

Dijous, 26 d'octubre de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 28 de setembre de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Girbau, SA, per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08002181011992)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball subscrit pels representants de l'empresa Girbau, SA i pels seus treballadors el dia 21 d'octubre de 2016 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Girbau, SA, per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08002181011992) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies 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 GIRBAU, SA, PER ALS ANYS 2016-2018.

Secció primera.
Condicions generals.

Article 1. Objecte.

Aquest Conveni s'aplicarà en els centres de treball de l'empresa Girbau, SA, situats a la carretera de Manlleu, km 1 i al polígon industrial C/Pruit cantonada C/Rupit de Vic; amb número patronal 08/22.315-27, dedicats a la fabricació i a la venda de maquinària industrial en general.

Aquest Conveni afecta la totalitat dels treballadors/es que presten actualment serveis a l'empresa, i els que hi ingressin d'ara endavant, i en queden exclosos tan sols les persones que realitzin funcions d'alta direcció o gestió de l'empresa, d'acord amb l'article 2n. de l'Estatut dels treballadors (ET).

Article 2. Vigència i durada.

Aquest Conveni entrarà en vigor en el moment de la seva signatura i els seus efectes respecte el contingut econòmic seran els previstos en l'article 12è. del present text.

La durada d'aquest Conveni serà des de l'1 de gener del 2016 fins al 31 de desembre del 2018.

Article 3. Absorció.

Durant la vigència d'aquest Conveni, únicament podran ésser susceptibles d'augment les retribucions a percebre pels treballadors/es, en cas que es dictessin disposicions legals que afectessin la indústria siderometal·lúrgica, i s'establissin condicions salarials que en còmput global fossin superiors a les totals estipulades en aquest Conveni.

Article 4. Garantia "Ad personam"

Es respectaran les situacions personals que en conjunt siguin més beneficioses que les fixades en aquest Conveni, tot mantenint-se estrictament "ad personam".

Dijous, 26 d'octubre de 2017

D'acord amb la legislació vigent, la direcció de l'empresa (RDE) es compromet a informar al Comitè d'Empresa (RLT) de les incidències que afectin el personal.

4.1 Complement "ex categoria professional":

Aquells treballadors i treballadores que a 1 de gener de 2014 percebessin un salari superior a l'establert com a salari grup per al grup professional al que restin adscrits, se'ls mantindrà la diferència com a complement "ad personam", amb el nom de complement "ex categoria professional" com indica l'annex consulta.

El complement salarial "ex categoria professional" no podrà ser ni compensable ni absorbible, excepte el que derivi d'una promoció a un grup professional superior, i serà revaloritzat anualment amb els increments corresponents.

Article 5. Denúncia i revisió.

La denúncia s'ha de notificar a l'altra part i portar a registrar al Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya abans de 2 mesos de la data d'expiració del termini de vigència o de qualsevol de les prorroques.

El procediment de revisió s'haurà d'ajustar al que estableixin les disposicions vigents en la matèria.

Si les negociacions, deliberacions o estudis es prolonguessin més enllà de la vigència del present Conveni, s'entendrà que es continuarà aplicant fins que entri en vigor el nou Conveni o la revisió si procedeix.

Secció segona.
Organització del treball.

Article 6. Organització del treball.

L'organització de la feina d'acord amb el que preveu aquest Conveni, correspon a la direcció de l'empresa, la qual l'ha de dur a terme mitjançant l'exercici regular de les seves facultats d'organització econòmica i tècnica, la direcció i el control de la feina i de les ordres necessàries per a la realització de les activitats laborals corresponents.

Si es delega per a facultats directives, aquesta delegació s'ha de fer de manera expressa, amb la intenció que sigui suficientment coneguda tant pels qui reben la delegació de facultats com pel qui després seran destinataris de les ordres rebudes.

Les ordres que tinguin per elles mateixes el caràcter d'estables s'han de comunicar expressament a tots els afectats i han de ser dotades de la suficient publicitat.

L'organització de la feina té per objecte assolir a l'empresa un nivell adequat de productivitat basant-se en la utilització òptima dels recursos humans i materials. Per aquest objectiu és necessària la col·laboració comuna de les parts integrants de l'empresa: direcció i treballadors/es.

La representació legal dels treballadors (RLT) ha de vetllar perquè en l'exercici de les facultats esmentades anteriorment no es vulneri la legislació vigent, sense que això es pugui considerar una transgressió de la bona fe contractual.

La sol·licitud del canvi de torn es portarà a terme amb el formulari establert a l'efecte. En aquest cas l'empresa donarà resposta amb un màxim de 1 setmana.

Comissió d'Organització del Treball (COT):

Es crea la Comissió d'Organització del Treball (COT), amb caràcter assessor i informatiu, per a vetllar per les situacions que facin referència a l'organització del treball. Aquesta Comissió estarà composta per membres de la representació de l'empresa (RDE) i de la representació social (RLT), amb un màxim de 4 membres per cadascuna de les parts.

Aquesta Comissió posarà en comú aquelles situacions derivades de l'organització del treball, amb l'objectiu d'evitar situacions de conflicte.

Article 7. Jornada laboral.

S'estableix que, el nombre d'hores anuals de treball efectiu es fixa en 1.742 hores, per a tota la durada del present Conveni, realitzades de dilluns a divendres.

Dijous, 26 d'octubre de 2017

Amb un temps prudencial abans de l'inici de cada exercici, la direcció i el Comitè d'Empresa procuraran consensuar el calendari laboral.

El desenvolupament del calendari es durà a terme a través de les actes destinades a aquest fi i signades per ambdues parts.

Es respectaran les festes oficials i les vacances pactades a l'article 9 del present Conveni.

Article 8. Flexibilitat (bossa horària).

Per tal d'adequar la capacitat productiva amb la càrrega de treball existent a cada moment, es pacta pels anys 2016, 2017 i 2018 una bossa horària de 40 hores positives/40 hores negatives, per cada període anual natural (1 de gener - 31 de desembre).

Les hores positives són les hores treballades de més. Les quals el treballador recuperarà amb temps de lleure, si bé, excepcionalment, a opció del treballador podran ser abonades a preu d'hora ordinària tal i com figura en l'annex I.

Les hores negatives són les hores no treballades, pendents de recuperar per part del treballador/a.

La regularització de les hores positives i negatives és podrà realitzar durant el primer trimestre del següent exercici, podent-se prorrogar fins al 30 d'abril, sempre que hi hagi mutu acord. Si durant aquest període no s'han pogut regularitzar, les hores positives es liquidaran a la nòmina de març/abril i les hores negatives quedaran anul·lades.

Durant la utilització de la bossa horària, la retribució es mantindrà en la seva integritat.

En els casos d'hores positives, si el treballador/a opta per l'abonament de les hores, l'import de la prima s'inclourà en aquest pagament. En els casos d'hores negatives, les quantitats de prima no pagada, es liquidaran al mes de desembre juntament amb la prima de vacances.

Les baixes mèdiques, permisos, llicències i el crèdit horari sindical no afectaran a la bossa horària.

El personal que a la data de venciment del termini de recuperació es trobessin en situació de baixa no se'ls hi efectuarà cap descompte per aquest concepte.

Es tindrà en compte la màxima paritat en la seva afectació entre el personal.

En cada cas, el preavis d'activació serà amb un mínim de 5 dies d'antelació, tot i que la revocació es podrà fer dins el termini de les 24 hores anteriors.

En el supòsit que es produïssin acomiadaments, les hores que el treballador/a afectat degués a l'empresa no se li descomptaran de la seva quitança, excepte en el cas d'acomiadaments disciplinaris o objectius procedents.

El desenvolupament de la flexibilitat (bossa horària) es durà a terme a través d'una acta destinada a aquest fi i acordada per ambdues parts.

Article 9. Vacances i dies lliures.

Tot el personal afectat per aquest Conveni tindrà dret a gaudir de 30 dies naturals de vacances, distribuïts segons el calendari laboral.

Tal i com s'estableix en l'article 7, el desenvolupament del calendari es durà a terme a través de les actes destinades a aquest fi i signades per ambdues parts.

S'estableix que el còmput de vacances tindrà el criteri d'any natural (de gener a desembre) pel personal que hagi estat donat d'alta després del juliol de 2008; es mantindrà la meritació de setembre a agost d'acord amb allò convingut segons els usos i costums, excepte pacte en contrari.

Els treballadors/es, que per necessitats de l'empresa no puguin gaudir de les vacances dins del període assignat, disposaran de les mateixes hores de treball que corresponguin al mateix període, sempre que el total d'hores que treballin durant l'any coincideixi amb el còmput anual d'aquest Conveni.

Dijous, 26 d'octubre de 2017

Els dies de vacances seran retribuïts segons el salari conveni de l'annex I de la taula salarial més el complement "ex categoria professional" de l'annex consulta.

A més a més, percebran l'import diari dels corresponent a la mitjana obtinguda de primes a la producció i altres plusos corresponents, calculat en els 3 darrers mesos treballats amb anterioritat a la data d'inici de les vacances. Els càlculs de la prima de vacances es faran sobre una base de 21 dies laborables (168 hores). El seu pagament es farà efectiu en la nòmina del mes de desembre a fi de quadrar les hores anuals amb les hores presencials de cadascú.

L'empresa donarà compte als seus treballadors/es del pla anual de vacances, previst en la seva organització amb 3 mesos d'antelació a la data del gaudi. En el cas del calendari d'oficines el termini serà el que queda indicat en l'acta d'acord de flexibilitat horària i jornada intensiva del 27 de setembre de 2016, en l'apartat de les "premisses per l'elaboració del calendaris d'oficines".

Les vacances no es podran compensar en metàl·lic, ni totalment ni parcialment.

Serà d'aplicació, mentre duri la seva vigència, allò que es disposa a l'article 38.3 paràgraf segon de l'Estatut dels treballadors que diu textualment: "Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa al qual es refereix el paràgraf anterior coincideix en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst a l'article 48.4 i 48.bis d'aquesta llei, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la de gaudi del permís que per aplicació del citat precepte li correspongués, en finalitzar el període d'incapacitat temporal, tot i que s'hagi acabat l'any natural a que correspongui.

Canvi de vacances:

Les vacances que es realitzin fora del període establert per aquest fi, segons figura en el calendari laboral, es sol·licitaran:

- A) Amb una antelació d'1 setmana en el cas que es demanin dies individuals (fins a 4 dies).
- B) Amb una antelació de 2 setmanes quan siguin més de 4 dies.

Ambdós casos es concediran de mutu acord.

Dies lliures:

En l'elaboració dels calendaris laborals es garantiran un mínim de 4 dies lliures a escollir per el calendari laboral d'oficines, i un mínim de 5 dies lliures a escollir en el calendari laboral de producció.

Els dies lliures es podran escollir lliurement i es demanaran amb una antelació mínima de 7 dies a la data del seu gaudi i en la forma següent:

Com a màxim es podran demanar 3 dies lliures seguits, que seran ampliables sempre que no ho demani més del 30% dels treballadors/es de cada secció o departament i, es concediran sempre que no s'interrompi o es deturi el procés de producció o serveis, respectant i valorant les possibles urgències personals de cadascun/a.

En el mes de desembre la seva concessió es supeditarà a que no s'interrompi o es deturi el procés de producció o serveis, respectant i valorant les possibles urgències personals de cadascun/a.

Formulari de sol·licitud:

La sol·licitud, tant del canvi dels dies de vacances, dies lliures, canvi esporàdic de torn i el gaudi de la bossa horària (hores positives) generada de l'any anterior, es farà mitjançant un formulari establert. Serà necessària la comunicació i vist i plau del responsable, a excepció de l'avís de permís social que només caldrà la seva comunicació. Aquest formulari inclourà 2 còpies, una destinada a l'empresa i una altra com a resguard per la persona que ho demani. Aquesta última, haurà d'incloure la signatura del seu responsable com a comprovant de la recepció de la sol·licitud.

La resposta a aquesta sol·licitud per part de l'empresa es farà sempre per escrit al treballador/a en un termini no superior a 48 hores després de la recepció de la sol·licitud. En el cas de que es denegui aquesta petició s'haurà d'incloure en l'escrit la raó que ho motiva i es proporcionarà una còpia del mateix al Comitè d'Empresa. No caldrà el formulari en cas de sol·licitar hores, només serà necessària la seva comunicació prèvia i vist i plau del responsable.

Dijous, 26 d'octubre de 2017

Article 10. Hores extraordinàries.

La cotització a la Seguretat Social de les hores extraordinàries motivades per causes de força major, es realitzarà d'acord amb la normativa vigent.

Les hores extraordinàries motivades per força major, de mutu acord entre l'empresa i el Comitè d'Empresa, podran ser retribuïdes o bé gaudides pel descans, d'una manera opcional.

Les hores extraordinàries que es realitzin en dia festiu i en horari nocturn es veuran incrementat el seu valor en un 23% més, que les hores extraordinàries que figuren en l'annex I.

Article 11. Classificació professional.

L'estructura d'enquadrament professional del Conveni col·lectiu de Girbau, SA, es basa en grups professionals. Cada treballador i treballadora, ha de ser adscrit a un grup professional, i a una determinada divisió funcional, i se li ha d'assignar el salari conveni establert per al mateix.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions corresponents a un altre grup professional on estigui enquadrat el treballador o treballadora només serà possible, si existeixen raons tècniques, organitzatives, econòmiques o productives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció, garantint-se, en qualsevol cas, per part de la direcció d'empresa, el període de temps necessari de formació i adaptació a les citades funcions. En cas de produir-se una modificació legal o convencional que afecti a allò disposat en el present paràgraf s'estarà a allò que s'estableixi. En el cas de mobilitat funcional (art. 39è Estatut dels treballadors) es comunicarà a la RLT.

L'enquadrament dels treballadors i treballadores en el respectiu grup professional i divisió funcional, es realitzarà tenint present els criteris de coneixements, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat que apareixen com a factors condicionants per a la pertinença a un grup determinat, així com la formació requerida per a cada un d'ells. Tal i com determina l'Acord marc publicat al BOE (Núm. 55, del 4 de març de 1996), com també les seves posteriors revisions en punts concrets.

Com a eina de treball de la Comissió Mixta de Seguiment i Valoració (CMSV) dels llocs de treball hi haurà el "manual de valoració de llocs de treball" VPT, elaborat per la Comissió de Tècnics del TLC segons figura en el vigent Conveni siderometal·lúrgic de la província de Barcelona. Aquesta Comissió serà paritària i estarà formada per 6 membres, 3 per part de la direcció d'empresa i 3 per part del Comitè d'Empresa, a més dels possibles assessors externs.

Com a garantia es tindrà en compte l'enquadrament del vigent Conveni de l'1 de gener de 2010, així com les posteriors evolucions del lloc de treball de cadascú. Un cop signat el Conveni es reactivarà la Comissió de Valoració i Seguiment de la classificació professional per refer tot el que queda pendent (enquadraments, descripcions, valoracions i revisions).

La implementació de la classificació professional a Girbau, SA es farà a raó d'un 60% l'any 2014 arribant al 100% a partir de l'1 de gener de 2015.

La realització de treballs de grup superior al que el treballador/a està enquadrat, donarà dret a la retribució del grup professional superior durant el període que el treballador estigui realitzant les funcions de grup superior. El treballador/a que per un període superior a 6 mesos durant 1 any i 8 mesos durant 2 anys realitzi funcions de grup superior, podrà reclamar a la direcció de l'empresa la consolidació de l'esmentat grup professional, si bé la seva concessió estarà supeditada a l'existència de vacant per aquell lloc de treball, consensuada amb la CMSV i conforme a la política d'ascensos aplicable a l'empresa. El personal que actualment ha consolidat grup superior se li realitzarà el pagament de forma retroactiva, segons cada cas i segons el que hagi acordat per la CMSV.

Independent al fet descrit en l'apartat anterior, quan un treballador/a realitza funcions d'un grup superior al que està enquadrat, la diferència econòmica entre la retribució d'un grup a un altre, s'ha de retribuir des del primer moment.

Com a eina pels treballadors i treballadores en el cas de mal enquadrament o bé per revisar les tasques del lloc de treball on estan adscrits es farà servir el "formulari de sol·licitud" el qual la CMSV en donarà resposta.

Secció tercera.
Condicions econòmiques.

Article 12. Retribucions, salaris i actualitzacions.

S'estableix per tota la durada del Conveni les següents retribucions:

Dijous, 26 d'octubre de 2017

- Any 2016: S'acorda un increment salarial a 31 de desembre de 2015 d'un 2% així com la seva retroactivitat des de l'1 de gener de 2016.

S'acorda el pagament d'una prima de tancament del 0,5% sobre el total de la massa salarial a 31 de desembre de 2015.

- Any 2017: S'acorda un increment salarial a 31 de desembre de 2016 d'un 1,8%.

- Any 2018: S'acorda un increment salarial a 31 de desembre de 2017 d'un 1,2%.

Les millores salarials de tots els emoluments seran compensables i absorbibles per totes les variacions que en matèria salarial puguin sorgir en el futur i es respectarà com a mínim el salari conveni segons les taules del Conveni siderometal·lúrgic de la província de Barcelona.

Les noves taules salarials i altres retribucions, fixades en aquest article figuraran amb detall als annexos I, II, III i a l'annex consulta. A partir de l'1 de gener del 2016, 2017 i 2018 respectivament, s'actualitzaran aquests annexos d'acord amb l'augment previst segons consta en aquest article.

L'actualització salarial s'aplicarà sobre tots i cadascun dels emoluments inclosos dins d'aquest Conveni menys l'annex III C de l'any 2016.

Seràn a càrrec del treballador/a les retencions que siguin procedents a cada moment, relatives a assegurances socials, a càrrec de l'IRPF i d'altres legalment establertes.

En el cas que l'IPC real estatal de cada exercici superi l'increment pactat en conveni s'aplicarà en caràcter retroactiu sobre tots els emoluments. En el cas d'un IPC real negatiu aquest estarà contemplat com a zero.

Si l'increment salarial que es pacti en el Conveni siderometal·lúrgic de la província de Barcelona per l'any 2018 supera l'1,2% que tenim pactat, el diferencial positiu es tindrà en compte per revalorar les taules salarials a 1 de gener de 2018 i serà retribuït de forma retroactiva des d'aquesta mateixa data.

Es respectaran sempre els salaris de referència del Conveni del metall de la província de Barcelona.

Salari de nou ingrés a Girbau, SA:

Retribueix la contractació inicial per tal de contemplar l'adequació gradual dels coneixements, habilitats del treballadors i treballadores dels requeriments del lloc de treball. Es fixa un salari conveni d'ingrés per a cada un dels grups professionals. Pel que fa als primers 6 mesos es cobrarà el salari del conveni del siderometal·lúrgic de la província de Barcelona. Dels 6 mesos als 2 anys es cobrarà el 90% dels salaris grup Girbau, i dels 2 anys i 1 dia als 4 anys es cobrarà el 95%. A partir dels 4 anys i 1 dia es cobrarà el 100% del salari conveni del grup professional al que restin adscrits. Es tindrà en compte els períodes anteriors en contractes precedents, per l'aplicació del salari de nou ingrés.

La retribució dels treballadors/es de nou ingrés a l'empresa serà l'establerta a l'annex I bis. i pel període màxim determinat en aquest annex d'acord amb el grup professional assignat. Les pagues extraordinàries es meritiran proporcionalment al temps treballat i s'abonaran en funció del salari conveni que es percebi en el moment de la seva liquidació.

Article 13. Gratificació extraordinària i prima de resultats.

A) Gratificació extraordinària mes de març:

La gratificació extraordinària serà com a mínim de 10 de salari conveni corresponent a cada grup professional de l'annex I. Tot el personal que estigui per sobre d'aquest mínim de 10 dies, se'ls hi aplicarà els increments salarials corresponents a aquest Conveni.

A l'hora de fer al càlcul d'aquesta gratificació es tindrà en comptes el complement "ex categoria professional".

Aquesta gratificació extraordinària és la que esta indicada en l'annex III A) i s'abonarà en la nòmina del mes de març.

B) Prima de resultats:

S'estableix una prima variable en funció del benefici net de l'empresa.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 26 d'octubre de 2017

El pagament de la prima de resultats s'efectuarà a la nòmina del mes d'abril del següent exercici i s'aplicarà sobre la totalitat de la massa salarial de cada persona corresponent a l'any anterior.

La direcció de l'empresa facilitarà al Comitè d'Empresa el balanç econòmic i la memòria dels comptes anuals de cada exercici on estarà reflectit el benefici net corresponent, que serà aquest el que determinarà l'import final de la prima i es regularitzarà, si s'escau, com a màxim en el mes de juny.

La prima de resultats la determinarà la direcció de l'empresa a partir del benefici net obtingut aplicat a la taula següent:

Prima de resultats-benefici net.

Benefici net (EUR)	Prima de resultats
De 0 a 500.000	0,00%
De 500.001 a 750.000	0,50%
De 750.001 a 1.000.000	1,00%
De 1.000.001 a 2.000.000	2,00%
De 2.000.001 a 3.000.000	2,25%
De 3.000.001 a 4.000.000	2,50%
De 4.000.001 a 5.000.000	2,75%
De 5.000.001 a 6.000.000	3,00%
De 6.000.001 a 7.000.000	3,25%
De 7.000.001 a 8.000.000	3,50%
De 8.000.001 a 9.000.000	4,00%
De 9.000.001 a 10.000.000	4,50%
De 10.000.000 a més	Màx. 5,00%

Exemple:

Un benefici net de 2.500.000 d'EUR equival a una prima resultats d'un 2,25%.

Article 14. Gratificacions extraordinàries.

- Gratificació d'estiu: 30 dies.
- Gratificació de Nadal: 30 dies.

S'assignaran com a dies de pagament les dates següents:

- Gratificació d'estiu: El dia 30 de juny.
- Gratificació de Nadal: 3 dies laborables abans del dia de Nadal segons el calendari del centre de treball de Girbau, SA, de la Ctra. de Manlleu, Km 1.

Les gratificacions extraordinàries s'abonaran segons el salari conveni de l'annex I de la taula salarial més el complement "ex categoria professional" de l'annex consulta.

Article 15. Protecció escolar i ajudes.

Protecció escolar:

L'empresa abonarà a tot el personal que tingui fills compresos entre 0 i 18 anys, inclusivament, una quantitat anual per a cadascun d'ells d'acord amb l'annex III B.

Es prendrà com a referència l'edat dels fills a 31 d'agost, abans de l'inici del curs escolar, per determinar l'import a cobrar del tram corresponent, de 0 a 3 anys, de 4 a 6 anys i de 7 a 18 anys.

Aquesta quantitat s'abonarà un sol cop per fill i any, i si es dóna el cas que tant el pare com la mare treballen a Girbau, SA, només s'abonarà a un d'ells, i serà aquell dels dos que acrediti a petició de l'empresa que es fa càrrec de les despeses educatives del nen.

Dijous, 26 d'octubre de 2017

Aquesta quantitat es farà efectiva en la nòmina del mes d'agost, i el personal que la percebi estarà obligat a acreditar, a petició de l'empresa, l'assistència dels seus fills a partir de 3 anys, a centres escolars, ja siguin oficials o particulars. En el cas de fills discapacitats es demanarà certificat mèdic o bé justificant d'assistència a una escola especialitzada.

Una condició per a la percepció d'aquesta subvenció és que els fills no treballin, i si treballen els seus ingressos han d'ésser inferiors al salari mínim interprofessional.

Ajut social:

S'estableix aquest pagament per l'import que figura a l'annex III C a la nòmina del mes d'agost. Aquest pagament es revaloritzarà amb els augments que es pactin en Conveni. Aquest pagament figurarà sota el nom d'"ajut social" i s'aplicarà segons l'acta del 20 de desembre de 2012.

Secció quarta.
Plusos i complements.

Article 16. Plus de vinculació-quinquennis.

S'estableix un plus de vinculació a l'empresa, consistent en la percepció de les quantitats que s'assenyalen a l'annex III D.

La quantitat que es percebrà per aquest concepte serà la mateixa per a tots els grups professionals o llocs de treball. El còmput d'anys, a l'efecte de la percepció del plus de vinculació, es realitzarà des de la data d'ingrés a l'empresa.

El seu import es farà efectiu en un sol pagament i en el mateix mes que es compleixin els anys d'antiguitat.

El pagament de l'esmentat plus cobreix el temps d'1 any, des de la data de pagament, en complir-se els anys d'antiguitat, fins al proper venciment.

Les persones amb contracte de treball a temps complet i que es trobin en situació de reducció de jornada per guarda legal i/o estudis, percebran el 100% de l'import indicat. En el cas d'aquelles persones amb contractes a temps parcial o en situació de jubilació parcial (contracte de relleu), percebran la proporció del plus de vinculació, a raó del percentatge contractat. El pagament del 100% de l'import en els casos de reducció de jornada per guarda legal i/o estudis es farà a partir de l'01 de gener de 2017.

Al personal que deixi de treballar a l'empresa, no se li descomptarà; se li respectarà l'import total ja percebut.

Article 17. Plus de treballs nocturns.

Els treballadors/es que presten els seus serveis a l'empresa en torns diürns, només podran ser adscrits/es al torn de nit, en cas de mutu acord entre aquests/es i l'empresa.

L'empresa abonarà als treballadors/es adscrits/es al torn de nit, comprès entre les 22.00 i les 06.00 hores, una retribució específica del 25% sobre el salari establert a l'annex I d'aquest Conveni.

Això no obstant, quant per necessitats de l'empresa, algun treballador/a de mutu acord amb l'empresa, hagi de prestar els seus serveis de forma esporàdica (ambdues parts entenem per esporàdica, un màxim de 4 mesos a l'any) entre les esmentades hores, aquestes es retribuïran amb un complement específic d'import fixat a l'annex II B (aquest complement específic substituirà la retribució específica del 25% sobre el salari).

Tant els treballadors/es adscrits com els esporàdics, gaudiran del temps legalment establert de descans dins de la jornada laboral, el qual es considerarà temps de treball efectiu.

Els representants legals dels treballadors (RLT) seran coneixedors del nombre de treballadors/es que realitzin treballs nocturns.

Aquest pacte és únicament pel torn de nit, sense que afecti als torns diürns.

Dijous, 26 d'octubre de 2017

Article 18. Plus de treballs específics.

Al personal que realitzi treballs considerats específics, segons acord entre la direcció de l'empresa i el Comitè, que figura en l'acta de data 1 de març de 1990, "nou plus treballs específics", se li abonarà la bonificació assenyalada en l'annex II C, quan treballi la jornada completa o quan sobrepassi la mitja jornada.

La percepció per aquest concepte es reduirà a la meitat quan el treballador/a realitzi aquests serveis durant un període superior als 60 minuts per jornada i no excedeix de mitja jornada.

Article 19. Prima d'assistència.

El personal que fitxi quan vingui a treballar rebrà una prima d'assistència mensual, indicada a l'annex III E.

Per cada dia d'absència al treball es deixarà de percebre per aquest concepte la quantitat indicada també a l'annex III E, a excepció del període de vacances.

Article 20. Despeses de viatge.

L'empresa abonarà en concepte de despeses de viatge (desplaçament al centre de treball), una quantitat mensual indicada a l'annex III F.

Per cada dia d'absència al treball es deixarà de percebre per aquest concepte la quantitat indicada també a l'annex III F, a excepció del període de vacances.

Article 21. Promoció professional i cultural.

L'empresa abonarà a tots els treballadors/es que realitzin estudis, quan es tracti d'ensenyament reglats i sempre que aquests estudis estiguin relacionats amb la seva feina o professió la quantitat per curs escolar indicada a l'annex III G. Per tenir dret a percebre aquesta quantitat, s'haurà de presentar justificant d'haver realitzat el curs complet, estès per l'escola o centre on s'hagin efectuat els estudis esmentats.

Únicament els treballadors/es que, per iniciativa de l'empresa, cursin estudis professionals o culturals, els seran abonades les despeses completes dels estudis esmentats, com també les hores de treball dintre de la jornada laboral de l'empresa que s'hi hagin invertit.

Pel que fa als estudis de caràcter i iniciativa personal, l'empresa concedirà el temps necessari per realitzar els exàmens, amb abonament del salari, sempre que el treballador/a n'acrediti l'assistència.

L'empresa facilitarà l'assistència a cursos de formació professional, sense recuperació d'hores, amb la consulta prèvia la direcció de RRHH; l'empresa podrà en qualsevol moment, demanar els justificants d'aquests estudis.

La direcció de l'empresa es compromet a elaborar cada any, un pla de formació d'acord amb el procediment per a la formació del personal i el manual de qualitat. El Comitè d'Empresa podrà aportar els seus suggeriments o iniciatives mentre duri la preparació d'aquest pla.

El Departament de Recursos Humans conjuntament amb el Comitè d'Empresa presentaran les accions formatives a la "Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo" procedint en la forma legalment establerta i agilitzant les parts tant com sigui possible aquesta tramitació.

Secció cinquena.
Part social.

Article 22. Permisos i llicències.

El treballador/a, amb avís previ i una justificació, podrà absentar-se de la feina, amb dret a percebre el salari conveni, per algun dels motius i temps següent:

A) S'estableix 1 dia:

- Per assistir a les noces dels fills, pares, pares polítics, germans i germans polítics.

Dijous, 26 d'octubre de 2017

- Per mort de nebots, oncles.

- Per trasllat del seu domicili habitual, si aquest trasllat es fes a un altre municipi del de residència del treballador/a correspondran 2 dies (en qualsevol cas s'haurà de justificar amb certificat d'empadronament emès per l'ajuntament).

B) S'estableixen 2 dies:

- En el cas d'accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització convenientment acreditat que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, fills, fills polítics, pare, mare, pares polítics, germans, avis, nets, germans polítics i familiars que convisquin plegats.

- Per mort de germans, nets, avis i germans polítics.

C) S'estableixen 3 dies naturals:

- Per naixement de fill en part natural (com a mínim 2 dels quals seran laborables). 1 dia més a aquests 3 per cada fill en cas de que sigui per part abdominal (cesària). Si el part fos múltiple aquest permís s'ampliarà en 1 dia més en qualsevol dels dos casos.

- Per la mort de pares polítics, fills polítics i familiars que convisquin plegats (com a mínim 1 dels quals serà laborable).

- Per malaltia greu de pares, pares polítics, fills polítics, germans i familiars que convisquin plegats.

- Per intervenció quirúrgica del cònjuge, pares, pares polítics, fills, fills polítics, germans i familiars que convisquin plegats.

D) S'estableixen 4 dies naturals:

- Per malaltia greu del cònjuge i fills, i serien ampliables a 1 dia més, en cas d'internament hospitalari fora de Vic.

- Per la mort de pares.

E) S'estableixen 5 dies naturals:

- Per la mort del cònjuge i fills.

Les parelles de fet legalment establertes podran gaudir dels mateixos permisos que els matrimonis.

*Fills polítics: Parella legal del fill/a del treballador/a i fills/es de la parella legal del treballador/a.

F) 15 dies naturals per raó de matrimoni o constitució de parella de fer del treballador/a. Aquesta llicència només es podrà concedir 1 vegada cada 5 anys, excepte en cas de mort d'1 dels membres de la parella.

Si es celebrés durant les vacances, aquest permís es gaudirà independentment dels dies designats de vacances.

G) Si el permís de maternitat s'escau en període de vacances, aquestes no computaran com a temps de permís. És a dir, aquest permís es gaudirà independentment dels dies designats de vacances.

H) En cas de mort d'un treballador de l'empresa, podran assistir a l'enterrament totes les persones que ho sol·licitin, avisant prèviament a l'encarregat. Es formarà una Comissió de 6 persones per assistir a l'enterrament d'un familiar d'un treballador de l'empresa. Aquesta Comissió estarà formada preferentment per persones que treballin a la mateixa secció de l'afectat/da que no hauran de recuperar les hores perdudes, en cas que hi vulguin assistir altres treballadors/es sí hauran de recuperar les hores. En el supòsit de que els afectats siguin 2 treballadors/es, familiars entre ells la Comissió estarà formada per 3 persones de cada secció, per aquest cas s'entén familiar els pares, mares, cònjuges, fills/es i familiars que convisquin plegats. En cas de defunció d'un jubilat/da de l'empresa es formarà una Comissió de Representació amb un/una representant de l'empresa i un/a dels/les treballadors/es.

I) El permís d'1 hora diària per lactància per fill menor de 9 mesos, podrà ser acumulat en jornades complertes o bé fraccionades, a utilitzar o bé pel pare o per la mare en cas que ambdós treballin a Girbau, SA.

J) En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, han de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se de la feina durant 2 hores diàries.

Dijous, 26 d'octubre de 2017

K) Permís retribuït pel temps necessari per acompanyar al metge i/o especialista a fills i filles menors de 18 anys, fills i filles discapacitats i familiars a càrrec del treballador/a, amb la corresponent justificació. S'estableix un topall de 12 hores retribuïdes per treballador/a a l'any per aquest concepte i s'amplia fins a 18 hores per a famílies nombroses i famílies monoparentals. Queden exclosos d'aquest topall els casos de fills i filles discapacitats i casos excepcionals (visites mèdiques fora de la comarca de residència del treballador/a). En cas de que coincideixin a l'empresa la parella del treballador/a només un dels dos podrà gaudir d'aquest permís.

L) Permís de paternitat: A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui el treballador/a, formant una parella de caràcter estable. El permís de paternitat es gaudirà segons el previst a la legislació vigent.

M) Per deure inexcusable de caràcter públic, el temps indispensable per a complir-ho (cal portar la justificació). Sempre que un període determinat consti en una norma legal, sindical o convencional, ha de regir el que disposi pel que fa a la durada de l'absència i la seva compensació econòmica. Exclou els tràmits de renovació de documents públics com DNI, permís de conduir o passaport. També queda exclòs el assistir a un judici com a demandat o demandant no així com a testimoni citat judicialment.

En cas d'hospitalització, malaltia greu i intervenció quirúrgica, el treballador/a podrà gaudir dels dies de permís en dies diferents als del fet causant i mentre duri la situació d'hospitalització, sempre que això no impliqui increment dels dies laborables de permís.

En els permisos dels apartats A), B), C), D) i E) si el fet es produeix fora de Catalunya es gaudirà d'1 dia més de permís dels previstos en la present regulació.

Ambdues parts entenen que aquests permisos preveuen atencions familiars en els quals cal la presència o la intervenció del treballador/a, per la qual cosa només es procurarà fer ús dels dies necessaris.

Quan el/la treballador/a hagi treballat un 75% de la jornada, el mateix dia que hi hagi el fet causant per la utilització d'un permís, aquest computarà a partir del dia següent.

Així mateix, en situacions especials, amb la consideració del responsable de la secció i d'acord amb la direcció de RRHH, podrà prorrogar-se o fraccionar-se el període establert.

Article 23. Roba de treball.

L'empresa lliurarà la roba de treball que calgui, contra devolució de la roba usada. El Comitè de Seguretat i Salut (CSS) farà un estudi de les necessitats de cada lloc de treball per tal de recomanar quin tipus de roba és el més adient.

Per les noves contractacions de treballadors/es que s'acordin a partir de la vigència d'aquest Conveni, l'empresa estarà obligada a lliurar a cada treballador/a 2 mudes per al seu ús durant l'exercici de la seva activitat laboral.

Article 24. Incapacitat temporal.

En el supòsit d'accident laboral, l'empresa abonarà el 100% del salari conveni i de la prima de producció del mes anterior a la data de la baixa.

En cas de malaltia i accident no laboral es garantirà el 100% del salari conveni i el 75% de la prima de producció abonat el mes anterior.

En cas de maternitat es garanteix el 100% del salari conveni i de la prima de producció, inclosa la 12a. part de les gratificacions extraordinàries d'estiu i de Nadal segons la cotització anterior.

En el supòsit de que el treballador/a no tingui dret a percebre la incapacitat temporal, l'empresa abonarà l'import corresponent a la percepció de l'assistència social al igual que el personal que se li abona la mencionada paga, diferència entre incapacitat temporal al 75% o 100% segons concepte salarial.

L'empresa abonarà les millores pactades durant el període de baixa, en el que existeixi l'obligatorietat de cotitzar a les assegurances socials.

Dijous, 26 d'octubre de 2017

El contingut d'aquest article queda condicionat al fet que l'índex d'absentisme no superi el 6,5% de mitjana en malaltia, durant la vigència del Conveni, i que no hi hagi noves reduccions pel que fa a prestacions per incapacitat laboral transitòria per part de la Seguretat Social.

En cas de no complir-se aquestes 2 condicions caldrà negociar una altra vegada aquesta concessió en el nou Conveni.

Article 25. Assegurança de vida.

Amb efectes de 14 de maig de 1976, va quedar establerta una pòlissa d'assegurances amb la companyia "Catalana Occident", que cobreix la mort natural i per accident, i la invalidesa professional o total i l'absoluta derivada de malaltia o accident, per a tots els treballadors/es. Del cost d'aquesta pòlissa se'n fa càrrec l'empresa.

Aquesta pòlissa s'actualitzarà d'acord amb els increments pactats pels anys 2016, 2017 i 2018. L'import d'aquesta pòlissa s'indica a l'annex III H.

En el cas que l'accident sigui mortal, la companyia asseguradora cobreix el doble del capital assegurat, i el triple en el cas de mort per accident de circulació, abans de l'edat de 65 anys. L'empresa no es responsabilitza en cas de fallida de la companyia asseguradora.

Els fills es tindran en compte fins a l'edat de 25 anys i quedaran exclosos en complir els 26 anys. Els fills discapacitats, sense limitació d'edat.

Article 26. Consulta mèdica.

Els treballadors/es gaudiran del temps indispensable per assistir al consultori mèdic de la Seguretat Social, o qualsevol altre situat en qualsevol lloc de la localitat on visqui el treballador/a, Vic, Barcelona, etc. Serà condició indispensable per a la percepció íntegra del salari, que el treballador/a aporti un justificant d'haver realitzat l'esmentada visita mèdica on hi consti l'hora d'entrada i l'hora de sortida del consultori.

Igualment haurà de presentar-se un certificat mèdic, ja sigui del metge de la Seguretat Social o del metge de l'empresa o Mútua patronal d'accident de treball, quan un treballador/a es trobi amb la impossibilitat d'acudir a la feina per motius de salut.

Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avis a l'empresa en un termini mínim de 24 hores i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

Secció sisena.

Disposicions finals.

Article 27. Seguretat i salut i medi ambient.

És competència de la direcció de l'empresa, del Comitè de Seguretat i Salut (CSS) i del Comitè de Medi Ambient (CMA), tot el que derivi del tema de salut laboral i medi ambient respectivament. Tant en el Comitè de Seguretat i Salut com en el Comitè de Medi Ambient hi estarà representat el Comitè d'Empresa.

S'aplicarà en aquest article la legislació vigent en cada moment.

Article 28. Treballs de servei d'assistència tècnica (SAT)

Els/les treballadors/es de fàbrica que realitzi treballs d'instal·lacions i reparacions a l'exterior, se'ls respectaran les mateixes condicions en quant a gratificacions i altres concessions per desplaçaments, igual que als treballadors/es del servei d'assistència tècnica, durant el temps en què es realitzin els treballs esmentats en altres indrets, fora del seu lloc habitual de treball.

Aquestes mateixes condicions es farien extensives per als treballadors/es que es desplacin a l'exterior per motius de formació, sigui com a professors/es o assistents/es.

Dijous, 26 d'octubre de 2017

Article 29. Competitivitat.

Per mantenir i millorar la competitivitat de l'empresa, especialment en els mercats internacionals, són objectius prioritaris millorar els mètodes de treball així com la millora contínua de la qualitat.

Per tal d'ajudar a aconseguir aquests objectius, el Comitè d'Empresa, en representació de tots/es els/les treballadors/es, col·laborarà amb la direcció de l'empresa i el personal tècnic, en totes les accions necessàries per obtenir aquests millors resultats.

Si per necessitats econòmiques, tècniques, organitzatives o productives, sigues necessari una distribució irregular de la jornada laboral, el Comitè d'Empresa i la direcció d'empresa negociarà els possibles canvis d'horari i s'aplicaran sempre que hi hagi mutu acord.

Article 30. Cogestió i participació a l'empresa.

Es crearà una Comissió Mixta a fi d'estudiar tot el que es refereixi a la cogestió i a la participació dels treballadors/es a l'empresa segons el que es preveu en l'article 64è. de l'Estatut dels treballadors. Aquesta Comissió estarà formada per 7 persones, 4 designades per l'empresa i 3 per la representació legal dels treballadors (RLT).

Article 31. Comissió Paritària d'Interpretació del Conveni (CPIC)

Es crea la Comissió Paritària del Conveni com a organisme d'interpretació i vigilància del seu compliment. Aquesta Comissió estarà composta per 2 membres de la representació de l'empresa (RDE) i 2 membres de la representació social (RLT).

Les funcions de la CPIC seran les següents:

- a) Interpretació del Conveni Col·lectiu Girbau, SA.
- b) Vigilar el compliment del que s'ha pactat en el Conveni col·lectiu Girbau, SA.
- c) Intervenció en cas de discrepàncies durant el període de consultes per a la modificació de condicions de treball establertes en el Conveni col·lectiu Girbau, SA, segons el que està previst a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.
- d) I serà competent de la resta de qüestions establertes en la llei o que li siguin atribuïdes.
- e) Inaplicació de les condicions de treball: En el supòsit de la inaplicació de les condicions de treball, en cas de desacord durant el període de consultes, es sotmetran les discrepàncies a la CPIC que actuarà segons el previst en el seu "reglament de funcionament". En cas de persistir el desacord les parts podran recórrer als procediments de conciliació, mediació i/o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Reglament de funcionament:

La CPIC es reunirà a petició d'una de les parts, per tractar i resoldre assumptes de la seva competència, en un el termini no superior a 7 dies hàbils següents a la seva convocatòria escrita, que haurà de contenir l'ordre del dia dels temes a tractar. Aquest termini es reduirà a 2 dies hàbils quan ambdues parts ho considerin de caràcter urgent.

Els acords de la CPIC requeriran del vot favorable de la majoria de cadascuna de les representacions.

En el cas de desacord es derivarà la seva interpretació al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

De cada sessió de la CPIC es realitzarà la corresponent acta que serà redactada per la mateixa Comissió un cop finalitzada la reunió.

Als efectes de notificacions i convocatòries, es fixa la seu de la CPIC al domicili de GIRBAU, SA, de la Carretera de Manlleu Km. 1 de Vic (08500).

Article 32. Assemblees.

Els treballadors/es tindran dret a disposar fins a 45 minuts per realitzar cada assemblea general de treballadors/es, que es convoqui en el mateix recinte del centre de treball, existint la possibilitat de cavalcar els torns de treball als efectes de facilitar la seva celebració i amb un límit màxim anual de 3 hores.

Dijous, 26 d'octubre de 2017

Les haurà de convocar el Comitè d'Empresa i en cas que no n'hi hagi, la Comissió formada provisionalment i acceptada per l'empresa.

S'haurà de presentar per escrit a l'empresa el tema que es tractarà en l'ordre del dia com també la durada de la mateixa i els assistents previstos.

Article 33. Contractacions.

Contracte de relleu (jubilació parcial):

Aquest article queda regulat per l'Acord de pla de jubilació parcial, signat per ambdues parts el 30 de març de 2013 segons l'article 8 i la Disposició final 5a del RD Llei 5/2013, de 15 de març, i registrada a l'Institut Nacional de la Seguretat Social amb data 12 d'abril de 2013, amb el número de registre: 20130350002319. Aquest acord només afectarà a les persones relacionades en el mateix.

Per la resta del personal s'aplicarà l'establert a la normativa vigent de cada moment.

Article 34. Contractes d'ajudants en període de vacances escolars.

Es crea una categoria especial d'ajudants, reservada a aquells estudiants/es que, en període de vacances escolars, vinguin a prestar els seus serveis a l'empresa.

Com a compensació econòmica se'ls hi abonarà una retribució total indicada a l'annex III I. Aquestes retribucions mínimes establertes es podran incrementar d'acord amb el seu nivell de coneixements i lloc de treball.

Els esmentats ajudants/es realitzaran, dins les seves possibilitats i aptituds, diferents treballs en els departaments o seccions de l'empresa, sempre sota la tutela de l'encarregat o immediat superior.

Per raons de seguretat i salut es determina que, en aquelles categories referides a producció, la contractació d'aquest personal es farà a partir dels 18 anys.

Article 35. Pla d'igualtat.

Per donar compliment al que estableix l'article 85.1 de l'Estatut dels treballadors, de Convenis col·lectius, en la seva redacció emanada de la Disposició addicional 17a., punt 17, de la Llei orgànica núm. 3/2007, de 22 de març, sobre la igualtat efectiva d'homes i dones, Girbau, SA va aprovar un pla d'igualtat en data del 14 d'octubre de 2011, el qual ha estat publicat al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona* el dia 25 de setembre de 2012, amb número de registre 062012001137.

Article 36. Borsa de treball.

Els treballadors/es que desitgin ocupar un altre lloc de treball, diferent al lloc que ocupen, poden sol·licitar-ho la direcció de RRHH.

L'empresa exposarà prèviament en els seus taulers d'anuncis, les demandes de personal que en posterioritat publicarà a la premsa.

Article 37. Dret supletori.

En tot allò no previst en aquest Conveni, s'aplicarà amb caràcter supletori el Conveni siderometal·lúrgic de la província de Barcelona, l'Acord marc del metall de Catalunya i en el seu defecte l'Estatut dels treballadors i la Legislació general.

ANNEXOS.

ANNEX CONSULTA 1 DE GENER DE 2016.

Taula salarial 2016.

Categories	Sou diari	G. Primavera	Salari conveni
A) Tècnics de taller, encarregats i caps:	-	-	-
Encarregat	87,16	871,60	2.614,80
Oficial de 1a. cap d'equip C	85,36	853,60	2.560,80
Oficial de 1a. cap d'equip B	78,43	784,30	2.352,90

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 26 d'octubre de 2017

Categories	Sou diari	G. Primavera	Salari conveni
Oficial de 1a. cap d'equip A	75,13	751,30	2.253,90
B) Tècnics d'oficina:	-	-	-
Cap delineant projectista	96,69	966,90	2.900,70
Delineant projectista B	87,96	879,60	2.638,80
Delineant projectista A	84,65	846,50	2.539,50
Delineant 1a. B	78,43	784,30	2.352,90
Delineant 1a. A	70,96	709,60	2.128,80
Delineant 2a. D	66,85	668,50	2.005,50
Delineant 2a. C	63,51	635,10	1.905,30
Delineant 2a. B	60,55	605,50	1.816,50
Delineant 2a. A	55,05	550,50	1.651,50
C) Tècnic d'organització científica del treball:	-	-	-
Cap d'organització 1a. B	96,69	966,90	2.900,70
Cap d'organització 1a. A	87,96	879,60	2.638,80
Tècnic d'organització 1a. C	84,65	846,50	2.539,50
Tècnic d'organització 1a. B	81,90	819,00	2.457,00
Tècnic d'organització 1a. A	78,43	784,30	2.352,90
Tècnic d'organització 2a. C	70,96	709,60	2.128,80
Tècnic d'organització 2a. B	66,85	668,50	2.005,50
Tècnic d'organització 2a. A	55,05	550,50	1.651,50
D) Personal administratiu i comercial:	-	-	-
Cap 1a. administratiu B	96,69	966,90	2.900,70
Cap 1a. administratiu A	87,96	879,60	2.638,80
Viatjant	78,43	784,30	2.352,90
Oficial 1a. administratiu B	78,43	784,30	2.352,90
Oficial 1a. administratiu A	70,96	709,60	2.128,80
Oficial 2a. administratiu D	66,85	668,50	2.005,50
Oficial 2a. administratiu C	63,51	635,10	1.905,30
Oficial 2a. administratiu B	60,55	605,50	1.816,50
Oficial 2a. administratiu A	55,05	550,50	1.651,50
E) Personal taller:	-	-	-
Oficial 1a. C	66,47	664,70	1.994,10
Oficial 1a. B	64,52	645,20	1.935,60
Oficial 1a. A	62,42	624,20	1.872,60
Oficial 2a.	60,98	609,80	1.829,40
Oficial 3a. B	58,81	588,10	1.764,30
Magatzemer B	61,33	613,30	1.839,90
Magatzemer A	59,90	599,00	1.797,00
Especialista D i magatzemer	60,98	609,80	1.829,40
Especialista C i magatzemer	58,81	588,10	1.764,30
Especialista B i magatzemer	57,38	573,80	1.721,40

Complement "Ex categoria professional" 2016.

Categories	Grup 1	Grup 2	Grup 3	Grup 4	Grup 5	Grup 6
A) Tècnics de taller, encarregats i caps:	-	-	-	-	-	-
Encarregat	-	122,09	329,99	556,99	741,95	982,89
Oficial de 1a. cap d'equip C	-	68,09	275,99	502,99	687,95	928,89
Oficial de 1a. cap d'equip B	-	-	68,09	295,09	480,05	720,99
Oficial de 1a. cap d'equip A	-	-	-	196,09	381,05	621,99
B) Tècnics d'oficina:	-	-	-	-	-	-
Cap delineant projectista	200,09	407,99	615,89	842,89	1.027,85	1.268,79
Delineant projectista B	-	146,09	353,99	580,99	765,95	1.006,89
Delineant projectista A	-	46,79	254,69	481,69	666,65	907,59
Delineant 1a. B	-	-	68,09	295,09	480,05	720,99
Delineant 1a. A	-	-	-	70,99	255,95	496,89
Delineant 2a. D	-	-	-	-	132,65	373,59
Delineant 2a. C	-	-	-	-	32,45	273,39
Delineant 2a. B	-	-	-	-	-	184,59

CVE-Núm. de registre: 062017000353

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 26 d'octubre de 2017

Categories	Grup 1	Grup 2	Grup 3	Grup 4	Grup 5	Grup 6
Delineant 2a. A	-	-	-	-	-	19,59
C) Tècnic d'organització científica del treball:	-	-	-	-	-	-
Cap d'organització 1a. B	200,09	407,99	615,89	842,89	1.027,85	1.268,79
Cap d'organització 1a. A	-	146,09	353,99	580,99	765,95	1.006,89
Tècnic d'organització 1a. C	-	46,79	254,69	481,69	666,65	907,59
Tècnic d'organització 1a. B	-	-	172,19	399,19	584,15	825,09
Tècnic d'organització 1a. A	-	-	68,09	295,09	480,05	720,99
Tècnic d'organització 2a. C	-	-	-	70,99	255,95	496,89
Tècnic d'organització 2a. B	-	-	-	-	132,65	373,59
Tècnic d'organització 2a. A	-	-	-	-	-	19,59
D) Personal administratiu i comercial:	-	-	-	-	-	-
Cap 1a. administratiu B	200,09	407,99	615,89	842,89	1.027,85	1.268,79
Cap 1a. administratiu A	-	146,09	353,99	580,99	765,95	1.006,89
Viatjant	-	-	68,09	295,09	480,05	720,99
Oficial 1a. administratiu B	-	-	68,09	295,09	480,05	720,99
Oficial 1a. administratiu A	-	-	-	70,99	255,95	496,89
Oficial 2a. administratiu D	-	-	-	-	132,65	373,59
Oficial 2a. administratiu C	-	-	-	-	32,45	273,39
Oficial 2a. administratiu B	-	-	-	-	-	184,59
Oficial 2a. administratiu A	-	-	-	-	-	19,59
E) Personal taller:	-	-	-	140,99	118,2	99,69
Oficial 1a. C	-	-	-	77,28	239,45	461,89
Oficial 1a. B	-	-	-	18,78	180,95	403,39
Oficial 1a. A	-	-	-	-	117,95	340,39
Oficial 2a.	-	-	-	-	74,74	297,19
Oficial 3a. B	-	-	-	-	9,64	232,09
Magatzemer B	-	-	-	-	85,24	307,69
Magatzemer A	-	-	-	-	42,34	264,79
Especialista D i magatzemer	-	-	-	-	74,74	297,19
Especialista C i magatzemer	-	-	-	-	9,64	232,09
Especialista B i magatzemer	-	-	-	-	-	189,19

ANNEX CONSULTA 1 DE GENER DE 2017.

Taula salarial 2017.

Categories	Sou diari	G. Primavera	Salari conveni
A) Tècnics de taller, encarregats i caps:	-	-	-
Encarregat	88,73	887,30	2.661,90
Oficial de 1a. cap d'equip C	86,90	869,00	2.607,00
Oficial de 1a. cap d'equip B	79,84	798,40	2.395,20
Oficial de 1a. cap d'equip A	76,48	764,80	2.294,40
B) Tècnics d'oficina:	-	-	-
Cap delineant projectista	98,43	984,30	2.952,90
Delineant projectista B	89,54	895,40	2.686,20
Delineant projectista A	86,17	861,70	2.585,10
Delineant 1a. B	79,84	798,40	2.395,20
Delineant 1a. A	72,24	722,40	2.167,20
Delineant 2a. D	68,05	680,50	2.041,50
Delineant 2a. C	64,65	646,50	1.939,50
Delineant 2a. B	61,64	616,40	1.849,20
Delineant 2a. A	56,04	560,40	1.681,20
C) Tècnic d'organització científica del treball:	-	-	-
Cap d'organització 1a. B	98,43	984,30	2.952,90
Cap d'organització 1a. A	89,54	895,40	2.686,20
Tècnic d'organització 1a. C	86,17	861,70	2.585,10
Tècnic d'organització 1a. B	83,37	833,70	2.501,10
Tècnic d'organització 1a. A	79,84	798,40	2.395,20
Tècnic d'organització 2a. C	72,24	722,40	2.167,20
Tècnic d'organització 2a. B	68,05	680,50	2.041,50

CVE-Núm. de registre: 062017000353

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 26 d'octubre de 2017

Categories	Sou diari	G. Primavera	Salari conveni
Tècnic d'organització 2a. A	56,04	560,40	1.681,20
D) Personal administratiu i comercial:	-	-	-
Cap 1a. administratiu B	98,43	984,30	2.952,90
Cap 1a. administratiu A	89,54	895,40	2.686,20
Viatjant	79,84	798,40	2.395,20
Oficial 1a. administratiu B	79,84	798,40	2.395,20
Oficial 1a. administratiu A	72,24	722,40	2.167,20
Oficial 2a. administratiu D	68,05	680,50	2.041,50
Oficial 2a. administratiu C	64,65	646,50	1.939,50
Oficial 2a. administratiu B	61,64	616,40	1.849,20
Oficial 2a. administratiu A	56,04	560,40	1.681,20
E) Personal taller:	-	-	-
Oficial 1a. C	67,67	676,70	2.030,10
Oficial 1a. B	65,68	656,80	1.970,40
Oficial 1a. A	63,54	635,40	1.906,20
Oficial 2a.	62,08	620,80	1.862,40
Oficial 3a. B	59,87	598,70	1.796,10
Magatzemer B	62,43	624,30	1.872,90
Magatzemer A	60,98	609,80	1.829,40
Especialista D i magatzemer	62,08	620,80	1.862,40
Especialista C i magatzemer	59,87	598,70	1.796,10
Especialista B i magatzemer	58,41	584,10	1.752,30

Complement "Ex categoria professional" 2017.

Categories	Grup 1	Grup 2	Grup 3	Grup 4	Grup 5	Grup 6
A) Tècnics de taller, encarregats i caps:	-	-	-	-	-	-
Encarregat	-	124,32	335,96	567,04	755,34	1.000,62
Oficial de 1a. cap d'equip C	-	69,42	281,06	512,14	700,44	945,72
Oficial de 1a. cap d'equip B	-	-	69,26	300,34	488,64	733,92
Oficial de 1a. cap d'equip A	-	-	-	199,54	387,84	633,12
B) Tècnics d'oficina:	-	-	-	-	-	-
Cap delineant projectista	203,68	415,32	626,96	858,04	1.046,34	1.291,62
Delineant projectista B	-	148,62	360,26	591,34	779,64	1.024,92
Delineant projectista A	-	47,52	259,16	490,24	678,54	923,82
Delineant 1a. B	-	-	69,26	300,34	488,64	733,92
Delineant 1a. A	-	-	-	72,34	260,64	505,92
Delineant 2a. D	-	-	-	-	134,94	380,22
Delineant 2a. C	-	-	-	-	32,94	278,22
Delineant 2a. B	-	-	-	-	-	187,92
Delineant 2a. A	-	-	-	-	-	19,92
C) Tècnic d'organització científica del treball:	-	-	-	-	-	-
Cap d'organització 1a. B	203,68	415,32	626,96	858,04	1.046,34	1.291,62
Cap d'organització 1a. A	-	148,62	360,26	591,34	779,64	1.024,92
Tècnic d'organització 1a. C	-	47,52	259,16	490,24	678,54	923,82
Tècnic d'organització 1a. B	-	-	175,16	406,24	594,54	839,82
Tècnic d'organització 1a. A	-	-	69,26	300,34	488,64	733,92
Tècnic d'organització 2a. C	-	-	-	72,34	260,64	505,92
Tècnic d'organització 2a. B	-	-	-	-	134,94	380,22
Tècnic d'organització 2a. A	-	-	-	-	-	19,92
D) Personal administratiu i comercial:	-	-	-	-	-	-
Cap 1a. administratiu B	203,68	415,32	626,96	858,04	1.046,34	1.291,62
Cap 1a. administratiu A	-	148,62	360,26	591,34	779,64	1.024,92
Viatjant	-	-	69,26	300,34	488,64	733,92
Oficial 1a. administratiu B	-	-	69,26	300,34	488,64	733,92
Oficial 1a. administratiu A	-	-	-	72,34	260,64	505,92
Oficial 2a. administratiu D	-	-	-	-	134,94	380,22
Oficial 2a. administratiu C	-	-	-	-	32,94	278,22
Oficial 2a. administratiu B	-	-	-	-	-	187,92

CVE-Núm. de registre: 062017000353

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 26 d'octubre de 2017

Categories	Grup 1	Grup 2	Grup 3	Grup 4	Grup 5	Grup 6
Oficial 2a. administratiu A	-	-	-	-	-	19,92
E) Personal taller:	-	-	-	-	-	-
Oficial 1a. C	-	-	-	78,78	243,86	470,31
Oficial 1a. B	-	-	-	19,08	184,16	410,61
Oficial 1a. A	-	-	-	-	119,96	346,41
Oficial 2a.	-	-	-	-	76,16	302,61
Oficial 3a. B	-	-	-	-	9,86	236,31
Magatzemer B	-	-	-	-	86,66	313,11
Magatzemer A	-	-	-	-	43,16	269,61
Especialista D i magatzemer	-	-	-	-	76,16	302,61
Especialista C i magatzemer	-	-	-	-	9,86	236,31
Especialista B i magatzemer	-	-	-	-	-	192,51

ANNEX CONSULTA 1 DE GENER DE 2018.

Taula salarial 2018.

Categories	Sou diari	G. Primavera	Salari conveni
A) Tècnics de taller, encarregats i caps:	-	-	-
Encarregat	89,79	897,90	2.693,70
Oficial de 1a. cap d'equip C	87,94	879,40	2.638,20
Oficial de 1a. cap d'equip B	80,80	808,00	2.424,00
Oficial de 1a. cap d'equip A	77,40	774,00	2.322,00
B) Tècnics d'oficina:	-	-	-
Cap delineant projectista	99,61	996,10	2.988,30
Delineant projectista B	90,61	906,10	2.718,30
Delineant projectista A	87,20	872,00	2.616,00
Delineant 1a. B	80,80	808,00	2.424,00
Delineant 1a. A	73,11	731,10	2.193,30
Delineant 2a. D	68,87	688,70	2.066,10
Delineant 2a. C	65,43	654,30	1.962,90
Delineant 2a. B	62,38	623,80	1.871,40
Delineant 2a. A	56,71	567,10	1.701,30
C) Tècnic d'organització científica del treball:	-	-	-
Cap d'organització 1a. B	99,61	996,10	2.988,30
Cap d'organització 1a. A	90,61	906,10	2.718,30
Tècnic d'organització 1a. C	87,20	872,00	2.616,00
Tècnic d'organització 1a. B	84,37	843,70	2.531,10
Tècnic d'organització 1a. A	80,80	808,00	2.424,00
Tècnic d'organització 2a. C	73,11	731,10	2.193,30
Tècnic d'organització 2a. B	68,87	688,70	2.066,10
Tècnic d'organització 2a. A	56,71	567,10	1.701,30
D) Personal administratiu i comercial:	-	-	-
Cap 1a. administratiu B	99,61	996,10	2.988,30
Cap 1a. administratiu A	90,61	906,10	2.718,30
Viatjant	80,80	808,00	2.424,00
Oficial 1a. administratiu B	80,80	808,00	2.424,00
Oficial 1a. administratiu A	73,11	731,10	2.193,30
Oficial 2a. administratiu D	68,87	688,70	2.066,10
Oficial 2a. administratiu C	65,43	654,30	1.962,90
Oficial 2a. administratiu B	62,38	623,80	1.871,40
Oficial 2a. administratiu A	56,71	567,10	1.701,30
E) Personal taller:	-	-	-
Oficial 1a. C	68,48	684,80	2.054,40
Oficial 1a. B	66,47	664,70	1.994,10
Oficial 1a. A	64,30	643,00	1.929,00
Oficial 2a.	62,82	628,20	1.884,60
Oficial 3a. B	60,59	605,90	1.817,70
Magatzemer B	63,18	631,80	1.895,40

CVE-Núm. de registre: 062017000353

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 26 d'octubre de 2017

Categories	Sou diari	G. Primavera	Salari conveni
Magatzemer A	61,71	617,10	1.851,30
Especialista D i magatzemer	62,82	628,20	1.884,60
Especialista C i magatzemer	60,59	605,90	1.817,70
Especialista B i magatzemer	59,11	591,10	1.773,30

Complement "Ex categoria professional" 2018.

Categories	Grup 1	Grup 2	Grup 3	Grup 4	Grup 5	Grup 6
A) Tècnics de taller, encarregats i caps:	-	-	-	-	-	-
Encarregat	-	125,67	339,85	573,71	764,26	1.012,48
Oficial de 1a. cap d'equip C	-	70,17	284,35	518,21	708,76	956,98
Oficial de 1a. cap d'equip B	-	-	70,15	304,01	494,56	742,78
Oficial de 1a. cap d'equip A	-	-	-	202,01	392,56	640,78
B) Tècnics d'oficina:	-	-	-	-	-	-
Cap delineant projectista	206,09	420,27	634,45	868,31	1.058,86	1.307,08
Delineant projectista B	-	150,27	364,45	598,31	788,86	1.037,08
Delineant projectista A	-	47,97	262,15	496,01	686,56	934,78
Delineant 1a. B	-	-	70,15	304,01	494,56	742,78
Delineant 1a. A	-	-	-	73,31	263,86	512,08
Delineant 2a. D	-	-	-	-	136,66	384,88
Delineant 2a. C	-	-	-	-	33,46	281,68
Delineant 2a. B	-	-	-	-	-	190,18
Delineant 2a. A	-	-	-	-	-	20,08
C) Tècnic d'organització científica del treball:	-	-	-	-	-	-
Cap d'organització 1a. B	206,09	420,27	634,45	868,31	1.058,86	1.307,08
Cap d'organització 1a. A	-	150,27	364,45	598,31	788,86	1.037,08
Tècnic d'organització 1a. C	-	47,97	262,15	496,01	686,56	934,78
Tècnic d'organització 1a. B	-	-	177,25	411,11	601,66	849,88
Tècnic d'organització 1a. A	-	-	70,15	304,01	494,56	742,78
Tècnic d'organització 2a. C	-	-	-	73,31	263,86	512,08
Tècnic d'organització 2a. B	-	-	-	-	136,66	384,88
Tècnic d'organització 2a. A	-	-	-	-	-	20,08
D) Personal administratiu i comercial:	-	-	-	-	-	-
Cap 1a. administratiu B	206,09	420,27	634,45	868,31	1.058,86	1.307,08
Cap 1a. administratiu A	-	150,27	364,45	598,31	788,86	1.037,08
Viatjant	-	-	70,15	304,01	494,56	742,78
Oficial 1a. administratiu B	-	-	70,15	304,01	494,56	742,78
Oficial 1a. administratiu A	-	-	-	73,31	263,86	512,08
Oficial 2a. administratiu D	-	-	-	-	136,66	384,88
Oficial 2a. administratiu C	-	-	-	-	33,46	281,68
Oficial 2a. administratiu B	-	-	-	-	-	190,18
Oficial 2a. administratiu A	-	-	-	-	-	20,08
E) Personal taller:	-	-	-	-	-	-
Oficial 1a. C	-	-	-	79,66	246,73	475,89
Oficial 1a. B	-	-	-	19,36	186,43	415,59
Oficial 1a. A	-	-	-	-	121,33	350,49
Oficial 2a.	-	-	-	-	76,93	306,09
Oficial 3a. B	-	-	-	-	10,03	239,19
Magatzemer B	-	-	-	-	87,73	316,89
Magatzemer A	-	-	-	-	43,63	272,79
Especialista D i magatzemer	-	-	-	-	76,93	306,09
Especialista C i magatzemer	-	-	-	-	10,03	239,19
Especialista B i magatzemer	-	-	-	-	-	194,79

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 26 d'octubre de 2017

ANNEX I.

TAULES SALARIALS I HORES EXTRES.

ANY 2016.

Grup	Salari conveni EUR/mes	Hora ordinària	Hora extra	Hora extra festiva/nocturna
1	2.700,60	-	-	-
2	2.492,71	18,36	19,19	23,60
3	2.284,81	16,83	17,59	21,64
4	2.057,82	15,16	15,85	19,50
5	1.872,85	13,80	14,42	17,74
6	1.631,91	12,02	12,57	15,46
7	1.539,76	11,34	11,86	14,59

ANY 2017.

Grup	Salari conveni EUR/mes	Hora ordinària	Hora extra	Hora extra festiva/nocturna
1	2.749,21	-	-	-
2	2.537,58	18,69	19,54	24,03
3	2.325,94	17,14	17,91	22,03
4	2.094,86	15,43	16,13	19,84
5	1.906,56	14,05	14,68	18,06
6	1.661,28	12,24	12,79	15,73
7	1.567,48	11,55	12,07	14,85

ANY 2018.

Grup	Salari conveni EUR/mes	Hora ordinària	Hora extra	Hora extra festiva/nocturna
1	2.782,20	-	-	-
2	2.568,03	18,92	19,77	24,32
3	2.353,85	17,34	18,12	22,29
4	2.120,00	15,62	16,32	20,07
5	1.929,44	14,21	14,86	18,28
6	1.681,22	12,39	12,95	15,93
7	1.586,29	11,69	12,21	15,02

ANNEX I BIS.

1ER TRAM. ELS PRIMERS 6 MESOS.

Grup	2016	2017	2018* (1,2%)
1	1.884,13	1.918,05	1.941,07
2	1.765,61	1.797,39	1.818,96
3	1.628,82	1.658,14	1.678,04
4	1.564,94	1.593,11	1.612,23
5	1.507,85	1.535,00	1.553,42
6	1.463,18	1.489,51	1.507,38
7	1.446,74	1.472,78	1.490,45

2N TRAM. DELS 6 ALS 24 MESOS.

Grup	2016	2017	2018
1	2.430,54	2.474,29	2.503,98
2	2.243,44	2.283,82	2.311,23
3	2.056,33	2.093,34	2.118,46
4	1.852,04	1.885,38	1.908,00
5	1.685,57	1.715,91	1.736,50
6	1.468,72	1.495,16	1.513,10
7	1.450,04	1.476,14	1.493,85

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 26 d'octubre de 2017

3ER TRAM. DELS 24 ALS 48 MESOS.

Grup	2016	2017	2018
1	2.565,57	2.611,75	2.643,09
2	2.368,07	2.410,70	2.439,63
3	2.170,57	2.209,64	2.236,16
4	1.954,93	1.990,12	2.014,00
5	1.779,21	1.811,24	1.832,97
6	1.550,31	1.578,22	1.597,16
7	1.462,77	1.489,10	1.506,97

ANNEX II. SISTEMA D'INCENTIUS.

A) ESCALA T/N.

RT	2016	2017	2018
	EUR/hora	EUR/hora	EUR/hora
100	1,03	1,05	1,06
101	1,06	1,08	1,09
102	1,08	1,10	1,11
103	1,11	1,13	1,14
104	1,14	1,16	1,17
105	1,17	1,19	1,20
106	1,19	1,21	1,22
107	1,24	1,26	1,28
108	1,28	1,30	1,32
109	1,31	1,33	1,35
110	1,33	1,35	1,37
111	1,36	1,38	1,40
112	1,41	1,44	1,46
113	1,46	1,49	1,51
114	1,48	1,51	1,53
115	1,51	1,54	1,56
116	1,53	1,56	1,58
117	1,55	1,58	1,60
118	1,59	1,62	1,64
119	1,61	1,64	1,66
120	1,65	1,68	1,70
121	1,68	1,71	1,73
122	1,71	1,74	1,76
123	1,75	1,78	1,80
124	1,79	1,82	1,84
125	1,81	1,84	1,86
126	1,85	1,88	1,90
127	1,87	1,90	1,92
128	1,91	1,94	1,96
129	1,98	2,02	2,04
130	2,00	2,04	2,06
131	2,03	2,07	2,09
132	2,06	2,10	2,13
133	2,09	2,13	2,16

B) PLUS TREBALLS NOCTURNS (ESPORÀDICS) (ARTICLE 17).

- Any 2016: 5,67 EUR/hora.
- Any 2017: 5,77 EUR/hora.
- Any 2018: 5,84 EUR/hora.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 26 d'octubre de 2017

C) PLUS TREBALLS ESPECÍFICS (ARTICLE 18).

Jornada	2016	2017	2018
	EUR/dia	EUR/dia	EUR/dia
Completa	7,08	7,21	7,30
Mitja	3,54	3,60	3,64

ANNEX III.

A) GRATIFICACIÓ EXTRAORDINÀRIA (ARTICLE 13).

Grup	2016	2017	2018
	EUR/any	EUR/any	EUR/any
1	900,20	916,40	927,40
2	830,90	845,86	856,01
3	761,60	775,31	784,61
4	685,94	698,29	706,67
5	624,28	635,52	643,15
6	543,97	553,76	560,41
7	513,25	522,49	528,76

B) PROTECCIÓ ESCOLAR (ARTICLE 15).

Concepte	2016 EUR/any	2017 EUR/any	2018 EUR/any
Des de l'edat de 0 a 3 anys per fill.	460,00	468,28	473,90
Des de l'edat de 4 a 6 anys per fill.	400,00	407,20	412,09
Des de l'edat de 7 a 18 anys per fill.	340,00	346,12	350,27
Fills discapacitats (sense limitació d'edat) per fill	900,00	916,20	927,19

C) AJUT SOCIAL (ARTICLE 15).

- Any 2016: 106,17 EUR/any.
- Any 2017: 108,08 EUR/any.
- Any 2018: 109,38 EUR/any.

D) PLUS VINCULACIÓ-QUINQUENNIS (ARTICLE 16).

Concepte	2016 EUR/any	2017 EUR/any	2018 EUR/any
A partir del 5è any vençut fins el 10è	401,85	409,08	413,99
A partir del 10è any vençut fins el 15è	803,70	818,17	827,99
A partir del 15è any vençut fins el 20è	1.205,55	1.227,25	1.241,98
A partir del 20è any vençut fins el 25è	1.607,40	1.636,33	1.655,97
A partir del 25è any vençut fins el 30è	2.009,25	2.045,42	2.069,97
A partir del 30è any vençut fins el 35è	2.411,10	2.454,50	2.483,95
A partir del 35è any vençut fins el 40è	2.812,95	2.863,58	2.897,94

E) PRIMA D'ASSISTÈNCIA (ARTICLE 19).

Concepte	2016 EUR/mes	2017 EUR/mes	2018 EUR/mes
Per mes	34,46	35,08	35,50
Descompte per dia d'absència	1,65	1,68	1,70

F) DESPESES DE VIATGE (ARTICLE 20).

Concepte	2016 EUR/mes	2017 EUR/mes	2018 EUR/mes
Per mes	88,27	89,86	90,94
Descompte per dia d'absència	4,26	4,34	4,39

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 26 d'octubre de 2017

G) PROMOCIÓ PROFESSIONAL I CULTURAL (ARTICLE 21).

Per curs:

- Any 2016: 209,55 EUR/any.
- Any 2107: 213,32 EUR/any.
- Any 2018: 215,88 EUR/any.

H) ASSEGURANÇA DE VIDA (ARTICLE 25).

Concepte	2016 (EUR)	2017 (EUR)	2018 (EUR)
Sense fills	6.695,55	6.816,07	6.897,86
Amb fills	8.369,03	8.519,67	8.621,91
Família nombrosa	10.042,57	10.223,34	10.346,02

I) AJUDANTS EN PERÍODE DE VACANCES ESCOLARS.

Ajudants major de 18 anys:

- Any 2016: 908,72 EUR/mes.
- Any 2017: 925,08 EUR/mes.
- Any 2018: 936,18 EUR/mes.

Barcelona, 28 de setembre de 2017

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès