denúncia dins el termini assenyalat, el Conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes successius d'un any.

Article 4. Vinculació a la totalitat.

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i serà considerat globalment a efectes de la seva aplicació pràctica.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Article 5. Compensació i absorció.

Les condicions pactades en aquest Conveni d'empresa, compensen i substitueixen les existents anteriorment, tant si la seva aplicació procedia de disposicions legals, Conveni col·lectiu, pacte de qualsevol mena, usos i costums. No obstant, mantindran la seva vigència les condicions recollides a l'annex I i que es regiran pels pactes dels que neixin, que mantindran el seu caràcter obligacional exclusivament en relació a les condicions esmentades.

Pel que fa a disposicions legals futures, independentment la seva procedència legal, que impliquin variacions econòmiques de qualsevol concepte retributiu, es consideraran absorbides per les millores pactades al present Conveni, contemplades globalment i en còmput anual.

Article 6. Garantia personal.

Les condicions particulars de caràcter salarial no contemplades en aquest Conveni i que conjuntament i en còmput anual siguin més beneficioses que les aquí establertes, es mantindran amb caràcter ad personam.

Article 7. Comissió Paritària.

En base al que preveu la legislació vigent, es crea la Comissió Paritària del Conveni com a organisme d'interpretació i aplicació del seu compliment, formada per tres membres de cadascuna de les representacions.

La Comissió Paritària podrà utilitzar, amb caràcter ocasional o permanent, els serveis d'assessors en totes aquelles matèries que siguin de la seva competència. Aquests assessors seran designats lliurement per cada una de les parts i actuaran amb veu però sense vot, a les reunions de la Comissió.

La Comissió Paritària es constituirà dins el termini de quinze dies a comptar des de l'entrada en vigor del Conveni, elaborant el reglament intern de funcionament; serà necessari per la seva aprovació el vot favorable de, com a mínim, dos membres de cada representació.

Són funcions de la Comissió les següents:

- a) La interpretació de la totalitat de les clàusules del Conveni.
- b) La vigilància del compliment col·lectiu del que s'ha pactat.
- c) La informació i l'assessorament, a iniciativa de la part interessada, sobre l'aplicació del Conveni.
- d) La conciliació preceptiva en els conflictes col·lectius derivats de la interpretació i aplicació del Conveni, que haurà d'intentar-se dins el termini de set dies a comptar des de la petició d'intervenció de la Comissió promoguda per escrit per la part interessada. Transcorregut aquest termini sense celebrar-se l'acte de conciliació, la part promovent podrà iniciar lliurement els tràmits de solució del conflicte davant l'òrgan judicial o administratiu que correspongui.
- e) La designació d'àrbitres per a la resolució dels conflictes col·lectius derivats de la interpretació i aplicació del Conveni en aquells casos en què ambdues parts decideixin, de comú acord, sotmetre les seves controvèrsies al laude arbitral.
- f) Totes aquelles derivades de les discrepàncies sorgides de l'aplicació de la norma de prima i del mesurament del temps.

Article 8. Dret supletori.

Tot el què no preveu aquest Conveni es regirà per les normes de l'Estatut dels treballadors i per altres disposicions concordants.

Respecte el règim disciplinari, es remet a l'Acord sobre Codi de conducta laboral per l'indústria del metall.

Capítol II. Organització del treball.

Article 9. Organització del treball.

L'organització del treball correspon a la direcció, que la portarà a terme en l'exercici de les seves facultats d'organització, planificació, direcció i control de l'execució del treball, mitjançant la disposició de les instruccions i normes de funcionament necessàries, segons la legislació vigent.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

La introducció de tecnologies noves es comunicarà al Comitè d'empresa.

Es realitzarà un nou mesurament de tots els temps de fabricació sobre els quals s'aplicarà la prima d'acord amb el sistema que es recull a l'article 34.

Els conflictes derivats del criteri de mesurament de temps o interpretació del sistema deuran resoldre's per la Comissió Paritària del Conveni.

Capítol III. Classificació professional.

Article 10. Classificació professional.

El personal inclòs dins l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu s'enquadrarà dins la seva professió o ofici, d'acord els seus coneixements teòrics i pràctics, experiència i grau de responsabilitat i autonomia.

Aquesta classificació té per objecte la consecució d'una estructura professional en consonància amb les necessitats de l'empresa i que permeti una adequació major a la plantilla.

Els grups professionals han estat creats en base als coneixements, tant teòrics com pràctics, acreditats, al grau d'iniciativa i autonomia, als nivells de responsabilitat i a la complexitat de les tasques encomanades.

Els treballadors de nou ingrés a la companyia, per facilitar un millor aprofitament de les seves aptituds, necessiten un període de formació i adaptació a la companyia, a la seva organització, els seus sistemes de treball, les seves normes internes i procediments i als diferents llocs de treball que podrien arribar a ocupar. Per això, els operaris que ingressin a la plantilla de la companyia percebran, durant els 2 primers anys de prestació de serveis, els percentatges respecte a la retribució corresponent al lloc de treball ocupat que es mostren en l'annex II.

Els treballadors integrats dins cada grup professional pertanyeran doncs a un grup funcional determinat.

S'entendrà com a grup funcional el conjunt de treballadors que, dins cadascun dels grups professionals i en funció de les seves capacitats, desenvolupin unes tasques diferenciades en funció del seu ofici, dividint-se en:

Tècnics.

És el personal amb un grau de qualificació alt, experiència i aptituds equivalents a les que es poden adquirir amb titulacions superiors i mitjos, realitzant tasques de qualificació i complexitat alta.

Empleats.

És el personal que, pels seus coneixements i experiència, pot realitzar tasques administratives, comercials, d'organització, d'informàtica, de laboratori i, en general, les específiques de llocs d'oficina informatitzats o no, que permetin informar de la gestió de l'activitat econòmica, coordinar tasques productives o realitzar tasques auxiliars que comptin atenció a les persones.

Operaris.

És el personal que, pels seus coneixements i experiència, realitza operacions relacionades amb la producció, bé actuant directament en el procés productiu o indirectament en feines de manteniment, transport i altres operacions auxiliars. Sense perjudici de poder realitzar alhora funcions de supervisió i coordinació.

Article 11. grups i categories professionals.

Grup: 0.

Formen aquest grup aquelles persones amb responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees o divisions funcionals de l'empresa, i que participen directament en l'elaboració de les polítiques d'empresa, alhora que dirigeixen, coordinen i es responsabilitzen del seu compliment i de les activitats pròpies de l'àrea o divisió que d'elles depenguin, desenvolupant les seves funcions amb un grau alt d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Grup: I.

El componen els treballadors que amb un grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat alt, realitzen, sota les ordres del director de l'àrea o divisió respectiva, les tasques de coordinació i direcció del seu departament i del personal al seu càrrec, responsabilitzant-se de l'execució de la consecució dels objectius que li han estat assenyalats amb els nivells d'eficàcia, eficiència i qualitat requerits.

Grup: II.

Els treballadors que pertanyen a aquest grup són els qui, amb o sense comandament, es responsabilitzen de les tasques per les que s'exigeixen coneixements tècnics suficients de diverses especialitats, o un coneixement ampli d'una professió específica, responsable de la distribució i execució de les tasques encomanades, d'acord amb els estàndards de qualitat establerts, de la reposició i conservació de les instal·lacions utilitzades, i de la implantació dels estudis i mètodes de treball especificats.

Formaran part d'aquest grup els treballadors que dissenyin projectes amb alçament de plànols de conjunt i detall, del natural o d'esquemes, que efectuïn el seguiment del projecte fins la fase de pre-industrialització, amb control d'execucions de treball, tant a l'empresa com a l'exterior, incloent-se l'elaboració d'estructura del producte.

Inclou també la realització de tasques que tenen una comesa mitja d'activitat intel·lectual i de relacions humanes.

Grup: III.

Formen part d'aquest grup els qui, amb iniciativa i responsabilitat pròpia, realitzen treballs constitutius d'un ofici i pels que siguin necessaris coneixements professionals, intel·lectuals, aptituds pràctiques o exigència de raonament, sota algun grau de supervisió.

Els integrants d'aquest grup podran tenir al seu càrrec màquines, aparells i/o elements mecànics de producció o verificació, amb un grau de coneixement alt dels mateixos i perfecció en la seva utilització.

Grup: IV.

Integren aquesta categoria els qui realitzen els treballs corresponents a una determinada feina, sense constituir pròpiament ofici ni implicar especialitat important, exigint si més no certa pràctica en la seva realització, amb suficient correcció i eficàcia, incloent-se tanmateix els treballs administratius amb un nivell de responsabilitat limitat i d'altres treballs de característiques similars.

Grup: V.

Formen part d'aquest grup els treballadors que realitzin les seves funcions sota instruccions concretes i amb un grau alt de dependència i supervisió. També s'entenen enquadrats els treballs que requereixen predominantment l'aportació d'esforç físic.

Article 12. Revisió de la classificació professional.

Quan un treballador consideri que les funcions que desenvolupa no es corresponen amb la seva classificació professional, ho farà saber al seu comandament més directe i/o al Comitè d'empresa, fent arribar a aquests la reclamació degudament raonada a la direcció de l'empresa, prèviament a qualsevol altra actuació.

La direcció contestarà per escrit a l'interessat en un sentit o altre, en un termini màxim de quinze dies. Transcorregut aquest termini, la reclamació s'entendrà desestimada.

Un cop desestimada la reclamació, abans d'iniciar-se la via judicial, es farà arribar a la Comissió paritària del Conveni, a fi de resoldre el conflicte plantejat en un termini improrrogable de deu dies.

CAPÍTOL IV. Ingressos i ascensos.

Article 13. Ingressos.

L'ingrés dels treballadors afectats per aquest Conveni es regirà per les normes legals i reglamentàries estatals i autonòmiques vigents a cada supòsit de contractació.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Dins la legalitat més estricta, es donarà prioritat a la contractació temporal directa, limitant, pels supòsits legalment establerts i per les causes imprescindibles, la contractació a través d'empreses de treball temporal.

Quan l'empresa necessiti contractar a personal per a que s'incorpori a la seva plantilla tindran preferència els fills dels seus empleats sempre que les capacitats i els resultats de les proves objectives sigui igual al dels altres candidats.

Article 14. Període de prova.

L'ingrés dels treballadors s'entendrà a títol de prova; el període de temps serà de duració variable, segons el nivell professional del contractat, sense que, en cap cas, pugui excedir del temps fixat a l'escala següent:

Personal obrer no qualificat i subaltern: 15 dies.

Personal obrer qualificat, administratius i tècnics no titulats: 2 mesos.

Personal titulat: 6 mesos.

Transcorregut aquest període de prova, els treballadors contractats per temps indefinit adquiriran la condició de fixes, computant-se a tots els efectes el temps transcorregut durant el període de prova.

Els treballadors eventuais o interins que passin a ser contractats per temps indefinit no seran sotmesos a període de prova, sempre que continuïn desenvolupant les mateixes funcions que quan eren contractats per temps cert i el temps pel que van ser empleats sigui igual o superior al període de prova que els hi correspongui.

Article 15. Cessaments.

En el cas de cessament voluntari dels treballadors, aquests estaran obligats a comunicar-ho a l'empresa complint els terminis de preavis estipulats a continuació:

Peons, especialistes, aprenents, subalterns, obrers, administratius i tècnics no titulats: 15 dies.

Tècnics titulats: 1 mes.

L'incompliment de l'obligació de preavisar amb l'antelació esmentada, donarà lloc a una deducció equivalent als dies d'endarreriment en la comunicació, podent-se descomptar aquesta deducció de la liquidació corresponent.

Article 16. Formació i promoció.

Formació:

Declaració de principis.

Ambdues parts consideren que la formació professional és un factor decisiu per una aptitud professional millor dels treballadors i per augmentar la competitivitat de l'empresa.

Els treballadors tenen dret a la formació en els termes previstos a l'Estatut dels treballadors. Així doncs tots els treballadors tindran accés i podran beneficiar-se de la formació durant la seva vida activa.

Objectius.

Es potenciaran plans de formació dins l'empresa per un desenvolupament personal i professional millor, adequant els criteris formatius als llocs de treball.

Aquests plans identificaran les necessitats formatives de l'empresa, i el seu contingut serà adequat als objectius de gestió.

S'adequarà la formació a l'evolució de les professions noves, de l'ocupació i dels canvis tecnològics interns.

S'actualitzarà i potenciarà la capacitat de gestió dels comandaments intermedis i quadres.

Participació de la Representació sindical.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

El Comitè d'empresa disposarà de coneixement previ a l'aprovació de plans de formació i serà informat del seu desenvolupament, sense malversació de les altres competències que estableix per aquests supòsits l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

A tal efecte, s'estableix que la Comissió paritària del Conveni, formada per tres representants del Comitè d'empresa i tres de l'empresa, realitzi les funcions següents:

Tenir a la seva disposició la informació suficient per realitzar el seguiment i evolució del desenvolupament dels plans formatius.

Emetre informe dels resultats dels plans de formació realitzats per l'empresa.

La Comissió serà informada prèviament quan es consideri necessària la formació obligada d'alguna persona pel bon desenvolupament del seu lloc de treball.

Assistència als cursos de formació.

Els cursos per a la reconversió d'oficis s'efectuaran durant la jornada laboral.

Els cursos de reciclatge professional, quan es constati la seva necessitat com a conseqüència de canvis tecnològics o de llocs de treball, es realitzaran segons l'horari dels mateixos.

L'assistència als cursos de formació fora les hores de treball és de caràcter voluntari. El Comitè d'empresa participarà a la difusió de les accions formatives que es promoguin.

Sempre que sigui possible, es sufragaran les despeses que comportin els cursos de formació, mitjançant l'aprofitament de les subvencions que hi ha establertes pels Organismes Oficials.

Promoció:

Objecte.

Aquesta norma té per objecte establir el procediment general que reguli les condicions de promoció dels treballadors que componen la plantilla de Quality Espresso, SA a grups superiors.

Àmbit d'aplicació.

Aquesta norma serà d'aplicació als treballadors de lligats a QUALITY ESPRESSO, SA mitjançant contracte indefinit.

Queden exceptuats de la norma de promoció els llocs de treball corresponents als grups de direcció i Comandaments Intermedis, és a dir, els grups 0, 1 i 2.

Condicions generals.

Quan hi hagi una vacant o plaça de creació nova, la direcció de l'empresa convocarà de forma paral·lela al procés de selecció extern, un concurs-oposició entre els treballadors amb contracte indefinit de cada centre que ostentin la categoria immediatament inferior a la plaça a cobrir.

Procediment.

El concurs oposició s'iniciarà amb la publicació, per part de la direcció, de la vacant o vacants en el taulell d'anuncis, indicant les condicions necessàries per concórrer al mateix.

Les condicions objectives que s'exigeixin deuran coincidir amb les exigides en el procés de selecció extern, a més de les exigides per aquesta norma.

Les proves a realitzar es determinaran en funció de la plaça a cobrir i seran idèntiques a les exigides als aspirants externs.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Davant la igualtat de capacitats i resultats de les proves objectives, tindrà preferència per ocupar la plaça el treballador que opositi a la plaça front l'aspirant extern.

Tan sols s'invertiria aquesta condició de preferència en el supòsit que el lloc de treball ocupat pel treballador opositant fos d'especial importància dins l'estructura orgànica de l'empresa i la seva vacant causés perjudici a la mateixa.

Comissió mixta.

Un cop realitzades les proves pertinents, els resultats seran examinats per la Comissió mixta del Conveni. Aquesta Comissió estarà formada per tres representants de l'empresa i tres representants del Comitè.

Capítol V. Optimització de la ocupació.

Article 17. Declaració general.

Al treballador li serà assignada una tasca o ocupació pròpia de la seva professió i grup professional. Tanmateix, si no fos possible assignar-li una pròpia de la seva professió, la direcció de l'empresa podrà ocupar-li dins altra tasca qualsevol, sempre que:

- Sigui del seu propi grup professional.
- Els seus coneixements professionals ho permetin.

Article 18. Mobilitat funcional.

La mobilitat funcional dins l'empresa no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per realitzar la prestació laboral i per la pertinència al grup professional i funcional.

En virtut d'allò previst a l'Estatut dels treballadors, la direcció de l'empresa podrà encomanar al treballador funcions que no corresponguin al seu grup professional. Quan aquest sigui inferior deuran concórrer necessitats peremptòries o imprescindibles i tan sols se li podrà assignar pel temps estrictament necessari.

Article 19. Treballs de nivell funcional diferent.

Dins el mateix grup professional, de donar-se per causes organitzatives la necessitat de cobertura de llocs d'un determinat grup funcional i d'excedents en un altre, la direcció de l'empresa, previ acord amb els representants dels treballadors, podrà modificar el grup funcional dels treballadors sense canvi del grup professional, sempre i quan se'ls hi facilitin els coneixements i habilitats necessaris pel desenvolupament del lloc assignat, si fos precís.

Tanmateix, es garantirà a nivell personal les retribucions que venia percebent el treballador, aplicant-se les normes de compensació i absorció del Conveni.

Capítol VI. Temps de treball.

Article 20. Jornada.

La jornada laboral es fixa en mil set-centes trenta-una hores (1.731).

Si de la distribució de les 1.731 hores, al fixar el calendari anual, restés un romanent de dies hàbils, fins a un màxim de tres, es gaudiran, bé a l'inici, bé al final dels períodes de vacances.

Article 21. Horaris.

Tant el calendari com l'horari laboral es fixaran anualment en document a part abans del dia 15 de desembre.

Per causes econòmiques, organitzatives, tècniques o productives s'acordarà entre l'empresa i els representants legals dels treballadors o, en tot cas, individualment, la distribució irregular de la jornada durant l'any, incloent torns per no deixar desassistida l'empresa en èpoques festives i de vacances.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Article 22. Hores extraordinàries.

Atès el problema d'atur forçós que passa actualment l'economia espanyola, les hores extraordinàries hauran de tenir un caràcter altament excepcional.

Quan, per motius de necessitat imperiosa, calgui fer hores extraordinàries, aquestes es podran computar dins la jornada ordinària dels quatre mesos següents, si així ho acorden l'empresa i els treballadors afectats, amb la intenció que l'eliminació d'hores extraordinàries sigui la principal contribució que facin empresaris i treballadors per posar fi al creixement de l'atur. En el supòsit que es compensin les hores extraordinàries amb les hores de la jornada ordinària dels quatre mesos següents, no es procedirà a la retribució d'aquelles com a hores extraordinàries. Les hores realitzades d'aquesta manera es compensaran per descans en la proporció següent: per cada hora de treball extraordinària s'atorgarà una hora vint-i-cinc minuts de descans.

La retribució d'hores extraordinàries s'ajustarà als valors establerts a l'annex V d'aquest Conveni.

Article 23. Vacances.

Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni gaudiran de trenta dies naturals de vacances anuals retribuïdes.

Article 24. Permisos i excedències.

Permisos.

El treballador, quan ho avisi amb prou antelació i ho justifiqui adequadament, podrà faltar o absentar-se del treball amb dret a remuneració de salari conveni, per algun dels motius i durant el temps que s'exposa a continuació:

a) Per matrimoni: quinze dies naturals. Un dia en cas de matrimoni de pares, fills o germans d'un o altre cònjuge.

b) Per naixement d'un fill: tres dies. Un dia en cas d'adopció.

c) Tres dies en cas de mort del cònjuge, fills, germans, fills polítics, pares o pares polítics.

Dos dies en cas de mort de nets, avis d'un o altre cònjuge i germans del cònjuge.

d) Un dia per trasllat de domicili habitual.

e) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti un període determinat en una norma legal, sindical o convencional, caldrà atènyer-se al què disposi aquesta pel que fa a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

f) El temps imprescindible en el supòsit de visita mèdica a urgències, hi hagi o no hospitalització.

g) Dos dies en cas d'accident greu o hospitalització del cònjuge, fills, pares, néts, avis, gendres, nores i germans, d'un o altre cònjuge.

En cas d'hospitalització i mentre aquesta duri, el treballador podrà gaudir dels dies de permís en dies diferents al del fet causant i el següent sempre que aquesta circumstància no suposi increment de dies laborables de permís.

h) Un dia en cas de cirurgia ambulatoria major del cònjuge, fills, pares i sogres.

En el cas dels punts c) i g) d'aquest article, si fos necessari realitzar un desplaçament a aquest efecte superior a 200 km., es podrà ampliar fins a 2 dies addicionals.

Excedències.

L'excedència podrà ser de dos tipus:

Forçosa: es concedirà per la designació o elecció per un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball, mantenint-se el dret al lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant el mateix. El reingrés s'haurà de sol·licitar dins el mes següent a la cessació en el càrrec que va originar l'excedència.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Voluntària: té dret a sol·licitar-la el treballador que tingui com a mínim un any d'antiguitat a l'empresa. El període d'excedència voluntària deurà estar comprès entre quatre mesos i cinc anys i no es podrà tornar a sol·licitar pel mateix treballador sense haver passat quatre anys des de la finalització de l'excedència anterior.

En quant a les excedències i permisos parentals s'estarà a allò que disposi la normativa vigent.

Capítol VII. Retribucions.

I. Conceptes.

Article 25. Salari.

Es considerarà salari la totalitat de les percepcions econòmiques del treballador, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altres, retribuïnt el treball efectiu, qualsevol que sigui la forma de remuneració, o els períodes de descans computables com treball.

Totes les percepcions econòmiques es consideraran imports bruts. Durant aquesta secció es descriuen els diferents conceptes salarials que componen la nòmina.

Article 26. Salari base.

Es considerarà salari base la part de la retribució de Conveni que es fixa per unitat de temps per cada grup o Nivell professional. Aquest salari base és mínim, mensual o diari i uniforme.

Article 27. Complementos salarials.

Es considerarà complement salarial qualsevol de les quantitats que s'addicionin al salari base, en funció d'alguna o algunes de les circumstàncies que es contemplin a l'apartat II d'aquest capítol.

Article 28. Percepcions extra salarials.

Són les quantitats que, malgrat ser rebudes pel treballador, no tenen caràcter de salari per exclusió legal expressa:

- a) Indemnitzacions o bestretes per despeses realitzades pel treballador, com a conseqüència de la seva activitat laboral.
- b) Dietes: les dietes de viatge són una retribució de caràcter irregular que compensa al treballador per les despeses que, en els desplaçaments per necessitats de treball fora del seu centre habitual, es veu obligat a realitzar al haver de pernoctar o efectuar àpats principals fora del seu domicili.
- c) Prestacions o indemnitzacions de la Seguretat Social i Mútua d'accidents.
- d) Indemnitzacions o complementos corresponents a trasllats.
- e) Ajut escolar.

II. Aplicacions concretes.

Article 29. Salari Conveni.

Cadascun dels treballadors inclosos en l'àmbit del Conveni percebrà el salari conveni determinat a l'annex II, en funció del grup Professional o Nivell que li correspongui.

El salari conveni anual s'abonarà en dotze mensualitats iguals, excepte aquells treballadors als qui el salari se'ls hi computi amb base diària.

Article 30. Complementos personals.

Es considerarà complement personal les percepcions salarials que, sense estar incloses en el salari conveni, no venen determinades pel lloc de treball.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Article 31. Complements de lloc de treball.

Plus nocturn.

Els treballadors que realitzin la seva feina entre les 22 i les 6 hores, percebran un plus de nocturnitat aplicable a les hores treballades durant el període esmentat per l'import que s'estableix a l'annex III.

Plus per treballs tòxics, penosos i/o perillosos.

S'aplica als treballs realitzats que siguin qualificats prèviament amb alguna o algunes de les circumstàncies referides, en funció del temps ocupat. El plus tindrà valor econòmic idèntic es donin en el lloc de treball una o més circumstàncies.

La percepció d'aquest concepte es reduirà a la meitat quan el treballador realitzi aquest servei en un temps superior a 60 minuts per jornada no excedint mai de la mitja jornada.

Els imports s'especifiquen a l'annex IV.

Plus de treball a torns.

Si per necessitats organitzatives o de producció el règim de jornada dels treballadors hagués de sotmetre's a torns, es percebrà, per l'any 2015, un plus de 51,25 EUR/mes o la seva proporció. Pels anys 2016 i 2017, aquesta quantitat s'incrementarà en la corresponent a l'IPC més 1 punt.

Article 32. Complements de venciment periòdic superior al mes. Gratificacions extraordinàries.

A tots els treballadors inclosos dins l'àmbit personal d'aquest Conveni, se'ls hi abonarà dues pagues extraordinàries l'any.

La paga de juny es meritirà del primer de juliol al 30 de juny i s'abonarà el 30 de juny. La paga de Nadal es meritirà del primer de gener al 31 de desembre i s'abonarà abans del 22 de desembre.

L'import de les pagues extraordinàries s'especifica per grups o Nivells salarials a l'annex n. II.

Article 33. Increment salarial.

1) Increment salarial per l'any 2015 es pacta en el 1%.

a) Les quantitats que figuren en els Annexes II al VI, ambdós inclusius, ja han estat incrementades en el citat percentatge, sobre les vigents a 31.12.14.

b) Els següents conceptes salarials, que figuren en les nòmines dels treballadors, s'incrementaran en el 1,7% sobre els vigents a 31.12.014:

- Ad personam.
- Nou complement personal consolidat.
- Plus nocturn.
- Plus de treballs tòxics, penosos i perillosos.

A més a més s'incrementarà el nou complement personal consolidat amb un 0,7% adicional dels conceptes salari conveni, prima i pagues extres revisables.

L'increment anual total no podrà ser superior al 1,7% de tots els conceptes revisables.

2) L'increment salarial pels anys 2016 i 2017 consistirà en l'IPC real de l'any anterior més el diferencial que resulti de la següent taula. En el cas que l'IPC fos negatiu, l'increment seria del 0,8%.

IPC	Plus	Total
<1,3%	0,8%	
1,40%	0,7%	2,1%
1,50%	0,7%	2,2%

Dilluns, 7 de desembre de 2015

IPC	Plus	Total
1,60%	0,6%	2,2%
1,70%	0,6%	2,3%
1,80%	0,5%	2,3%
1,90%	0,5%	2,4%
2,00%	0,4%	2,4%
2,10%	0,4%	2,5%
2,20%	0,3%	2,5%
2,30%	0,3%	2,6%
2,40%	0,2%	2,6%
2,50%	0,2%	2,7%
2,60%	0,1%	2,7%
2,70%	0,1%	2,8%
2,80%	0,0%	2,8%

3) L'aplicació dels esmentats increments serà de la següent manera:

- a) Les taules dels annexos II i VI s'incrementaran amb l'IPC de l'any anterior.
- b) Els conceptes salarials de l'article 33, b) s'incrementarà amb l'IPC més el plus corresponen de la taula anterior.
- c) El nou complement personal consolidat s'incrementarà amb el % que es derivi de la taula anterior més la quantitat que resulti d'aplicar el plus de la taula anterior al salari conveni i la prima.

A banda d'altres possibles increments que es puguin produir, els efectes d'aquest conveni no podran ser superiors al increment que resulti d'aplicar la taula anterior a tots els conceptes revisables de la nòmina.

Les condicions econòmiques dels treballadors adscrits al grup 0 es regiran per allò acordat en els seus contractes i per pactes individuals, no sent d'aplicació els pactats en aquest Conveni.

Article 34. Primes i incentius.

S'estableix un règim d'incentius a la producció acceptant com a punt de partida l'activitat mínima de 100 punts centesimals.

Com a valors actuals de preu/hora de prima es pacten els expressats a la taula 1 de l'annex nº VI d'aquest Conveni.

Un cop realitzada la medició de temps nova, s'aplicarà la taula 2 de l'annex esmentat, que anirà posant-se en vigor, per seccions, a mida que vagin mesurant seccions complertes.

Capítol VIII. Beneficis socials.

Article 35. Complement de IT.

En els supòsits d'accident de treball, operació o hospitalització, l'empresa completarà fins el 100% del salari real del mes anterior.

En cas de malaltia a partir del tercer mes de baixa, es completarà el 100% del salari del mes anterior, sempre que l'absentisme de l'empresa sigui inferior al 10%.

En els dos casos el límit temporal del complement serà de 12 mesos, no abonant-se les hores extraordinàries.

Article 36. Assistència mèdica.

En el cas de que qualsevol productor hagi d'acudir als ambulatoris de la Seguretat Social per a consulta mèdica, li serà retribuit el nombre d'hores emprades fins a un màxim de mitja jornada, independentment del nombre d'hores que empri; tanmateix i en els supòsits en que el facultatiu en la documentació que estengui faci constar que el productor està malalt durant la totalitat de la jornada, li serà satisfet l'import d'aquesta. En tots els casos haurà d'aportar-se el volant justificatiu, estès en imprès de l'ICS.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

En els casos d'acudir a metges de mútues privades, s'aplicarà les mateixes condicions que en el paràgraf anterior amb una limitació anual de 16 hores.

Article 37. Invalidesa i mort.

L'empresa concertarà una pòlissa per cobrir la invalidesa i mort per accident laboral dels treballadors en plantilla per un valor de:

Gran Invalidesa: 31.115 EUR.
Invalidesa absoluta: 31.115 EUR.
Mort: 31.115 EUR.

Capítol IX. Garanties sindicals.

Article 38. Competències i garanties del Comitè d'empresa.

La composició, competències i garantia del Comitè d'empresa es regularà en cada moment per l'establir a la legislació vigent.

En quant a la utilització del crèdit d'hores sindicals, cal regir-se per les normes següents:

1) En la disposició del crèdit de 20 hores retribuïdes previstes per la llei per cada membre, es compliran el requisits següents:

- a) Pels seus desplaçaments, fora del lloc de treball, per l'interior de l'empresa, s'informarà abans al seu comandament.
- b) Per les sortides a l'exterior de l'empresa, s'informarà al comandament i el departament de personal estendrà el visat de sortida corresponent.

2) En el còmput de les hores citades en la norma primera d'aquest article no es comptabilitzaran per negociació col·lectiva les hores següents:

- a) Totes les hores corresponents als membres de la Comissió negociadora que correspongui a sessions de negociació amb la presència del representants de l'empresa.
- b) Una hora i mitja pels Plens del Comitè d'empresa pel vist i plau de la plataforma inicial i mitja hora més per l'aprovació o refusament final del text negociat.
- c) Dues hores per procedir, per part del Comitè d'empresa, a comunicar al Ple de l'assemblea el resultat final de la negociació col·lectiva.

3) Bossa d'hores:

Les hores sindicals podran acumular-se en un o més membres del Comitè per organitzacions sindicals o entre elles, segons acordi el Comitè amb comunicació prèvia a l'empresa.

Article 39. Excedències de càrrecs sindicals.

Els treballadors en actiu que desenvolupin càrrecs electius a nivell provincial, estatal o autonòmic, podran sol·licitar l'excedència forçosa amb dret a reserva del lloc de treball i el còmput d'antiguitat mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, reincorporant-se al seu lloc de treball dins el mes següent a la data del cessament.

Article 40. Assemblees.

Les assemblees convocades pel Comitè d'empresa, prèvia autorització de la direcció, tan sols tindran consideració especial quan es convoquin per a l'aprovació de les plataformes de negociació col·lectiva, la decisió col·lectiva sobre el resultat de la negociació i la informació o pronunciament a propòsit de mesures de regulació d'ocupació; en aquests supòsits no sofriran descompte salarial.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Tant el comitè d'empresa com les seccions sindicals podran convocar assemblees en els locals de treball i fora la jornada ordinària, sempre que es portin a terme immediatament abans o després de l'inici o fi de la jornada.

ANNEX I.

Condicions recollides a:

- Article 8 del Pacte de 31 de desembre de 1988.
- Norma de Prima de data 25 d'abril de 1984.
- Pacte segon de l'acord Factoria-Gaggia de 7 de gener de 1991.
- Acords individuals de reconeixement d'antiguitat, exclusivament a efectes indemnitzatoris.

ANNEX II.

Grup	Salari conveni anual 2015	Pagues extres 2015
1	17.113,04	1.343,99
2	16.906,07	1.327,42
3	16.823,09	1.294,33
4	16.699,13	1.294,33
5	16.492,16	1.294,33

	Operaris	Tècnics i empleats
Subgrup 2 (1er any)	85%	90%
Subgrup 1 (2on any)	90%	95%
Grup (3er any)	100%	100%

ANNEX III.

Plus nocturn. Per a tots els grups.

Any 2015: 0,77 EUR/hora.

ANNEX IV.

Treballs tòxics, penosos i perillosos per jornada completa. Per a tots els grups.

Any 2015: 5,05 EUR/dia.

ANNEX V.

Hores extres. Per a tots els grups.

Any 2015: 9,73 EUR/hora.

ANNEX VI.

Taules de prima per a tots els grups fins a revisió de temps.

Taula 1.

Rendiment	EUR/Hora
101	0,048783
102	0,097567
103	0,146350
104	0,195134
105	0,243917
106	0,292701
107	0,341484
108	0,390268

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Rendiment	EUR/Hora
109	0,439051
110	0,487835
111	0,536618
112	0,585401
113	0,634185
114	0,682968
115	0,731752
116	0,780535
117	0,829319
118	0,878102
119	0,926886
120	0,975669
121	1,024453
122	1,073236
123	1,122019
124	1,170803
125	1,219586
126	1,268370
127	1,317153
128	1,365937
129	1,414720
130	1,463504
131	1,512287
132	1,561071
133	1,609854

Taula 2.

Rendiment	EUR/Hora
101	1,609854
102	1,634285
103	1,658716
104	1,683147
105	1,707578
106	1,732009
107	1,756440
108	1,780871
109	1,805302
110	1,829733
111	1,854164
112	1,878595
113	1,903026
114	1,927457
115	1,951888
116	1,976319
117	2,000750
118	2,025181
119	2,049612
120	2,074043
121	2,098474
122	2,122905
123	2,147336
124	2,171767
125	2,196198
126	2,220629
127	2,245060
128	2,269491
129	2,293922
130	2,318353

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Rendiment	EUR/Hora
131	2,342784
132	2,367215
133	2,391634

Transcripció literal del text aportado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA QUALITY ESPRESSO, SA (ANTES GAGGIA ESPANYOLA, SA) PARA LOS AÑOS 2015-2017.

Capítulo I. Condiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio obliga a la empresa Quality Espresso, SA y a sus trabajadores del centro de trabajo de la calle Motores 1-9, de Barcelona.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa, que estén prestando servicios en la misma a la fecha de la firma del Convenio o que se contraten durante la vigencia del mismo.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del primero de enero de 2015 y su duración será de tres años, finalizando el 31 de diciembre de 2017.

La denuncia del Convenio podrá efectuarla cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de su vencimiento, rigiéndose las partes por el régimen establecido en el presente hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo consenso.

De no mediar denuncia, dentro del preaviso señalado, el Convenio quedará prorrogado tácitamente por períodos sucesivos de un año de duración cada uno.

Artículo 4. Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las condiciones que se pactan en este Convenio de empresa, compensan y sustituyen en su totalidad a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procedía de disposiciones legales, Convenio colectivo, pacto de cualquier clase, usos y costumbres. No obstante mantendrán su vigencia las condiciones que se recogen en el Anexo I y que se regirán por los pactos de los que nacen que mantendrán su carácter obligacional exclusivamente en relación a dichas condiciones.

En cuanto disposiciones legales futuras, sea cual fuere su procedencia legal, que impliquen variaciones económicas de cualquier concepto retributivo, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este Convenio, contempladas globalmente, y en cómputo anual.

Artículo 6. Garantía personal.

Las condiciones particulares de carácter salarial no contempladas en este Convenio y que sean en su conjunto y en cómputo anual, más beneficiosas que las establecidas en el mismo, se mantendrán con carácter ad personam.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Al amparo de lo previsto en la legislación vigente, se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, compuesta por tres miembros de cada una de las representaciones.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

La Comisión Paritaria podrá utilizar, con carácter ocasional o permanente, los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes y actuarán con voz pero sin voto, en las reuniones de la Comisión.

La Comisión Paritaria se constituirá dentro del plazo de quince días a partir de la entrada en vigor del Convenio, procediendo a elaborar su reglamento interno de funcionamiento para cuya aprobación se precisará el voto favorable de, al menos, dos miembros de cada representación.

Son funciones de la Comisión las siguientes:

- a) La interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- b) La vigilancia del cumplimiento colectivo de lo acordado.
- c) La información y el asesoramiento, a iniciativa de parte interesada, sobre la aplicación del Convenio.
- d) La conciliación preceptiva en los conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio, la cual deberá intentarse dentro del plazo de siete días a contar desde la petición de intervención de la Comisión promovida por escrito por la parte interesada. Transcurrido este plazo sin celebrarse el acto de conciliación, la parte promotora podrá libremente iniciar los trámites de solución del conflicto ante el órgano judicial o administrativo que corresponda.
- e) La designación de árbitros para la resolución de los conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio en aquellos supuestos en los que las partes decidan, de común acuerdo, someter sus controversias al laudo arbitral.
- f) Todas aquellas que se deriven de las discrepancias surgidas de la aplicación de la norma de prima y de la medición de tiempos.

Artículo 8. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo que dispone el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales concordantes.

Respecto al régimen disciplinario, se remite al Acuerdo sobre el Código de conducta laboral para la industria del metal.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 9. Organización del Trabajo.

La organización del trabajo corresponde a la dirección, que la llevará a cabo en el ejercicio de sus facultades de organización, planificación, dirección y control de la ejecución del trabajo, mediante la disposición de las instrucciones y normas de funcionamiento necesarias, según la legislación vigente.

La introducción de nuevas tecnologías será comunicada al Comité de empresa.

Se realizará una nueva medición de todos los tiempos de fabricación sobre los cuales se aplicará la prima de acuerdo con el sistema que se recoge en el artículo 34.

Los conflictos derivados del criterio de medición de tiempos o interpretación del sistema deberán ser resueltos por la Comisión Paritaria de este Convenio.

Capítulo III. Clasificación profesional.

Artículo 10. Clasificación profesional.

El personal incluido en el ámbito del presente Convenio colectivo, será encuadrado dentro de su profesión u oficio, de acuerdo con sus conocimientos teóricos y prácticos, experiencia y grado de responsabilidad y autonomía.

Esta clasificación tiene por objeto la consecución de una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa y que permita una mayor adecuación a la plantilla.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Los grupos profesionales se han creado en base a los conocimientos, tanto teóricos como prácticos, acreditados, el grado de iniciativa y autonomía, los niveles de responsabilidad y la complejidad de las tareas encomendadas.

Los operarios de nuevo ingreso en la compañía, para facilitar un mejor aprovechamiento de sus aptitudes, precisan un período de formación y adaptación a la compañía, a su organización, sus sistemas de trabajo, sus normas y procedimientos y a los distintos puestos de trabajo que puedan llegar a desempeñar. Por ello, los operarios que ingresen en la plantilla de la compañía percibirán, durante los 2 primeros años de prestación de servicios, los porcentajes respecto a la retribución correspondiente al puesto de trabajo ocupado que se muestran en el anexo II.

Los trabajadores integrados en cada grupo Profesional pertenecerán asimismo a un determinado grupo Funcional.

Se entenderá como grupo funcional el conjunto de trabajadores que dentro de cada uno de los grupos Profesionales y en función de sus capacidades, desempeñen unas tareas diferenciadas en función de su oficio, dividiéndose en:

Técnicos.

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes, equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias realizando tareas de alta cualificación y complejidad.

Empleados.

Es el personal que por sus conocimientos y experiencia puede realizar tareas administrativas, comerciales de organización, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina informatizadas o no que permitan informar de la gestión de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios.

Es el personal que por sus conocimientos y experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte y otras operaciones auxiliares. Sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión y coordinación.

Artículo 11. Grupos y Categorías Profesionales.

Grupo: 0.

Integran este grupo aquellas personas que tienen responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas o divisiones funcionales de la empresa, y que participan directamente en la elaboración de las políticas de la empresa, al tiempo que dirigen, coordinan y se responsabilizan del cumplimiento de éstas y de las actividades propias del área o división que de ellas dependen, desempeñando sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Grupo: I.

Lo componen aquellos trabajadores que con un alto grado de autonomía iniciativa y responsabilidad, realizan a las órdenes del director del área o división respectiva, las tareas de coordinación y dirección de su departamento y del personal a su cargo en su caso, responsabilizándose de la ejecución de la consecución de los objetivos que se le han marcado con los niveles de eficacia, eficiencia y calidad requeridos.

Grupo: II.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo son los que, con o sin mando, se responsabilizan de tareas para las que se exigen conocimientos técnicos suficientes de varias especialidades, o un alto conocimiento de una profesión específica, siendo responsable de la distribución, en su caso, y ejecución de las tareas encomendadas de acuerdo con los standards de calidad establecidos, de la reposición y conservación de las instalaciones utilizadas, y de la implantación de los estudios y métodos de trabajo especificados.

Formarán parte asimismo de este grupo los trabajadores que diseñen proyectos con levantamiento de planos de conjunto y detalle, del natural o de esquemas, que efectúen el seguimiento del proyecto hasta la fase de preindustrialización, con control de ejecuciones de trabajo, tanto en la empresa como en el exterior, incluyéndose la elaboración de estructura del producto.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Incluye asimismo la realización de tareas que tienen un cometido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Grupo: III.

Formarán parte de este grupo quienes con iniciativa y responsabilidad propia ejecuten trabajos que constituyen oficio y para los que precisen conocimientos profesionales, intelectuales, aptitudes prácticas o exigencia de razonamiento, bajo algún grado de supervisión.

Los integrantes de este grupo podrán tener a su cargo máquinas, aparatos y/o elementos mecánicos de producción o verificación, con un alto grado de conocimiento de los mismos y perfección en su utilización.

Grupo: IV.

Integrarán esta categoría quienes ejecutan los trabajos correspondientes a una determinada labor, sin constituir propiamente oficio ni implicar especialidad importante, exigiendo sin embargo cierta práctica en su ejecución, con suficiente corrección y eficacia, incluyéndose asimismo los trabajos Administrativos con un nivel de responsabilidad limitado y cualesquiera otros trabajos de características semejantes.

Grupo: V.

Forman parte de este grupo aquellos trabajadores que realicen sus funciones bajo instrucciones concretas y con alto grado de dependencia y supervisión. Asimismo se entienden encuadrados aquellos trabajos que requieran predominantemente la aportación de esfuerzo físico.

Artículo 12. Revisión de la Clasificación Profesional.

Cuando un trabajador considere que las funciones que desarrolla no se corresponde con su actual clasificación profesional, lo pondrá en conocimiento de su mando directo y/o del Comité de empresa, que harán llegar la reclamación debidamente razonada a la dirección de la empresa, previo a cualquier otra actuación.

La dirección contestará por escrito al interesado en uno u otro sentido, en el plazo máximo de quince días. Pasado este plazo la reclamación se entenderá desestimada.

Una vez desestimada la reclamación, antes de iniciarse la vía judicial, deberá elevarse la misma a la Comisión Paritaria del Convenio, para que en el improrrogable plazo de diez días resuelva el conflicto planteado.

Capítulo IV. Ingresos y ascensos.

Artículo 13. Ingresos.

El ingreso de los trabajadores afectados por el presente Convenio se ajustará, en todo momento, a las normas legales y reglamentarias estatales y autonómicas vigentes en cada supuesto de contratación.

Dentro de la más estricta legalidad se dará preferencia a la contratación temporal directa, limitando, para los supuestos legalmente establecidos y para las causas imprescindibles, la contratación a través de empresas de Trabajo Temporal.

Cuando la empresa necesite contratar a personal para incorporarlo a su plantilla tendrán preferencia los hijos de sus empleados siempre que las capacidades y los resultados en las pruebas objetivas sean iguales a los de los otros candidatos.

Artículo 14. Período de Prueba.

El ingreso de los trabajadores de plantilla se entenderá a título de prueba, cuyo período será de duración variable, según el nivel profesional del contratado, sin que, en ningún caso pueda exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal obrero no cualificado y subalterno: 15 días.

Personal obrero cualificado, administrativo y técnicos no titulados: 2 meses.

Personal titulado: 6 meses.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Transcurrido el período de prueba, los trabajadores contratados por tiempo indefinido adquirirán su condición de fijos computándose a todos los efectos el tiempo transcurrido durante el período de prueba.

Los trabajadores que habiendo sido eventuales o interinos pasen a ser contratados por tiempo indefinido no serán sometidos a período de prueba, siempre que sigan desempeñando las mismas funciones que cuando estaban contratados por tiempo cierto y el tiempo por el que fueron empleados sea igual o superior al período de prueba que le corresponda.

Artículo 15. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vienen obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los plazos de preaviso que se estipulan a continuación:

Peones, especialistas, aprendices, subalternos, obreros, administrativos y técnicos no titulados: 15 días.
Técnicos titulados: 1 mes.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a una deducción equivalente a los días de retraso en la comunicación, pudiendo llevarse a cabo esta deducción de la liquidación que por saldo y finiquito le pudiera corresponder.

Artículo 16. Formación y promoción.

Formación:

Declaración de principios.

Las partes firmantes consideran que la formación profesional es un factor decisivo para la mejor aptitud profesional de los trabajadores y para aumentar la competitividad de la empresa.

Los trabajadores tienen derecho a la formación en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores. Por ello, todos los trabajadores podrán tener acceso y beneficiarse de la formación a lo largo de su vida activa.

Objetivos.

Se potenciarán planes de formación dentro de la empresa para un mejor desarrollo personal y profesional, adecuando los criterios formativos a los puestos de trabajo.

Dichos planes identificarán las necesidades formativas de la empresa, y su contenido será adecuado a los objetivos de gestión.

Se adecuará la formación a la evolución de las nuevas profesiones, del empleo y de los cambios tecnológicos internos.

Se actualizará y potenciará la capacidad de gestión de los mandos intermedios y cuadros.

Participación de la Representación Sindical.

El Comité de empresa dispondrá de conocimiento previo a la aprobación de planes de formación y será informado de su desarrollo, sin menoscabo de las demás competencias que establece, para estos supuestos, el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

A tal efecto, se establece que la Comisión Paritaria del Convenio, compuesta por tres Representantes del Comité de empresa y tres de la empresa, realice las siguientes funciones:

Tener a su disposición la información suficiente para realizar el seguimiento y evolución del desarrollo de los planes formativos.

Emitir informe de los resultados de los planes de formación realizados por la empresa.

La Comisión será previamente informada cuando se considere necesaria la formación obligada de alguna persona para el adecuado y seguro desarrollo de su puesto de trabajo.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Asistencia a los cursos de formación.

Los cursos para la reconversión de oficios se efectuarán dentro de la jornada laboral.

Los cursos de reciclaje profesional, cuando se constate su necesidad como consecuencia de cambios tecnológicos o de puestos de trabajo, se realizarán según el horario de los mismos.

La asistencia a cursos de formación fuera de las horas de trabajo es de carácter voluntario. El Comité de empresa participará en la difusión de las acciones formativas que se promuevan.

Siempre que sea posible, se sufragarán los gastos que comporten los cursos de formación, mediante el aprovechamiento de las subvenciones que, a tales efectos, hay establecidas en los Organismos Oficiales.

Promoción:

Objeto.

La presente norma tiene por objeto establecer el procedimiento general que regule las condiciones de promoción de los trabajadores que componen la plantilla de Quality Espresso, SA. a grupos superiores.

Ámbito de aplicación.

Esta norma será de aplicación a los trabajadores ligados a Quality Espresso, SA. mediante contrato indefinido.

Quedan exceptuados de la norma de promoción los puestos de trabajo correspondientes a los grupos correspondientes a dirección y Mandos Intermedios, es decir, los grupos 0,1 y 2.

Condiciones generales.

La dirección de la empresa convocará, cuando exista una vacante o una plaza de nueva creación, de forma paralela al proceso de selección externo, un concurso oposición entre los trabajadores con contrato indefinido de cada centro que ostenten la categoría inmediatamente inferior a la plaza a cubrir.

Procedimiento.

El concurso oposición se iniciará con la publicación, por parte de la dirección, de la vacante, o vacantes, en el tablón de anuncios, indicando las condiciones que se deberían reunir para concurrir en el mismo.

Las condiciones objetivas que se exijan deberán coincidir con las exigidas en el proceso de selección externo además de las exigidas por esta norma.

Las pruebas a realizar se determinarán en función de la plaza a cubrir, y serán idénticas a las exigidas a los aspirantes externos.

Ante la igualdad de capacidades y de resultados en las pruebas objetivas, tendrá preferencia para ocupar la plaza de trabajador que oposite a la plaza frente al aspirante externo.

Solamente se invertirá la condición de preferencia en el caso de que el puesto de trabajo ocupado por el trabajador opositante fuera de especial importancia en la estructura orgánica de la empresa y su vacante causara perjuicio a la misma.

Comisión mixta.

Una vez realizadas las pruebas pertinentes, los resultados de las mismas serán examinados por la Comisión Mixta del Convenio. Dicha Comisión estará formada por tres representantes de la empresa y tres representantes del Comité.

Capítulo V. Optimización del empleo.

Artículo 17. Declaración general.

El trabajador estará normalmente asignado a una tarea u ocupación propia de su profesión y grupo Profesional. No obstante, si no fuera posible asignarle una de su profesión, la dirección de la empresa podrá ocuparle en otra tarea cualquiera siempre que:

Dilluns, 7 de desembre de 2015

- Sea de su propio grupo Profesional.
- Sus conocimientos profesionales lo permitan.

Artículo 18. Movilidad Funcional.

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

En virtud de lo previsto en el Estatuto de los trabajadores, la dirección de la empresa podrá encomendar al trabajador funciones no correspondientes a su grupo Profesional. Cuando éste sea inferior deberán concurrir necesidades perentorias o imprescindibles y solo se les podrá asignar por el tiempo estrictamente necesario.

Artículo 19. Trabajos de distinto nivel funcional.

Dentro del mismo grupo Profesional, de darse por causas organizativas la necesidad de cobertura de puestos de un determinado grupo Funcional y de excedentes en otro, la dirección de la empresa, previo acuerdo con los Representantes de los trabajadores, podrá modificar el grupo Funcional de los trabajadores sin cambio del grupo Profesional, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si ello fuere preciso.

En todo caso, se garantizarán a nivel personal las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador, aplicándose las normas de compensación y absorción del Convenio.

Capítulo VI. Tiempo de trabajo.

Artículo 20. Jornada.

La jornada laboral se fija en mil setecientas treinta y una horas (1.731).

Si del reparto de las 1731 horas, al fijar el calendario anual, quedase un remanente de días hábiles, hasta un máximo de tres, se disfrutarán, bien al inicio bien al final de los períodos vacacionales.

Artículo 21. Horarios.

Tanto el calendario como el horario laboral se fijarán anualmente en documento aparte con anterioridad al 15 de diciembre.

Por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas se podrá acordar entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, individualmente, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, incluyendo turnos para no dejar desasistida la empresa en épocas festivas y vacacionales.

Artículo 22. Horas Extras.

Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional.

Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán compensarse dentro de la jornada ordinaria de los cuatro meses siguientes, si así lo acuerdan la empresa y los trabajadores afectados, con la intención que la eliminación de horas extraordinarias sean la principal contribución que empresarios y trabajadores hagan para poner fin al crecimiento del paro. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria dentro de los cuatro meses siguientes no procederá la retribución de aquellas como horas extraordinarias. Las horas así realizadas serán compensadas por descanso en la siguiente proporción: a cada hora de trabajo extraordinaria se otorgará una hora veinticinco de descanso.

La retribución de horas extras se ajustará a los valores establecidos en el Anexo V del presente Convenio.

Artículo 23. Vacaciones.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán anualmente de un total de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Artículo 24. Permisos y Excedencias.

Permisos.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración del salario convenio, por alguno de los motivos y por el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio. Uno en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos de uno u otro cónyuge.

b) Tres días en caso de nacimiento de hijo. Uno en caso de adopción.

c) Tres días en caso fallecimiento del cónyuge, hijos, hermanos, hijos políticos, padres o padres políticos.

Dos días en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos de uno u otro cónyuge y hermanos del cónyuge.

d) Un día en caso de traslado de su domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Por el tiempo imprescindible en el supuesto de visita médica a urgencias, exista o no hospitalización.

g) Dos días en el supuesto de accidente grave u hospitalización del cónyuge, hijos, padres, nietos, abuelos, hijos políticos y hermanos, de uno u otro cónyuge.

En caso de hospitalización y mientras esta dure el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de días laborables de permiso.

h) Un día en caso de cirugía ambulatoria mayor del cónyuge, hijos, padres y suegros. Cuando se precise reposo domiciliario el plazo se ampliará a dos días.

En los apartados c) y g) de este artículo el plazo podrá ampliarse en un máximo de dos días adicionales cuando se requiera desplazamiento superior a 200 Km. al efecto.

Excedencias.

La excedencia podrá ser de dos tipos:

Forzosa: se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, manteniéndose el derecho al puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el mismo. El reintegro habrá de solicitarse dentro del mes siguiente a la cesación en el cargo que originó la misma.

Voluntaria: tiene derecho a solicitarla el trabajador que tenga al menos un año de antigüedad en la empresa. El período de excedencia voluntaria deberá estar comprendido entre cuatro meses y cinco años y no podrá volver a solicitarse por el mismo trabajador en tanto en cuanto no hayan transcurrido cuatro años desde la finalización de la excedencia anterior.

En cuanto a las excedencias y permisos parentales se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Capítulo VII. Retribuciones.

I. Conceptos.

Artículo 25. Salario.

Tendrá la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas del trabajador, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como trabajo.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Todas las percepciones económicas se considerarán importes brutos. A lo largo de esta sección se describen los diferentes conceptos salariales que componen la nómina.

Artículo 26. Sueldo Base.

Se entiende por Sueldo Base la parte de la retribución de Convenio que se fija por unidad de tiempo para cada grupo o Nivel profesional. Dicho Salario convenio es mínimo, mensual o diario en su caso y uniforme.

Artículo 27. Complementos Salariales.

Se entenderá por complementos salariales cualquiera de las cantidades que se adicionan al Sueldo Base, en función de alguna o algunas de las circunstancias que se contemplan en el apartado II del presente capítulo.

Artículo 28. Percepciones extrasalariales.

Son las cantidades que, pese a ser recibidas por el trabajador, no tienen el carácter de salario por expresa exclusión legal:

a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral.

b) Dietas: Las dietas de viaje son una retribución de carácter irregular que compensa al trabajador por los mayores gastos que, en los desplazamientos por necesidades de su trabajo fuera de su centro habitual, se ve obligado a realizar al tener que pernoctar o efectuar comidas principales fuera de su domicilio.

c) Prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social y Mutua de Accidentes.

d) Indemnizaciones o complementos correspondientes a traslados.

e) Ayuda escolar.

II. Aplicaciones concretas.

Artículo 29. Salario Convenio.

Cada uno de los trabajadores incluidos en el ámbito del Convenio percibirá el salario convenio que se determina en el anexo II en función del grupo profesional o nivel en que se halle encuadrado.

El salario convenio anual se abonará en doce mensualidades iguales, salvo aquellos trabajadores cuyo salario se compute con base diaria.

Artículo 30. Complementos personales.

Tendrán la consideración de complementos personales aquellas percepciones salariales que, sin estar incluidos en el salario convenio, no vienen determinados por el puesto de trabajo.

Artículo 31. Complemento del puesto de trabajo.

Plus nocturno.

En los trabajos que se realicen entre las 22 y las 6 horas se percibirá un plus de nocturnidad aplicable a las horas trabajadas durante el citado período por el importe que se establece en el anexo III.

Plus por trabajos tóxicos, penosos y/o peligrosos.

Se aplica a los trabajos realizados que sean previamente calificados con alguna o algunas de las circunstancias citadas en función del tiempo ocupado en las mismas. El plus tendrá idéntico valor económico se den en el puesto de trabajo una o más de dichas circunstancias.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

La percepció de este concepto se reducirá a la mitad cuando el trabajador realice este servicio en un tiempo superior a 60 minutos por jornada y que no exceda de media jornada.

Los importes se especifican en el anexo IV.

Plus de turnicidad.

Si por necesidades organizativas o de producción el régimen de jornada de los trabajadores se debiese someter a turnos, se percibirá, para el año 2015, un plus de 51,25 EUR/mes o su proporción. Para los años 2016 y 2017, esta cantidad se incrementará en la correspondiente al IPC más un punto.

Artículo 32. Complementos de vencimiento periódico superior al mes. Gratificaciones extraordinarias.

A todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio, se abonará dos pagas extraordinarias al año.

La paga de junio se devengará del 1 de julio al 30 de junio y se abonará el 30 de junio. La paga de Navidad se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abonará antes del 22 de diciembre.

El importe de las pagas extraordinarias se indica por sus respectivos grupos o Niveles salariales en el Anexo II.

Artículo 33. Incremento salarial.

1) Incremento salarial para el año 2015 se pacta en el 1%.

a) Las cantidades que figuran en los Anexos del II y VI, ambos inclusive, ya han sido incrementadas en el 1%, sobre las vigentes al 31.12.14.

b) Los siguientes conceptos salariales, que figuran en las nóminas de los trabajadores, se incrementarán en el 1,7% sobre los vigentes al 31.12.14:

- Ad personam.
- Nuevo complemento personal consolidado.
- Plus nocturno.
- Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Además se incrementará el Nuevo complemento personal consolidado con un 0,7% adicional de los conceptos salario convenio, prima y pagas extras revisables.

El incremento total anual no podrá superar el 1,7% de los conceptos revisables.

2) El incremento salarial para los años 2016 y 2017 consistirá en el IPC real del año anterior más el diferencial que resulte de la siguiente tabla. En el caso de que el IPC fuese negativo, el incremento será del 0,8%.

IPC	Plus	Total
<1,3%	0,8%	
1,40%	0,7%	2,1%
1,50%	0,7%	2,2%
1,60%	0,6%	2,2%
1,70%	0,6%	2,3%
1,80%	0,5%	2,3%
1,90%	0,5%	2,4%
2,00%	0,4%	2,4%
2,10%	0,4%	2,5%
2,20%	0,3%	2,5%
2,30%	0,3%	2,6%
2,40%	0,2%	2,6%
2,50%	0,2%	2,7%
2,60%	0,1%	2,7%
2,70%	0,1%	2,8%
2,80%	0,0%	2,8%

Dilluns, 7 de desembre de 2015

3) La aplicación de estos incrementos se realizará de la siguiente forma.

a) El % IPC del año anterior a las tablas de los anexos II y VI.

b) Los conceptos salariales del artículo 33, b) se incrementaran con el IPC más el plus correspondiente de la tabla anterior.

c) El Nuevo complemento personal consolidado se incrementará con el porcentaje que se derive de la tabla anterior más la cantidad que resulte de aplicar el plus de la tabla anterior al salario convenio y la prima.

Sin perjuicio de los incrementos provenientes de otros posibles acuerdos, los efectos de este convenio no superarán en cada año el incremento que resulte de aplicar a todos los conceptos revisables el % total de la tabla mostrada en este artículo para cada IPC.

Las condiciones económicas de los adscritos al grupo 0 se regirán por lo acordado en sus contratos y por pactos individuales, no siendo de aplicación los pactados en este convenio.

Artículo 34. Primas e incentivos.

Se establece un régimen de incentivos a la producción aceptando como punto de partida la actividad mínima de 100 puntos centesimales.

Como valores actuales de precio/hora de prima se pactan los expresados en la tabla 1 del Anexo VI de este Convenio.

Una vez realizada la nueva medición de tiempos, se aplicará la tabla 2 del citado Anexo, que irá entrando en vigor por secciones a medida que se vayan midiendo secciones completas.

Capítulo VIII. Beneficios sociales.

Artículo 35. Complemento de IT.

La empresa en los supuestos de accidente de trabajo, operación u hospitalización, completará hasta el 100% del salario real del mes anterior.

En supuestos de enfermedad a partir del tercer mes de baja se completará asimismo el 100% del salario del mes anterior siempre que el absentismo de la empresa sea inferior al 10%.

En ambos casos el límite temporal del complemento será de 12 meses, no abonándose las horas extras.

Artículo 36. Asistencia Médica.

En el caso de que cualquier trabajador tenga que acudir a los ambulatorios de la Seguridad Social para consulta médica le será retribuido el número de horas empleadas hasta un máximo de media jornada, independientemente del número de horas que emplee; asimismo, y en los casos en que el facultativo en la documentación que extienda haga constar que el productor está enfermo durante la totalidad de la jornada, le será satisfecho el importe de la misma. En todos los casos se deberá aportar el volante justificativo, extendido en impreso del ICS.

En los casos de acudir a médicos de mutuas privadas se aplicarán las mismas condiciones con un límite anual de 16 horas.

Artículo 37. Invalidez y Muerte.

La empresa concertará una póliza que cubra la invalidez y muerte por accidente laboral de los trabajadores en plantilla por un valor de:

Gran Invalidez: 31.115 EUR.

Invalidez absoluta: 31.115 EUR.

Muerte: 31.115 EUR.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Capítol IX. Garantías sindicales.

Artículo 38. Competencias y Garantías del Comité de empresa.

La composición, competencias y garantías del Comité de empresa, se regulará en cada momento por lo establecido en la legislación vigente.

En cuanto a la utilización del crédito de horas sindicales, se estará a lo dispuesto en las siguientes normas:

1) En la disposición del crédito de 20 horas retribuidas previstas por la Ley para cada miembro, se cumplirán los siguientes requisitos:

- a) Para sus desplazamientos, fuera del puesto de trabajo, por el interior de la empresa, se informará antes a su mando.
- b) Para las salidas al exterior de la empresa, se informará al mando, y el Departamento de Personal extenderá el correspondiente visado de salida.

2) En el cómputo de las horas citadas en la norma primera de este artículo no se contabilizarán por negociación colectiva las siguientes horas:

- a) Todas las horas correspondientes a los miembros de la Comisión negociadora que corresponda a sesiones de negociación con la presencia de los Representantes de la empresa.
- b) Una hora y media para los Plenos del Comité de empresa para el VB de la plataforma inicial y media hora más para la aprobación o rechazo final del texto negociado.
- c) Dos horas para proceder, por parte del Comité de empresa, a comunicar al pleno de la Asamblea el resultado final de la negociación colectiva.

3) Bolsa de horas:

Las horas sindicales se podrán acumular en uno o más miembros de Comité por organizaciones sindicales o entre ellas, según acuerde el Comité previa comunicación a la empresa.

Artículo 39. Excedencias de los Cargos Sindicales.

Los trabajadores en activo que desempeñen cargos electivos a nivel provincial, estatal o autonómico, podrán solicitar la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y el cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de su cese.

Artículo 40. Asambleas.

Las Asambleas convocadas por el Comité de empresa, previa autorización de la dirección, solo tendrán especial consideración cuando se convoquen para la aprobación de las plataformas de negociación colectiva, la decisión colectiva sobre el resultado de la negociación y la información o pronunciamiento a propósito de medidas de regulación de empleo, en cuyos supuestos no sufrirán descuento salarial alguno.

Tanto el Comité de empresa como las Secciones Sindicales podrán convocar Asambleas en los locales de trabajo y fuera de la jornada ordinaria, siempre que se lleven a cabo inmediatamente antes o después del comienzo o fin de la jornada.

ANEXO I.

Condiciones recogidas en:

- Artículo 8 del Pacto de 31 de diciembre de 1988.
- Norma de Prima de fecha 25 de Abril de 1984.
- Pacto Segundo del acuerdo Factoría-Gaggia del 7 de enero de 1991.
- Acuerdos individuales de reconocimiento de antigüedad, exclusivamente a efectos indemnizatorios.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

ANEXO II.

Grupo	Salario convenio anual 2015	Pagas extras 2015
1	17.113,04	1.343,99
2	16.906,07	1.327,42
3	16.823,09	1.294,33
4	16.699,13	1.294,33
5	16.492,16	1.294,33

	Operarios	Técnicos y empleados
Subgrupo 2 (1er año)	85%	90%
Subgrupo 1 (2o año)	90%	95%
Grupo (3er año)	100%	100%

ANEXO III.

Plus nocturno. Para todos los grupos.

Año 2015: 0,77 EUR/Hora.

ANEXO IV.

Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos por jornada completa. Para todos los grupos.

Año 2015: 5,05 EUR/día.

ANEXO V.

Horas extras. Para todos los grupos.

Año 2015: 9,73 EUR/hora.

ANEXO VI.

Tablas de prima para todos los grupos hasta revisión de tiempos.

Tabla 1.

Rendimiento	EUR/Hora
101	0,048783
102	0,097567
103	0,146350
104	0,195134
105	0,243917
106	0,292701
107	0,341484
108	0,390268
109	0,439051
110	0,487835
111	0,536618
112	0,585401
113	0,634185
114	0,682968
115	0,731752
116	0,780535
117	0,829319
118	0,878102
119	0,926886
120	0,975669

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Rendimiento	EUR/Hora
121	1,024453
122	1,073236
123	1,122019
124	1,170803
125	1,219586
126	1,268370
127	1,317153
128	1,365937
129	1,414720
130	1,463504
131	1,512287
132	1,561071
133	1,609854

Tabla 2.

Rendimiento	EUR/Hora
101	1,609854
102	1,634285
103	1,658716
104	1,683147
105	1,707578
106	1,732009
107	1,756440
108	1,780871
109	1,805302
110	1,829733
111	1,854164
112	1,878595
113	1,903026
114	1,927457
115	1,951888
116	1,976319
117	2,000750
118	2,025181
119	2,049612
120	2,074043
121	2,098474
122	2,122905
123	2,147336
124	2,171767
125	2,196198
126	2,220629
127	2,245060
128	2,269491
129	2,293922
130	2,318353
131	2,342784
132	2,367215
133	2,391634

Barcelona, 6 de novembre de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062015001097