

Dimecres, 10 de febrer de 2016

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 14 de gener de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Magneti Marelli España, SAU (centre de treball de Barberà del Vallès) per als anys 2015-2016 (codi de conveni núm. 08002651011996)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Magneti Marelli España, SAU (centre de treball de Barberà del Vallès), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 2 de desembre de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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 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 Magneti Marelli España, SAU (centre de treball de Barberà del Vallès) per als anys 2015-2016 (codi de conveni núm. 08002651011996) 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 MAGNETI MARELLI ESPAÑA, SAU, (CENTRO DE TRABAJO DE BARBERÀ DEL VALLÈS).

CAPÍTULO I. ÁMBITO, VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA.

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente Convenio es de ámbito de empresa y afectará a todos los trabajadores/as de la empresa en su centro de trabajo de Barberà del Vallès.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del 2015 y finalizará el 31 de diciembre del 2016.

Artículo 3. Duración.

La duración de este Convenio será de dos años, a contar de su entrada en vigor, por lo que quedará concluido el día 31 de diciembre del 2016.

Artículo 4. Prórroga.

El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por sucesivos períodos de una anualidad, si no es objeto de denuncia para su rescisión o revisión, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Artículo 4 bis. Plazos para el inicio de la negociación y de duración de la negociación del convenio.

Las partes se remiten a lo establecido en el artículo 89.2 del ET.

A efectos de solución de los conflictos colectivos que pudieran originarse, así como a efectos de solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio colectivo de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del ET, para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del ET y para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación del convenio sin alcanzarse un acuerdo, las partes se someten expresamente a los

Dimecres, 10 de febrer de 2016

procedimientos de mediación y conciliación regulados en el AIC. Subordinándose su operatividad a la publicación del correspondiente Reglamento de Funcionamiento y posterior constitución del Tribunal Laboral previsto en el artículo 3.1 del citado AIC.

## CAPÍTULO II. PRELACIÓN DE NORMAS, ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN GARANTÍA PERSONAL.

### Artículo 5. Prelación de normas.

Las normas que regularán las relaciones entre la empresa y el personal serán, en primer lugar, las convenidas en este Convenio colectivo. Con carácter supletorio y en lo no previsto, se aplicará el texto de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica derogada, el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

La aplicación del presente Convenio de empresa excluye expresamente a los demás convenios que se hallen en vigor o se puedan pactar en el futuro, cualquiera que sea su ámbito funcional o geográfico.

### Artículo 6. Absorción y compensación.

6.1. Las condiciones que se pacten en este Convenio compensan y sustituyen en su totalidad a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procedía de disposición legal, convenio colectivo, imperativo jurisprudencial, resolución administrativa, pacto de cualquier clase, usos o costumbres, o por cualquier otra causa.

6.2. En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles con las condiciones del Convenio de empresa.

6.3. Atendida la imposibilidad de prever la naturaleza y características de las modificaciones (económicas o de condiciones de trabajo) de interpolación obligatoria a las convenidas, se acuerda que la absorción se realizará reduciendo previamente el problema a módulos cuantitativos. Para ello, se determinará primeramente la cuantía del salario hora individual de cada trabajador/a en el momento de efectuar la comparación, según la fórmula que dispone el artículo 66 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica derogada. El salario hora así obtenido expresará el tope al que habrán de adecuarse las restantes condiciones y devengos, para que después de la aplicación de la mejora de interpolación obligatoria, no sea rebasado tal salario hora individual. A tal fin se convendrán con la Comisión Paritaria los conceptos retributivos o las condiciones de trabajo sobre los que se practicará la absorción y, en caso de desacuerdo, se elevará lo actuado a la autoridad laboral para su resolución correspondiente.

En el supuesto de que la modificación de interpolación obligatoria no afectara al cálculo del salario hora individual, no se procederá a absorción alguna.

### Artículo 7. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones personales que en su conjunto y en cómputo anual, y desde el punto de vista de percepción sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose estrictamente ad personam.

## CAPÍTULO III. COMISIÓN PARITARIA.

### Artículo 8. Comisión Paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria de este Convenio, conforme a lo dispuesto en el apartado 3.e) del artículo 85 del Estatuto de los trabajadores, que estará integrada por cinco vocales de cada representación.

Los vocales que se designan son los siguientes:

Por los trabajadores/as:

1. Francisco Alcaraz Betoret.
2. Daniel Gutierrez Jorge.
3. Juan Partera Rider.
4. Joaquina Silva Diaz.
5. Leire Ugalde Lozano.

Dimecres, 10 de febrer de 2016

Por la empresa:

1. Joaquín Silva Ferrera.
2. Francisco Valls Buchacas.
3. Juan Carlos Labajos Gomez.
4. Alejandro Guerra Fernandez.
5. Antonio Berzal Latorre.

Las funciones y procedimiento de actuación de la comisión paritaria son las establecidas en la ley.

Específicamente, se señalan las siguientes competencias:

- a) Las de interpretación del Convenio y el seguimiento de su aplicación. En particular de las cuestiones detalladas en el artículo 85.3 apartado e) del E.T.
- b) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 3/5 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas, mediante escrito en el que se especificarán los asuntos a tratar.

Las partes se pondrán de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

Los acuerdos de la Comisión, requerirán, para su validez, la presencia de seis vocales, como mínimo, siempre que exista paridad de ambas representaciones, es decir, tres por parte de los trabajadores/as y tres por parte de la empresa.

En todo caso, los acuerdos serán tomados por unanimidad o, en su defecto, mayoría simple de los asistentes a la reunión de la Comisión.

Las decisiones de la mencionada Comisión, se emitirán en el plazo máximo de veinte días a contar de la fecha en que se reciba el escrito de cualquier interesado por el que se someta una cuestión a la misma y no privarán a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación, conciliación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

#### CAPÍTULO IV. CONDICIONES DE TRABAJO Y ORGANIZACIÓN.

##### Artículo 9. Jornada de trabajo.

La jornada laboral para los años 2015 y 2016 será de 1.718 horas efectivas de trabajo, más 15 minutos de descanso diarios para el bocadillo que seguirán siendo considerados como efectivos y por consiguiente retribuidos a cargo de la empresa y que sumados a las horas efectivas (1.718 horas) darán un total de horas de presencia de 1.774,75 horas para los años 2015 y 2016. La jornada laboral se realizará de lunes a viernes.

No obstante lo anterior, el personal de nueva contratación y el que ingresó en la empresa a partir del 1/1/2008 podrá trabajar de lunes a domingo.

Para todos los trabajadores anteriores a esta fecha, no se les aplicará la distribución irregular de la jornada, salvo que lo soliciten voluntariamente.

El personal posterior a 1/1/2008, trabajara uno de los días del fin de semana, o sábado o domingo. Con el Comité se confeccionará un calendario s/ las necesidades de producción, afectando alternativamente como máximo un festivo cada dos semanas.

Las horas trabajadas en sábado tendrán un incremento del 15% sobre el valor de la hora ordinaria (incluyendo SB, plus convenio y plus especial).

Dimecres, 10 de febrer de 2016

Las horas trabajadas en domingo tendrán un incremento del 30% sobre el valor de la hora ordinaria (incluyendo SB, plus convenio y plus especial).

### Artículo 10. Fiestas.

10.1. Las fiestas a disfrutar por el personal serán las nacionales que se fijen en el calendario oficial de fiestas y las locales que determine el calendario, así como las cuatro horas de Nochebuena y Nochevieja para los turnos de tarde y noche.

Los permisos legales recogidos en el artículo 37.3.b del Real Decreto Legislativo 2/2015, Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, se incrementarán en un día.

10.2. Todas las fiestas serán abonables y no recuperables.

10.3. El disfrute de cualquier otra festividad no comprendida en el apartado 1 de este artículo estará expresamente condicionado al acuerdo que se obtenga entre la dirección y el Comité de los representantes del personal, sobre el disfrute de la festividad adicional, no habiendo lugar al disfrute de ninguna otra festividad de no obtenerse tal acuerdo. En el supuesto de que el Comité de Representantes del personal decida someter a votación la propuesta de la dirección sobre su celebración y posterior recuperación de alguna fiesta adicional, el acuerdo que obtenga la mayoría simple de la plantilla será vinculante para todo el personal, tanto en el disfrute o no de la festividad, como en la forma de recuperación.

10.4. En el supuesto de que la fiesta concorra en día inhábil del calendario de la empresa (sábado o vacaciones) no habrá lugar al abono de retribución independiente por dicho festivo, ni a la reducción de la jornada habitual en la semana en que concorra. Asimismo, cuando el festivo concorra en cualquier otro día de la semana normalmente hábil, la retribución de dicho festivo se extenderá al número de horas ordinarias que dicha jornada hubiera tenido, de ser laborable.

### Artículo 11. Vacaciones.

11.1. Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales.

11.2. Las vacaciones se retribuirán computando los siguientes conceptos:

- Sueldo base.
- Complementos personales: antigüedad.
- Complementos de puesto de trabajo: plus de tóxicos, penosos y peligrosos; plus de nocturnidad; plus de jefe de equipo.
- Complementos de calidad o cantidad: plus de actividad; premio de puntualidad y asistencia; plus especial; Incentivos (por el promedio de los tres meses anteriores).
- Plus team leader.

### Artículo 12. Prendas de trabajo.

12.1. La empresa facilitará las prendas y equipos de trabajo, cuando así lo exija la naturaleza de los mismos, según la legislación vigente.

12.2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el número anterior, todos los trabajadores/ras de la empresa serán provistos de prendas de trabajo (monos o batas) a razón de dos juegos de prendas cada 18 meses.

### Artículo 13. Excedencias.

Los trabajadores/as acogidos a una excedencia voluntaria y que opten por la reincorporación a la empresa deberán solicitarlo por escrito. Su reincorporación se realizará en el plazo máximo de 10 días desde el momento de solicitarlo.

### Artículo 13 bis. Grupos Profesionales.

La estructura de encuadramiento profesional del Convenio colectivo se basa en grupos profesionales y tomará como referencia el Convenio colectivo provincial del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, aunque recogiendo las condiciones salariales específicas de aplicación en la empresa.

Dimecres, 10 de febrer de 2016

---

Los trabajadores se encuadrarán en sus grupos profesionales, pudiendo ser asignados a cualquiera de las funciones relacionadas con el citado grupo al que pertenecen, siempre que cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello.

### CAPÍTULO V. CONDICIONES ECONÓMICAS.

#### Sección 1ª. Carácter y naturaleza de las mejoras.

##### Artículo 14. Mejoras del Presente Convenio.

14.1. Para el año 2015 se acuerda un incremento salarial del 1% a partir de 1 de octubre de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015, que se consolidará en tablas salariales, sirviendo de base de cálculo para el incremento salarial del año 2016.

También a partir de 1 de octubre de 2015, abono de una paga lineal de 178,57 EUR, que se satisfará en la nómina del mes de octubre de 2015, cuyo importe no se consolidará en tablas.

14.2. Para el año 2016 se acuerda un incremento salarial del 1,2%, en todos los conceptos salariales, a partir de 1 de enero de 2016 hasta 31 de diciembre de 2016.

#### Sección 2ª. Sueldo base.

##### Artículo 15. Sueldo Base.

Será el que para cada grupo profesional se consigna en el anexo I de este Convenio.

#### Sección 3ª. Complementos personales del salario.

##### Artículo 16. Antigüedad.

El personal percibirá los incrementos por antigüedad en la forma y porcentajes que establece la Ordenanza Laboral, calculando sobre los sueldos base del anexo I. Sus importes vienen detallados en el anexo II.

La fecha inicial para su determinación será la de su ingreso en la empresa, cualquiera que haya sido la edad o grupo profesional.

#### Sección 4ª. Complementos de puesto de trabajo.

##### Artículo 17. Plus de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.

Se abonarán en la forma y cuantía y condiciones previstos en el artículo 77 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica derogada.

##### Artículo 18. Plus de nocturnidad.

Se abonarán en la forma y cuantía y condiciones previstos en el artículo 79 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica derogada.

Asimismo, en concepto de plus de compensación por nocturnidad, se abonarán 0,81 EUR/hora para el personal de turno de noche.

##### Artículo 19. Plus Jefe de Equipo.

Se abonará en la forma, cuantía y condiciones previstas en el artículo 79 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica derogada.

##### Artículo 19 bis. Plus Team Leader.

Para el año 2015 se establece la cantidad de 200 EUR mensuales, que se abonarán en función de las horas de presencia de cada mes, a todo el personal que realice las funciones de team leader.

Dimecres, 10 de febrer de 2016

Sección 5ª. Complementos de cantidad y calidad de trabajo.

Artículo 20. Plus de actividad.

20.1. Con el expreso carácter de un complemento por calidad o cantidad de trabajo se conviene el establecimiento de un plus de actividad.

20.2. Dicho plus se abonará en la cuantía diaria que para cada grupo profesional se indica en la columna correspondiente del anexo I.

20.3. Dicho plus se devengará por día efectivamente trabajado y para tener derecho al mismo sólo se exigirá el alcanzar los rendimientos mínimos exigibles.

No obstante lo indicado, plus de actividad también se percibirá durante los días laborales del período de vacaciones y en los permisos y licencias que lleven aparejado el derecho al percibo de retribución.

20.4. El plus de actividad no se tendrá en cuenta para el cálculo de ningún concepto retributivo, con las solas y únicas excepciones de las gratificaciones de junio y Navidad.

20.5. El plus de actividad comprende y compensa los conceptos que se relacionan en el artículo 40 del Convenio colectivo Sindical Siderometalúrgico Comarcal de Sabadell de 26 de julio de 1972.

20.6. Sobre el plus de actividad se podrán aplicar las absorciones y compensaciones que procedan según el artículo 7.

Artículo 21. Incentivos.

21.1. Norma General.

La determinación de sistemas y métodos que han de regular el trabajo en la empresa, secciones, talleres o grupos de trabajo corresponde a la dirección de la empresa.

21.2. Rendimiento Normal o Mínimo.

1. En las unidades productivas que funcionan con sistema MTM, se considerará rendimiento mínimo exigible para tener derecho a los incentivos, el 100 MTM.

2. Alcanzando el rendimiento mínimo exigible, los trabajadores percibirán como incentivo la siguiente cantidad:

100 MTM: 1,66 EUR/hora (año 2015) y 1,68 EUR/hora (año 2016).

3. En aquellos puestos de trabajo que no van a MTM, empresa y comité de empresa se comprometen a negociar el nuevo sistema de incentivos basado en la eficacia o en la eficiencia de las líneas. Para esta negociación las partes se dan de plazo hasta el 31 de marzo de 2016.

Mientras se negocia el acuerdo entre las partes, los trabajadores y las trabajadoras afectados/as percibirán la misma prima (precio/hora) que están percibiendo a 31/10/2015.

La empresa se compromete durante las próximas semanas a medir los rendimientos de las líneas.

4. El personal indirecto semanal, que a la entrada en vigor de este convenio no perciba el complemento de incentivos (PRIMA), recibirá la cantidad de 568,20 EUR/año (año 2015) y 575,02 EUR/año (año 2016) sin que ello suponga ningún tipo de absorción o compensación por otros complementos.

Todo lo anterior se refiere a valores mínimos, respetándose aquellas situaciones que estén por encima.

5. Las partes se comprometen a buscar un acuerdo para la redacción definitiva de este artículo 21, sobre incentivos, en el que figurará su funcionamiento, número de incidencias no imputables al trabajador/a, así como los apartados que figuran en el suprimido Laudo Arbitral (Reglamento MTM), que las partes consideren necesario mantener para conseguir el buen funcionamiento y la correcta aplicación del sistema de incentivos.

Dimecres, 10 de febrer de 2016

Artículo 22. Premio de Puntualidad y Asistencia.

22.1. Se mantendrá el premio implantado por la empresa con el objeto de estimular la puntualidad y asistencia al trabajo.

22.2. La cuantía será de 1,81 EUR (año 2015) y 1,83 EUR (año 2016) por día efectivamente trabajado, de lunes a viernes, incluido el período de vacaciones y los días pactados de recuperación en el mes en que concurren.

22.3. Para tener derecho al premio no serán exigidos otros requisitos que los de la asistencia efectiva al trabajo y la puntualidad.

Como consecuencia de ello, no se devengará derecho al premio cuando se incurra en retraso en la entrada al trabajo, o no se asista, cualquiera que sea la causa del retraso, o la inasistencia, y aún en las justificadas.

Como únicas excepciones a esta condición fundamental, se conviene que el premio se abonará durante los días laborables del período de vacaciones y en las inasistencias de los miembros del Comité de los representantes del personal por razón de su cargo.

22.4. El premio se percibirá por meses naturales y su importe no se tendrá en cuenta para el cálculo de ningún concepto retributivo, sin excepción alguna.

Artículo 23. Complemento salarial plus Especial.

23.1. El complemento salarial aquí definido es sucesor y sustituto del concepto salarial denominado en convenios anteriores como plus de Asiduidad y que constaba regulado asimismo en el artículo 23.

Ambas partes reconocen que ni la denominación ni la definición del referido concepto salarial se adecuaba, en los convenios anteriores, a la finalidad real de dicho concepto, por lo que han procedido a modificar su regulación en los términos que se exponen en el presente artículo.

23.2. Todos los grupos profesionales, excepto Grupos Profesionales 6 y 7.

Para la totalidad de grupos profesionales, con la excepción de los grupos Profesionales 6 y 7, se considerará que el complemento salarial plus Especial tiene la naturaleza de un complemento personal, que retribuirá las aptitudes o conocimientos especiales de cada trabajador, individualmente considerado.

A tal efecto, se establecen para cada grupo profesional dos niveles para el referido complemento: A) y B), al que será adscrito cada empleado en razón de las referidas circunstancias personales por la dirección de la empresa con criterios objetivos y previa comunicación y audiencia no vinculante al Comité de empresa.

23.3. Grupos Profesionales 6 y 7:

Respecto a grupos profesionales de este apartado, el complemento salarial aquí regulado tendrá la consideración de plus de Convenio, teniendo derecho al mismo todo empleado que ostente el grupo profesional 6 o 7, desde el momento que acceda al mismo. Se percibirá mensualmente, en las gratificaciones extraordinarias, en vacaciones y en toda situación de inactividad justificada (horas sindicales, permisos retribuidos, etc.), existiendo un solo valor/hora para todos los trabajadores de estos Grupos. Profesionales.

Artículo 24. Horas Extraordinarias.

Será el que para cada grupo profesional se consigna en el Anexo III de este Convenio.

Sección 6ª. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 25. Gratificaciones Extraordinarias.

25.1. La gratificación de junio se abonará a razón de 30 días para todo el personal.

La gratificación de Navidad se abonará a razón de 30 días para todo el personal.



Dimecres, 10 de febrer de 2016

25.2. Las gratificaciones extraordinarias se calcularán computando los siguientes conceptos retributivos, con excepción de cualquier otro:

- Sueldo base.
- Complementos personales: antigüedad.
- Complementos por calidad y cantidad: plus de actividad y plus especial.

25.3. Las gratificaciones extraordinarias serán abonadas durante la tercera semana del mes en que concurren.

Sección 7ª. Mejoras de la acción protectora de la seguridad social.

Artículo 26. Complemento prestaciones IT.

26.1. IT derivada de accidente de trabajo.

Al personal que se halle en situación de IT derivada de accidente de trabajo se les abonará un complemento a cargo de la empresa en la cuantía necesaria para que, unido a la prestación de la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, alcance unas percepciones equivalentes al valor neto y en mano de los conceptos retributivos que se indican en el apartado 3 de este artículo.

26.2. IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral.

El Complemento pactado en el apartado anterior para los casos de accidente de trabajo también lo abonará la empresa en los supuestos de IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral; no obstante, la empresa no estará obligada a completar la prestación del INSS si el índice de absentismo en el mes natural inmediatamente anterior al inicio de la situación de IT, calculándolo sobre la totalidad de la plantilla de la empresa, rebase el 5% sobre ésta. Para este cálculo únicamente se exceptuarán las ausencias derivadas de los reglamentarios descansos por maternidad, así como los supuestos de IT derivados de accidente de trabajo.

26.3. Los conceptos retributivos a tener en cuenta para el abono del complemento pactado serán los siguientes: sueldo base, antigüedad, plus de trabajos tóxicos, plus de jefe de equipo, plus de actividad, plus de nocturnidad, premio de puntualidad y asistencia, plus especial e incentivos (por el promedio de los tres meses naturales anteriores).

26.4. Prima de absentismo.

Se establece una prima de absentismo que consistirá en:

a) Condicionado al IT por enfermedad según la escala siguiente:

- Personal directo: 56,50 EUR/mes (año 2.015) si no supera el 5%.
- Personal indirecto: 56,50 EUR/mes (año 2.015) si no supera el 3,5%.
- Personal empleado: 56,50 EUR/mes (año 2.015) si no supera el 2,5%.

b) El absentismo por IT por enfermedad se contabilizará individualmente y según el mes anterior en que concorra.

c) En cualquier caso, se respetarán las cantidades que actualmente se perciben por el mismo concepto siempre y cuando individualmente no haya superado el 14% de IT por enfermedad. Actualizándolas con el incremento pactado en el presente convenio.

26.5. En caso de que un trabajador se encontrara en situación de baja por accidente de trabajo en el momento del disfrute de las vacaciones podrá disfrutar de éstas una vez dado de alta y durante el año natural correspondiente.

26.6. De forma opcional por parte del trabajador/a permutarán la hora de lactancia por el mismo cómputo de horas acumuladas en un mes.

26.7. El servicio médico estará formado por un ATS con cinco horas de presencia en fábrica y el médico de empresa con cuatro horas de presencia en fábrica diarias. Se garantizará la presencia en fábrica desde las 6,30 h. de la mañana. La empresa, de acuerdo con el Comité de Salud, confeccionará el cuadro horario.



Dimecres, 10 de febrer de 2016

Artículo 26 bis. Permisos no retribuidos.

A falta de un estudio definitivo por parte de la empresa, en el marco de este convenio, se podrán recuperar los permisos no retribuidos que puedan disfrutar los trabajadores/as de Magneti Marelli España, SAU en el centro de trabajo de Barberà del Vallès.

En cualquier caso, será opción del trabajador el recuperar o no los días que disfrute por este concepto.

Artículo 27 plus de Vinculación.

A los trabajadores/as que cumplan 20 años de antigüedad en la empresa, se les abonará la cantidad de 683,41 EUR por una sola vez y a partir de la entrada en vigor de este Convenio. Esta cantidad se abonará durante el mes de octubre del año en que se alcance la antigüedad.

Sección 8ª. Prestaciones de carácter asistencial y de acción social de la empresa.

Artículo 28. Ayuda a disminuidos.

Se reconoce una ayuda especial para los padres con hijos disminuidos físicos y psíquicos que tengan esta condición reconocida por el INSS y que, en consecuencia, perciban la reglamentaria prestación de la Seguridad Social, en la cuantía del nuevo tramo de ayuda escolar pactado para los hijos con 17 y 18 años.

Artículo 29. Ayuda escolar y guarderías.

29.1. Como un complemento de naturaleza no salarial y de carácter meramente asistencial, la empresa abonará a cada trabajador/a con hijos en edad escolar un subsidio económico del siguiente importe anual:

- Por cada hijo entre los 3 a 6 años: 163,00 EUR.
- Por cada hijo entre los 7 a 9 años: 190,16 EUR.
- Por cada hijo entre los 10 a 12 años: 226,37 EUR.
- Por cada hijo entre los 13 a 16 años: 248,12 EUR.
- Por cada hijo entre los 17 y 18 años: 262,60 EUR.

29.2. Asimismo, se abonará un complemento de la misma naturaleza para los trabajadores que tengan hijos menores de 3 años y acudan a guarderías infantiles. En este caso, el complemento será del importe del recibo mensual de la guardería con un máximo de 90,47 EUR por hijo.

La empresa abonará la ayuda escolar de una vez el 15 de septiembre.

29.3. La ayuda escolar prevista en este artículo tan sólo la percibirá uno de los cónyuges de trabajar los dos en la empresa.

29.4. A partir del curso escolar 1998 se creó una ayuda asistencial para el pago total de la matrícula de universidad pública estatal de los hijos de los trabajadores de la empresa, que se abonará previa justificación en el mes de septiembre del año del pago de la matrícula. Se fija el tope de 25 años y 1.175,68 EUR, para el año 2015.

En el supuesto demostrado que en un curso determinado no se pueda realizar en Universidades Públicas, y se realicen en universidades concertadas con la Generalitat en la provincia de Barcelona, tendrán el mismo tratamiento que las anteriores. A partir del año 2011 se amplía la ayuda asistencial a las universidades privadas, con el mismo tratamiento que se establece para las universidades públicas y las concertadas.

29.5. Asimismo, a partir de 1.998 se abonan unos módulos profesionales o similares, topados en la edad de 22 años y la suma de 361,73 EUR.

Artículo 30. Fondo de atenciones sociales.

Se crea un fondo de atenciones sociales por un importe máximo anual de 35.000 EUR para el año 2015 y 40.000 EUR para el año 2016.

El concepto de economato ascenderá a 115,61 EUR abonados de una sola vez en el mes de diciembre a cada uno de los trabajadores/as.

Dimecres, 10 de febrer de 2016

El mencionado fondo se constituye para la atención de especiales situaciones de quebranto familiar que pueda atravesar el trabajador/a, como pueden ser enfermedades, adquisición de prótesis no cubiertas por la Seguridad Social, gastos extraordinarios no suntuarios, etc.

Habida cuenta de las aportaciones de que se nutre este fondo, a partir de la vigencia del Convenio la empresa dejará de abonar subvenciones para economato laboral.

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de aprobar el reparto del fondo de ayudas sociales.

Artículo 31. Becas para estudios de los trabajadores.

31.1. La empresa concederá anualmente becas para estudios, en favor de su personal, en cuantía de 12.414,47 EUR que el Comité resolverá en todo caso, una vez recibidas las solicitudes y su cuantía. Asimismo, si hubiese excedente de dinero, se empleará en obras culturales.

De la cuantía total destinada a becas, se abonará como mínimo el 80%, dejando como mínimo el 20% restante para ayuda de otras actividades culturales, como viajes, etc. El criterio de reparto será sometido a la Comisión Paritaria del Convenio, a principios de cada año.

Estas ayudas se abonarán en las mismas condiciones (criterios y porcentajes) que como hasta ahora se viene aplicando, haciéndolo extensivo a todo curso superior a 125 horas, aunque se realice de forma intensiva, es decir en menos de seis meses, siendo condición indispensable la previa presentación de la acreditación correspondiente.

31.2. Las becas serán solicitadas a la dirección de la empresa dentro del mes de septiembre de cada año y se deberá justificar la realización de dichos estudios.

31.3. La cuantía de las becas se decidirá en razón del número de solicitudes.

31.4. El pago de la beca se realizará a razón de un tercio de su valor en los meses de octubre, enero y marzo.

31.5. La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de aprobar el reparto de las becas.

31.6. Con cargo al fondo de becas, la empresa destinará la cantidad de 2.163 EUR, para atender los gastos derivados de gestiones del Comité de empresa, y cuyos justificantes deberán ser presentados al departamento de personal.

31.7. Asimismo, la empresa se hará cargo de los gastos de la adquisición de la legislación social vigente.

Artículo 32. Transporte.

Serán a cargo de la empresa los costes de los siguientes servicios de autocar para el desplazamiento a la empresa:

- De Barcelona a fábrica y regreso.
- De Sabadell a fábrica y regreso.
- De polígono Badia a fábrica y regreso.

A los trabajadores de fábrica que por razón de prestar servicio en turnos especiales de fin de semana, o sábado o domingo y que residan en poblaciones distintas a las reseñadas, dentro del área Metropolitana de Barcelona, se les compensará con el pago del precio de los billetes de servicios públicos de transportes existentes entre Barcelona, Sabadell o polígono Badia, así como del resto de localidades no especificadas anteriormente.

Kilometraje automóvil propio.

Se abonarán 0,34 EUR por Km. en todos los modelos cuando se utilice el vehículo de propiedad del trabajador para realizar un servicio de la empresa.

Artículo 33. Máquinas expendedoras de bebidas.

Serán a cargo de la empresa los gastos de mantenimiento y funcionamiento de máquinas expendedoras de bebidas actualmente existentes o las que en el futuro se instalen.

Dimecres, 10 de febrer de 2016

El personal que las utilice abonará el precio de la bebida al coste estricto que en cada momento le resulte a la empresa, sin cargo alguno.

La empresa subvencionará el 50% del coste del café, teniendo como referencia el precio de 0,15 EUR actual.

Sección 9ª. Pago de retribuciones.

Artículo 34. Pago de las retribuciones.

34.1. El pago de las retribuciones se efectuará mensualmente y por medio de transferencia a la cuenta corriente o libreta de ahorro.

34.2. Se abonará al final de cada mes un anticipo a cuenta de las retribuciones del mes del importe que se convenga con el Comité de empresa y el día 15 del mes siguiente, se le regularizará la mensualidad y se le abonarán las diferencias.

Sección 10ª. Lote de Navidad.

Artículo 35. Lote de Navidad.

35.1. La empresa destinará la cantidad de 115,61 EUR por trabajador/a como valor unitario máximo para la adquisición de los lotes de Navidad correspondientes a la Navidad del 2.015, con el incremento pactado en Convenio para los años siguientes.

Tendrá derecho al lote de Navidad el trabajador contratado por la empresa que esté de alta en la misma el 30 de noviembre y haya prestado servicios durante más de tres meses en el transcurso del año, a partir del mes de septiembre.

35.2. La gestión de compra de los lotes corresponderá a la dirección, siendo la elección de los productos a cargo del Comité de empresa.

Sección 11ª. Contratación.

Artículo 36. Contratos.

36.1. La empresa no contratará personal de mano de obra directa a través de empresas de trabajo temporal, si bien podrá utilizar cualquier modalidad contractual prevista por la Ley, acordando las partes que los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que realice la empresa podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, remitiéndose en esta cuestión a lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

36.2. Al personal contratado por la empresa le será de aplicación el mismo Convenio que al resto de trabajadores de la Plantilla.

No obstante, para favorecer la creación de empleo y la estabilidad en el mismo, los trabajadores contratados por la empresa, percibirán durante el primer año de contrato, el 90% de lo establecido en las tablas salariales y plus Especial del Convenio colectivo y el 100% del salario durante el segundo año de contrato.

En el caso de los trabajadores/as contratados/as temporalmente, cuando un trabajador/a acumule 12 meses de contrato temporal (eventual por circunstancias de la producción), en un período de 18 meses, pasará a indefinido.

36.3. Se realizarán 20 contratos indefinidos en 2015 y 20 contratos indefinidos en 2016.

La empresa no se puede comprometer a que el 50% de esos contratos indefinidos sean sólo para mujeres o para hombres. Dependerá del perfil profesional de los candidatos en relación con las necesidades de la empresa.

Lo/as trabajadores/as con más tiempo acumulado de prestación de servicios en la empresa, tendrán preferencia sobre los que llevan menos tiempo para ser contratados con contratos indefinidos, pero siempre en función del puesto de trabajo, necesidades de la empresa, formación requeridas y adaptación a las nuevas tecnologías.

Dimecres, 10 de febrer de 2016

---

36.4. En cuanto a la contratación de familiares de trabajadores, la empresa se compromete a informar al Subcomité de Empleo de las necesidades de personal de fábrica para que puedan participar en el proceso de selección los familiares de los trabajadores de la empresa, siempre que reúnan la formación mínima requerida para el puesto de trabajo que se oferte.

36.5. Mensualmente por el Subcomité de empleo, se establecerá el control del cumplimiento del acuerdo.

Sección 12ª. Horas sindicales.

Artículo 37. Acumulación de las horas sindicales.

Las horas sindicales de los miembros del Comité de empresa y Delegados Sindicales, serán acumulables entre los miembros que respectivamente lo sean de cada Central Sindical.

Sección 13ª. Comunicados.

Artículo 38. Comunicados de la empresa.

Los comunicados oficiales al personal se realizarán en castellano y catalán.

Sección 14ª. Formación profesional.

Artículo 39. Formación Ocupacional.

La empresa realizará cursillos de formación a todos los niveles. Las horas en cursillo se abonarán a razón de 4,48 EUR/hora y, en caso de que se realice por las tardes, se abonará la cantidad de 12,37 EUR/día en concepto de comida.

Prestaciones por invalidez o muerte.

Artículo 40. Los valores de las prestaciones derivadas de accidentes de trabajo se establecerán de acuerdo con la siguiente tabla:

- Gran invalidez: 23.251,07 EUR.
- Muerte: 20.547,71 EUR.
- Invalidez permanente: 16.221,69 EUR.

La empresa procederá al estudio de la póliza que concrete este apartado.

Disposiciones adicionales.

1. Personal fuera de Convenio.

El personal a continuación detallado, con motivo de su condición de Cuadro o mando intermedio, no está afectado por el presente Convenio:

Francisco Valls Butchacas.  
Joaquin Silva Ferrera.  
Agusti Bargallo Olive.  
Javier Ariza González.  
Fco. Jose Andrés Cuenca.  
Antonio Berzal Latorre.  
Anna Albarracín Boronat.  
Juan Carlos Labajos Gómez.  
David Jaraba Garriga.  
Jesús Bertregui Garcés.  
Alejandro Guerra Fernández.  
Marcís Barqueros Sánchez.

Dimecres, 10 de febrer de 2016

### 2. Jubilación Parcial.

3.1. El trabajador que reúna los requisitos establecidos en el artículo 166 de la LGSS y demás concordantes y que voluntariamente opte por la jubilación parcial deberá comunicarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima de 3 meses a la fecha en que tenga intención de jubilarse parcialmente.

3.2. El trabajador que opte por la jubilación parcial deberá concertar con la empresa un contrato a tiempo parcial, reduciendo su jornada de trabajo y, consecuentemente, su salario, en los límites establecidos en la normativa vigente.

En este período el trabajador jubilado parcialmente compatibilizará el cobro de la parte proporcional de la pensión de jubilación y el salario que corresponda a su trabajo a tiempo parcial.

3.3. El contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente estará vinculado con un contrato de relevo. El contrato de relevo deberá llevarse a cabo con un trabajador en situación de desempleo o con otro que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

3.4. La empresa podrá celebrar el contrato de relevo a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. Asimismo, la duración del contrato de relevo podrá ser indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

3.5. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él. Asimismo, se autoriza a la empresa para que con acuerdo con el trabajador jubilado parcialmente, pueda concentrar en determinados períodos de cada año las horas de trabajo a realizar anualmente por el jubilado parcial y/o por el relevista contratado a tiempo parcial, percibiendo la remuneración correspondiente en esos mismos períodos, existiendo lapsos de inactividad superiores al mensual. No se podrá concertar el trabajo en períodos de más de un año.

Cuando la empresa tenga previsto concentrar en determinados periodos las horas de trabajo a realizar por el trabajador sustituido o relevista, deberá avisarle con una antelación mínima de 30 días a la fecha prevista para su incorporación al trabajo.

3.6. El trabajador relevista efectuará las labores correspondientes a una categoría equivalente o similar a la del trabajador sustituido, en función de las necesidades de las diferentes áreas de fabricación.

3.7. La empresa se compromete a facilitar el acceso a la jubilación parcial a todos aquellos trabajadores que de conformidad con la normativa vigente cumplan los requisitos necesarios, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, siempre y cuando el desacuerdo por parte de la empresa no sea motivado por razones discriminatorias.

3.8. La empresa informará a la representación de los trabajadores sobre los trabajadores acogidos a la jubilación parcial y sobre los contratos de relevo.

3.9. Todo lo previsto en el presente Acuerdo tendrá validez siempre y cuando se mantenga en la legislación vigente una normativa que regule el derecho a la jubilación parcial anticipada y al contrato de relevo.

Asimismo, dado que los compromisos regulados en el presente acuerdo se han adoptado al amparo de la regulación vigente, ante cualquier modificación de la citada normativa, las partes se comprometen a renegociar el presente Acuerdo valorando las nuevas condiciones que legalmente puedan establecerse.

3.10. Los trabajadores contratados a través de contratos de relevo para sustituir a los trabajadores jubilados parcialmente serán, preferentemente, familiares de los trabajadores relevados, siempre que cumplan el perfil requerido por la empresa.

3.11. La empresa se compromete a hacer efectivo el acceso a la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten durante los años 2015 y 2016, en el año correspondiente, siempre que cumplan los requisitos necesarios de conformidad con lo establecido en la ley.

4. Apertura periodo de consultas en caso de movilidad geográfica del artículo 40 del ET y extinción del contrato de trabajo por las causas establecidas en el artículo 51 del ET.

Dimecres, 10 de febrer de 2016

Durante la vigencia del presente convenio, en caso de movilidad geográfica del artículo 40 del Estatuto de los trabajadores y de extinción del contrato de trabajo por las causas establecidas en el artículo 51 del Estatuto de trabajadores, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, la empresa se compromete a abrir un periodo de consultas de 30 días naturales para negociar con los representantes de los trabajadores sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

5. Política de igualdad.

Tanto la representación de la empresa, como la representación de los trabajadores muestran su compromiso inequívoco en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, religión afiliación o no a un sindicato, etc., así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral y la ordenación del tiempo de trabajo.

6. Las partes firmantes de este Convenio acuerdan incorporar al mismo el texto íntegro del Acuerdo Interprofesional de Cataluña firmado el 7 de noviembre de 1990, publicado en el DOG de 23 de enero de 1991.

A efectos de solución de los conflictos colectivos que pudieran originarse, se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación regulados en el AIC. Subordinándose su operatividad a la publicación del correspondiente Reglamento de Funcionamiento y posterior constitución del Tribunal Laboral previsto en el artículo 3.1 del citado AIC.

ANEXO I.

Tabla de sueldos base y plus de actividad en 2015.

Grupo profesional	Ex-categoría profesional	Salario base	Plus actividad
<b>Operarios</b>			
7	Peones	20,83	21,74
6	Especialistas	21,41	23,29
5	Oficial 1ª	21,93	28,41
5	Oficial 2ª	21,93	25,98
6	Oficial 3ª	21,41	24,23
3	Maestro Industrial	719,41	694,72
3	Jefe de Taller	809,34	945,11
3	Maestro de Taller	719,41	694,72
4	Encargado	671,80	606,56
<b>Empleados</b>			
3	Jefe Administrativo 1ª	809,34	987,42
3	Jefe Administrativo 2ª	809,34	874,58
5	Oficial 1ª Administrativo	671,80	622,43
5	Oficial 2ª Administrativo	671,80	502,53
4	Delineante Proyectista	719,41	849,89
4	Delineante 1ª	671,80	731,75
5	Delineante 2ª	671,80	622,43
6	Auxiliar	618,90	342,07
4	Técnico Organización 1ª	671,80	680,62
5	Técnico Organización 2ª	671,80	620,67
1	Jefe de División	1581,64	1507,59
1	Jefe de Departamento	1486,43	1026,22
1	Jefe de Sección	1281,89	851,65
<b>Técnicos</b>			
1	Ingeniero	1102,04	1006,82
1	Licenciado	1102,04	881,63
2	Ingeniero Técnico, Perito	922,18	964,50

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 10 de febrer de 2016

Grupo profesional	Ex-categoría profesional	Salario base	Plus actividad
2	ATS	922,18	964,50
3	Jefe Organización 1ª	809,34	985,66
3	Jefe Organización 2ª	809,34	881,63

### ANEXO II.

Antigüedad (quinquenios) 2015.

Grupo profesional	Ex-categoría profesional	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Operarios</b>											
7	Peones	32,18	64,37	96,55	131,97	160,91	193,10	225,28	257,46	289,64	321,83
6	Especialistas	33,07	66,15	99,22	135,62	165,37	198,44	231,52	264,59	297,67	330,74
5	Oficial 1ª	33,88	67,75	101,63	138,91	169,38	203,26	237,14	271,01	304,89	338,76
5	Oficial 2ª	33,88	67,75	101,63	138,91	169,38	203,26	237,14	271,01	304,89	338,76
6	Oficial 3ª	33,07	66,15	99,22	135,62	165,37	198,44	231,52	264,59	297,67	330,74
3	Maestro Industrial	37,05	74,10	111,15	151,93	185,25	222,30	259,35	296,40	333,45	370,50
3	Jefe de Taller	41,68	83,36	125,04	170,92	208,40	250,08	291,77	333,45	375,13	416,81
3	Maestro de Taller	37,05	74,10	111,15	151,93	185,25	222,30	259,35	296,40	333,45	370,50
4	Encargado	34,60	69,20	103,79	141,87	172,99	207,59	242,18	276,78	311,38	345,98
<b>Empleados</b>											
3	Jefe Administrativo 1ª	41,68	83,36	125,04	170,92	208,40	250,08	291,77	333,45	375,13	416,81
3	Jefe Administrativo 2ª	41,68	83,36	125,04	170,92	208,40	250,08	291,77	333,45	375,13	416,81
5	Oficial 1ª Administrativo	34,60	69,20	103,79	141,87	172,99	207,59	242,18	276,78	311,38	345,98
5	Oficial 2ª Administrativo	34,60	69,20	103,79	141,87	172,99	207,59	242,18	276,78	311,38	345,98
4	Delineante Proyectista	37,05	74,10	111,15	151,93	185,25	222,30	259,35	296,40	333,45	370,50
4	Delineante 1ª	34,60	69,20	103,79	141,87	172,99	207,59	242,18	276,78	311,38	345,98
5	Delineante 2ª	34,60	69,20	103,79	141,87	172,99	207,59	242,18	276,78	311,38	345,98
6	Auxiliar	31,87	63,75	95,62	130,70	159,37	191,24	223,11	254,99	286,86	318,74
4	Técnico Organización 1ª	34,60	69,20	103,79	141,87	172,99	207,59	242,18	276,78	311,38	345,98
5	Técnico Organización 2ª	34,60	69,20	103,79	141,87	172,99	207,59	242,18	276,78	311,38	345,98
1	Jefe de División	81,46	162,91	244,36	334,01	407,27	488,73	570,18	651,64	733,09	814,55
1	Jefe de Departamento	76,55	153,10	229,65	313,90	382,75	459,31	535,86	612,41	688,96	765,51
1	Jefe de Sección	66,02	132,03	198,05	270,71	330,09	396,10	462,12	528,14	594,16	660,17
<b>Técnicos</b>											
1	Ingeniero	56,75	113,51	170,26	232,73	283,77	340,53	397,28	454,04	510,79	567,55
1	Licenciado	56,75	113,51	170,26	232,73	283,77	340,53	397,28	454,04	510,79	567,55
2	Ingeniero Técnico, Perito	47,50	94,98	142,48	194,75	237,46	284,95	332,45	379,94	427,43	474,92
2	ATS	47,50	94,98	142,48	194,75	237,46	284,95	332,45	379,94	427,43	474,92
3	Jefe Organización 1ª	41,68	83,36	125,04	170,92	208,40	250,08	291,77	333,45	375,13	416,81
3	Jefe Organización 2ª	41,68	83,36	125,04	170,92	208,40	250,08	291,77	333,45	375,13	416,81

### ANEXO III.

Precios hora extra.

Grupo profesional	Ex-categoría profesional	Normales	Festivas
<b>Operarios</b>			
7	Peones	14,44	21,88
6	Especialistas	14,87	22,76
5	Oficial 1ª	17,07	25,38
5	Oficial 2ª	16,20	24,51
6	Oficial 3ª	15,32	23,63
3	Maestro Industrial	22,71	34,07
3	Jefe de Taller	22,71	34,07
3	Maestro de Taller	22,71	34,07
4	Encargado	21,84	32,75
<b>Empleados</b>			
3	Jefe Administrativo 1ª	22,71	34,07
3	Jefe Administrativo 2ª	22,71	34,07
5	Oficial 1ª Administrativo	17,47	26,20
5	Oficial 2ª Administrativo	16,60	25,76
4	Delineante Proyectista	22,71	34,07
4	Delineante 1ª	17,47	26,20
5	Delineante 2ª	16,60	25,76
6	Auxiliar	14,84	22,71
4	Técnico Organización 1ª	17,47	26,20



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 10 de febrer de 2016

Grupo profesional	Ex-categoría profesional	Normales	Festivas
5	Técnico Organización 2ª	14,84	22,71
1	Jefe de División	27,95	41,93
1	Jefe de Departamento	26,20	39,30
1	Jefe de Sección	22,71	34,07
Técnicos			
1	Ingeniero	27,95	41,93
1	Licenciado	26,20	39,30
2	Ingeniero Técnico, Perito	26,20	39,30
2	ATS	26,20	39,30
3	Jefe Organización 1ª	22,71	34,07
3	Jefe Organización 2ª	22,71	34,07

Barcelona, 14 de gener de 2016

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès