

Dijous, 18 de maig de 2017

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

*RESOLUCIÓ de 14 de març de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Selectives Metropolitanas, SA, per als anys 2015-2017 (codi de conveni núm. 08012132012002)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Selectives Metropolitanas, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 27 de juny 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, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; 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, 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 Selectives Metropolitanas, SA, per als anys 2015-2017 (codi de conveni núm. 08012132012002) 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*.

CASTELLANO.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SELECTIVES METROPOLITANES, S.A. (SEMESA) PARA LOS AÑOS 2015-2017.

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

El presente convenio será de aplicación al centro de trabajo de la Carretera Antiga de Barcelona a Valencia, Km. 1, ubicado en el municipio de Gavà y que pertenece a la empresa Selectives Metropolitanas, SA. En lo no establecido en el presente Convenio será de aplicación la legislación laboral vigente.

Artículo 2. Ámbito personal.

2.1. El presente Convenio colectivo afectará a todos los empleados de la empresa en el citado centro de trabajo.

2.2. Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas de aquellos trabajadores que perciban retribuciones que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente Convenio, en el sentido de que los trabajadores que antes de la vigencia de este Convenio vinieran percibiendo una retribución global (en conceptos salariales iguales o diferentes) superior a la aquí establecida, no vean disminuida su retribución total ni derechos sociales como consecuencia de la entrada en vigor de este Convenio. Por lo tanto, las retribuciones y derechos sociales establecidos en el presente Convenio no compensan ni absorben las que los trabajadores mantenían hasta la fecha de la firma del presente Convenio, sean de la naturaleza que sean, manteniéndose éstas en los términos pactados en su momento.

Artículo 3. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente a su firma.

Artículo 4. Duración.

La duración de este Convenio colectivo se establece por tres años, desde el uno de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017.

Dijous, 18 de maig de 2017

---

### Artículo 5. Efectos del Convenio y Denuncia del Convenio.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, se acuerda como fecha de aplicación de las condiciones recogidas en este Convenio, la de uno de enero de 2015 excepto en aquellos aspectos que expresamente se indique una fecha.

El presente Convenio colectivo se considera prorrogado de no mediar denuncia del mismo, de cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de un mes desde la fecha de su extinción y mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no se alcance un nuevo acuerdo expreso.

### Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, que informará previamente a los comités o delegados de los trabajadores de las modificaciones que realice cuando así esté previsto por la legislación laboral vigente.

Se aplicará, en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo e información y consulta, a la representación legal de los trabajadores sobre esta materia, lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores o norma de igual rango que lo sustituyere.

Durante la vigencia del presente Convenio y con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo, empresa y representación de los trabajadores se comprometen a negociar medidas flexibilizadoras alternativas a la adopción de las previstas en los artículos 51 y 52 del ET, con carácter previo y dentro de los plazos legales que dicho precepto establece para la adopción de las referidas medidas.

### Artículo 7. Concepto CAI.

Es un concepto salarial que se creó para agrupar todos aquellos conceptos salariales que no eran específicos del Convenio del sector. Debido a que en él se incluyeron conceptos que compensaban situaciones históricas, existen dos tipos de colectivos que perciben este importe.

Por una parte, los empleados que ya lo percibían antes del 31.12.2001, para los que se incluye en el CAI situaciones históricas a los que llamaremos CAI antes de 31.12.2001.

Por otro lado, el resto de empleados que no percibían CAI antes de 31.12.2001 y a los que, a partir de esa fecha, se les incluyó una mejora voluntaria que se recoge en este concepto. A este colectivo se les denominará CAI después de 31.12.2001.

Importe para 2015: 128,68 EUR. Los citados conceptos se incrementarán aplicando el % establecido para cada anualidad en el art. 30.

### Artículo 8. Prima mensual por puesto de trabajo en el proceso de selección de envases.

#### 1. Bases prima mensual.

Se establece un sistema de primas que a diferencia de los negociados con anterioridad, está basado en la productividad y rendimiento de la instalación, excluyendo el concepto de rechazo como principal objetivo de la prima. El personal sujeto a prima será el colectivo de selección, siempre que efectivamente trabaje en alguno de los siguientes puestos de trabajo.

Puestos:

Aluminio.

Voluminosos.

Pet.

Film.

Rondista.

Dijous, 18 de maig de 2017

Color.

Brik.

Mix.

Rebuig.

Conductor alimentació.

Conductor carga y pesaje.

Conductor.

Cabina selecció.

En el supuesto que la organización del trabajo variase de tal manera que se viera afectada sustancialmente la producción o la calidad, se negociaría una nueva sistemática de primas.

Mientras dure el estudio y hasta que no se acordase una nueva regulación, se percibiría la prima correspondiente al promedio de los tres últimos meses naturales anteriores. Esta metodología de cálculo también será aplicable en caso de producirse un paro técnico o mantenimiento programado por la empresa y durante el período que dure dicho paro.

1.2 Para los años 2015, 2016 y 2017 la prima se percibirá en los 12 meses del año en función de la siguiente escala de kilogramos tratados al mes:

Kg./día	Horas/día	Kg./hora	Prima/mes
0-68.805	15	0-4.586	0
68.806-70.955	15	4.587-4.729	175
70.956-73.105	15	4.730-4.873	200
73.106-73.255	15	4.874-5.016	225
73.256-77.406	15	5.017-5.159	250
77.407-79.556	15	5.160-5.303	275
79.557-	15	5.304-	300

1.3. Los parámetros expuestos en el cuadro anterior, se entienden en una producción efectiva durante 15 horas.

Para el cálculo de la prima, se entenderá que los KGs tratados siempre se calcularán en la proporción equivalente a las horas efectivas de producción.

El importe de esta prima se percibirá al mes siguiente de su devengo.

1.4.a) La calidad debe ser siempre la exigida por el mercado o las entidades correspondientes; en el supuesto de que los recicladores o Ecoembes rechazaran basura seleccionada por no ajustarse a los parámetros establecidos, dicha basura se descontaría del total de kilos seleccionados.

1.4.b) Se reunirá la Comisión Paritaria cada vez que sea necesario para abordar este tema. Así mismo, la Empresa se compromete a informar por escrito del Convenio de Ecoembes y también a facilitar información sobre las toneladas tratadas, así como, la calidad de las mismas.

1.5. La prima por puesto de trabajo establecida en la presente sistemática, al ser un importe salarial que mejora al trabajador su salario, en una apreciación conjunta y en cómputo anual, no se computará a los efectos del actual Art. 20 (bajas) del referido Convenio o del análogo futuro.

1.6. El cálculo de la prima se hará con carácter diario y no acumulativo. En definitiva, no se acumulará el exceso de producción obtenido a los días siguientes considerándose la aplicación de la tabla con carácter diario.

Dijous, 18 de maig de 2017

1.7. Cualquier tipo de ausencia, ya sea de jornada completa o fracción, se descontará del cálculo de la prima, a excepción de las horas de permiso sindical hasta su límite máximo legal, las horas consideradas como asuntos personales, el acompañamiento de trabajadores a los centros de asistencia en el caso de accidente laboral, las ausencias motivadas por enfermedad grave y de larga duración a partir de los 60 días (si se aporta documento médico que expresamente diga "enfermedad grave", se considerará desde el inicio de la enfermedad grave), siempre que el absentismo individual no supere el 4% en el año natural y los permisos retribuidos reflejados en el artículo 18 salvo los permisos por matrimonio y traslado de domicilio habitual.

### Artículo 9. Plus Asistencia.

Este concepto de asistencia ascenderá mensualmente a la cantidad bruta de 43,30 EUR por 12 meses, que en cómputo hora son:  $12 \times 43,30 = 519,6/1.731,75 = 0,30$  EUR/hora, y el trabajador dejará de percibir la proporción por horas, si incurre en cualquier ausencia al trabajo, incluso justificada, esto es cualquier tipo de ausencia, ya sea de jornada completa o fracción, se descontará del cálculo del concepto de asistencia, a excepción de las horas de permiso sindical hasta su límite máximo legal, las ausencias motivadas por acompañar a otro empleado a un centro asistencial cuando se requiera acompañar al accidentado, el día de libre disposición, enfermedad grave o fallecimiento de un familiar en los términos previstos en el apartado del Convenio que regula esta licencia, nacimiento de hijos y accidente de trabajo o enfermedad profesional. Para años sucesivos, se incrementará aplicando el % establecido para cada anualidad en el art. 30.

### Artículo 10. Asistencia a consultorio médico.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral y solicite a la empresa con antelación suficiente la ausencia, ésta concederá un permiso retribuido máximo de cuatro horas para asistir al médico de cabecera, y por el tiempo indispensable cuando acuda al médico especialista y justifique la necesidad de mayor tiempo, debiendo justificarse con el correspondiente volante visado por el médico de cabecera en el primer supuesto y el médico especialista en el segundo, donde necesariamente deberá constar la hora de entrada y salida de la visita médica. En el supuesto que un trabajador padezca una indisposición que le imposibilite la asistencia al trabajo, deberá comunicarlo a la empresa a la mayor brevedad posible y, como máximo, en un plazo de 1 hora desde el inicio de la jornada, salvo que el trabajador pueda justificar la imposibilidad de comunicarlo.

### Artículo 11. Incentivo Remonte de basura.

1. Si se tiene que remontar basura sábado y domingo de la misma semana (los dos días), se percibirá una compensación especial, al mes, de 104,74 EUR en el 2015. Si se remonta un solo día del fin de semana, la compensación, al mes, será de 69,83 EUR en el 2015.

2. Si, durante el período de Navidad a Reyes y durante el período de Semana Santa y Pascua, fuese preciso remontar basura, se percibirá un incentivo especial de 43,64 EUR en el 2015, en esos meses en que efectivamente se haya remontado basura. Este incentivo es independiente del establecido en el punto anterior, por lo que se percibirán ambos incentivos, si se dan las condiciones establecidas en los dos puntos.

Para años sucesivos, se incrementará aplicando el % establecido para cada anualidad en el art. 30.

### Artículo 12. Incentivo por Producción anual.

Para los años 2015, 2016 y 2017 los criterios de devengo de la prima anual serán determinados de acuerdo con la siguiente escala y condiciones:

1. Los trabajadores afectados por este incentivo son: Todos los que perciben prima por Selección de cada uno de los turnos. El especialista, Conductor carga y pesaje, y el personal de mantenimiento (mecánicos y electricistas).

2. Escala:

t/año	Días/año	Prima/año
0-14.499	248	0
14.500	248	300
16.000	248	360
16.500	248	420

Dijous, 18 de maig de 2017

t/año	Días/año	Prima/año
17.000	248	480
17.500	248	540
18.000	248	600

3. El valor resultante de lo establecido en el Punto anterior corresponde a un año íntegro de trabajo, sin ausencia de ninguna clase. En los supuestos de ausencias, se percibirá la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado. A estos efectos, se considera tiempo efectivo las horas efectivamente trabajadas, con la única excepción de las horas utilizadas por los Delegados de Personal para el ejercicio de su función, dentro de los límites legalmente establecidos y el tiempo necesario, máximo 4 horas, para asistir a las revisiones médicas anuales que organice la empresa en materia de prevención de riesgos, también se considerará tiempo efectivo trabajado el accidente de trabajo o enfermedad profesional y las bajas por enfermedad grave y de larga duración a partir de los 60 días (si se aporta documento médico que expresamente diga "enfermedad grave", se considerará desde el inicio de la enfermedad grave), siempre que el absentismo individual no supere el 4% en el año natural. Las ausencias de cualquier otro tipo, justificadas o injustificadas, quedan fuera del cómputo del incentivo.

4. El período anual contemplado es el año natural de enero a diciembre.

5. El abono del incentivo se hará efectivo en enero del año siguiente al que sirve de base de cálculo, en cuanto se disponga de los datos completos y definitivos.

6. Esta prima la percibirán sólo los trabajadores en plantilla a 31 de diciembre y en proporción al tiempo trabajado dentro del año, independientemente del tipo de contrato que les vincule con la empresa.

### Artículo 13. Nocturnidad.

Se entiende por nocturnidad la jornada laboral comprendida entre las 22.00 y las 6.00 del día siguiente. Al personal que realice su jornada en este margen horario, parcial o totalmente, se le abonará en concepto de nocturnidad el 20% del salario base de las horas coincidentes.

### Artículo 14. Horas Extraordinarias.

Valor horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias, es el siguiente:

Días laborables	Valor 2015
Peón	11,48 EUR
Especialista	15,78 EUR
Cond. Espta.	15,78 EUR
Of. 1ª Mant.	22,50 EUR
Of. 1ª Adminis.	22,50 EUR
Encargado	22,50 EUR

En días no laborables y nocturnas.

Las horas extraordinarias que se realicen en sábados, domingos o festivos, así como las nocturnas, tendrán un incremento del 20%.

Para años sucesivos se incrementarán aplicando el % establecido para cada anualidad en el art. 30.

### Artículo 15. Vestuario y rotura de gafas correctoras por Accidente de Trabajo.

Se establecerá un grupo de trabajo para definir el vestuario más adecuado para los diferentes colectivos de Semesa. Este grupo estará formado por la delegada de prevención en representación del personal, y por la dirección técnica en representación de la empresa. Según establece la correspondiente Ley de contratación pública, el vestuario de trabajo forma parte de un expediente de licitación pública, y para el seguimiento del buen funcionamiento de este servicio (ropa y lavado de ropa), el mencionado grupo de trabajo se reunirá el mismo día y a continuación de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, si bien, la frecuencia será de máximo 2 reuniones cada año.

Dijous, 18 de maig de 2017

---

No obstante lo anterior, indicar que el calzado queda fuera del ámbito de aplicación, y la empresa continuará realizando 2 entregas, en verano antes del 15 de mayo, y en invierno, antes del 15 de octubre, retornando cada trabajador, el calzado usado.

La empresa entregará a todos los trabajadores gafas de protección graduadas o no, y las repondrá cuando sea necesario.

Artículo 16. Incentivo Mantenimiento.

Se acuerda que el personal de Mantenimiento perciba la cantidad de 192,23 EUR por 12 mensualidades para el 2015. Para años sucesivos se incrementará aplicando el % establecido para cada anualidad en el art. 30.

Artículo 17. Jornada Laboral.

Para el año 2015.

La jornada laboral será de 1.731 horas y 45 minutos, distribuidas como se pacte en el calendario laboral con las siguientes premisas. La presencia diaria de trabajo será de 8 horas para cada turno, el de mañana de 6.00 a 14.00 y el de tarde de 14.00 a 22.00. Se realizarán 2 descansos de 10 minutos a cuenta de la empresa y otro descanso de 30 minutos de los cuales 15 minutos serán a cuenta de la empresa y los otros 15 minutos a cuenta de los trabajadores. El calendario laboral se confeccionará apreciando estos acuerdos y se entregará a lo largo del mes de enero de cada año.

Vacaciones.

Se pactan las vacaciones anualmente según el calendario laboral que a este Convenio se adjunta, respetando la jornada laboral comentada anteriormente y un sistema de turnos de vacaciones durante el período de julio a principios de septiembre.

1. Cuando un empleado se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal durante su periodo de vacaciones previsto, las disfrutará cuando se incorpore a su puesto de trabajo, según lo establecido en el párrafo segundo del punto 2, de este precepto.

2. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3. Cambio turno en vacaciones: Con la intención de garantizar el funcionamiento necesario de la planta se acuerda establecer un régimen de cambio de turnos según cuadro adjunto al calendario laboral, que se compensará con el abono de 150,00 EUR a todos los colaboradores por su disponibilidad durante todo el periodo de vacaciones.

Los 150 EUR comentados se abonarán en una sola vez en la nómina del mes de septiembre.

4. Con el objetivo de optimizar las fases productivas se establece la posibilidad de solicitar hasta un máximo de diez días de vacaciones en fechas distintas al sistema de turnos indicado al principio de este artículo. Esta posibilidad podrá fraccionarse en dos períodos a lo largo del año.

Las personas interesadas en disfrutar de dicho período vacacional comunicarán mediante petición escrita antes del día 31 del mes de enero, el deseo de acogerse a dicha opción indicando las fechas de elección y el número de días que se solicitan en cada período.

En el caso que posteriormente quisieran renunciar a la petición formulada, se podrá anular siempre y cuando exista un preaviso mínimo de un mes entre la fecha de renuncia y la de inicio del período solicitado, habida cuenta que es indispensable para coordinar con antelación suficiente las sustituciones que comporta el período vacacional.

Dijous, 18 de maig de 2017

---

Esta posibilidad de acceder al período descrito sólo podrá hacerse extensiva a un máximo de tres personas por turno, respetando estrictamente el orden de recepción de las solicitudes.

Esta opción de disfrute vacacional también podrá también ser aplicada en el caso de permiso retribuido, de acuerdo con las condiciones descritas en el convenio colectivo, por enfermedad grave o fuerza mayor de familiares hasta segundo grado, pudiendo el trabajador ampliar el mencionado permiso que le pudiera corresponder solicitando hasta un máximo de cinco días de vacaciones.

Para el año 2016 la posibilidad de distribución fraccionada de las vacaciones será de aplicación a partir de la firma del presente convenio colectivo, admitiéndose las solicitudes hasta los 20 días posteriores a la firma del mismo.

Artículo 18. Permisos retribuidos, excedencias, suspensiones y cambio de puesto trabajo.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Si coincide con el período de vacaciones, estas quedarán en suspenso, reiniciándose las vacaciones cuando finalice el permiso de matrimonio.

b) Cuatro días en el caso de nacimiento de hijo, accidente, enfermedad grave, hospitalización y fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a provincia distinta de su residencia, el plazo será de seis días.

Los días serán naturales y se disfrutarán a partir del hecho causante, que se deberá acreditar documentalmente en todos los casos, o al día siguiente si el trabajador hubiera realizado la jornada completa.

El disfrute del periodo de permiso retribuido podrá realizarse de forma discontinua y por jornadas completas, en un período máximo de tres semanas, en los supuestos de accidente, enfermedad grave u hospitalización.

Tres días por fallecimiento, accidente, hospitalización o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador deba hacer un desplazamiento fuera de la provincia de residencia el permiso será de cinco días, debiéndose acreditar documentalmente en todos los casos antes mencionados.

Los tres días serán naturales y se disfrutarán a partir del hecho causante o al día siguiente si el trabajador hubiera realizado la jornada completa.

El disfrute del periodo de permiso retribuido podrá realizarse de forma discontinua y por jornadas completas, en un período máximo de tres semanas, en los supuestos de accidente, enfermedad grave u hospitalización.

En los supuestos de que el trabajador se ausente de manera urgente por fallecimiento, enfermedad grave sobrevenida o accidente de familiar de hasta segundo grado durante la jornada laboral, decidirá si el resto de la jornada no realizada le será deducida en la nómina del mes o hará uso proporcionalmente de uno de los días de permiso retribuido que le concede este Convenio.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

e) Un día por nacimiento de nietos.

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El empleado/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad. Se acordará individualmente con la empresa la forma de acumular la lactancia en jornadas completas.

f) Las trabajadoras y trabajadores dispondrán de un permiso retribuido de 10 horas anuales para ausentarse de su puesto de trabajo y poder acompañar a cada uno de los descendientes menores de 16 años inclusive o ascendientes, en ambos casos hasta primer grado de consanguinidad.

Dijous, 18 de maig de 2017

---

g) El trabajador dispondrá de un permiso retribuido de 16 horas anuales al objeto de resolver asuntos personales, para lo que sólo tendrá que preavisar de su decisión en hacer uso del mismo con una antelación de 48 horas. Este punto entrará en vigor a partir del día 01/01/2016. A partir del 01/01/2017 el permiso retribuido se incrementará hasta las 24 horas y estableciéndose el tiempo de permiso mínimo a solicitar en 4 horas.

En los supuestos contemplados en este apartado g), el disfrute de permisos continuados de 8 o más horas quedará limitado a un máximo de dos personas por turno de trabajo.

h) Las parejas de hecho tendrán a todos los efectos los permisos retribuidos que se contemplen para los matrimonios. Para acreditar tal condición será necesario presentar libro familia o documento oficial administrativo que lo sustituyera.

### 2. Excedencias:

a) El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

b) Excedencia por cuidado de hijos: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento (permanente o preadoptivo) a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial administrativa.

c) Excedencia para cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 2 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

3. Suspensión con reserva del puesto de trabajo: Suspensión con reserva del puesto de trabajo por parto, adopción o acogimiento de menores de 6 años o de menores de edad mayores de 6 años discapacitados, minusválidos o con problemas de inserción social y familiar.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el que la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento (preadoptivo y permanente) de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.



Dijous, 18 de maig de 2017

---

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas o las que correspondan en caso de parto múltiple. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos de maternidad se podrán disfrutar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. Cambio de puesto por riesgo en caso de embarazo y derecho de retorno al puesto: La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si existiera un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia.

El cambio de puesto de trabajo o función, previo certificado del médico o facultativo de la seguridad social que lo justifique, se llevará a cabo, si fuera posible, de conformidad con las reglas que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior. La empresa deberá determinar, previa consulta con los delegados de prevención, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajos a turnos.

Si no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Todo esto también será de aplicación al periodo de lactancia. En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, la misma pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo en la cuantía establecida en la legislación aplicable. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

### Artículo 19. Préstamos y Anticipos.

Los trabajadores podrán pedir anticipos a cuenta del trabajo efectuado respetando las siguientes condiciones: Anticipo. La empresa concederá el importe máximo del 50% de una mensualidad (salario Base, antigüedad y a cuenta convenio si lo hubiere) en concepto de anticipo, se pedirá un solo anticipo antes del día 10 y la empresa lo abonará antes del día 15 del mes, y se deducirá en la nómina inmediatamente siguiente.

### Anticipo especial.

La empresa concederá un anticipo especial cuyo importe mínimo será el máximo del anticipo normal y el importe máximo será de 3 mensualidades y se deducirá como máximo en los próximos 12 pagos. La empresa dejará de conceder este anticipo especial cuando el importe de los anticipos especiales pedidos en la empresa por todos los trabajadores haya llegado a los doce mil EUR (12.000 EUR).

### Artículo 20. Sobre incapacidad temporal derivada de enfermedad común.

Se establece un período en el que el empleado/a podrá ver complementada en el 100% del salario base, antigüedad, plus higiene y CAI, la prestación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común con hospitalización, siempre y cuando el absentismo individual no supere el 4% referido al año natural.

Dijous, 18 de maig de 2017

---

Se complementará durante el período de convalecencia, siempre que la hospitalización haya sido de al menos un día y que el tiempo total no exceda los 60 días, debiéndose acreditarse los períodos de internamiento mediante certificado expedido por el correspondiente facultativo.

Se establece un período en el que el empleado/a podrá ver complementada en el 100% del salario base, antigüedad, plus higiene y CAI, la prestación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común sin hospitalización, durante los 6 primeros días de baja al año seguidos o intermitentes, siempre y cuando el absentismo individual no supere el 4% en el año natural.

En el supuesto de que la baja se prolongase más de 60 días, la empresa complementará en el 100% del salario base, antigüedad, plus higiene y CAI, la prestación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común siempre y cuando el absentismo individual no supere el 4% en el año natural. En este caso la empresa repondrá al trabajador afectado la deducción que previamente haya sido practicada.

Para el cómputo del absentismo se considerará cualquier ausencia del puesto de trabajo, excepto horas de permiso sindical, accidente laboral, enfermedad profesional y permiso de maternidad/paternidad.

La empresa abonará el 100% del importe de las pagas extras.

Artículo 21. Sobre accidente laboral, enfermedad profesional y enfermedad grave.

Se complementará desde el primer día y mediante acreditación con certificado expedido por el correspondiente facultativo, el 100% del salario base, antigüedad, plus higiene y CAI, la prestación de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional, accidente laboral o enfermedad grave.

La empresa abonará el 100% del importe de las pagas extras.

Artículo 22. Póliza de Seguros.

Se establecerá una póliza que cubrirá las siguientes contingencias e importes:

Muerte: 12.000 EUR.

Invalidez permanente total: 12.000 EUR.

Esta póliza se contratará con la compañía de seguros que la empresa determine.

Se acuerda expresamente, que esta póliza se establecerá para aquellos empleados que la compañía de seguros considere asegurables en condiciones normales, es decir, quedarán excluidos aquellos empleados que por razones de salud la compañía de seguros considere no son asegurables o aquellos que representen un coste excesivo.

Artículo 23. Ayuda hijos.

Se establece una ayuda familiar por mes e hijos a cargo entre 0 y 16 años de los siguientes importes: Para el año 2016 se fija en 16,00 EUR.

Los trabajadores que tengan hijos considerados minusválidos por los diferentes organismos oficiales que no perciban rentas del trabajo superiores al salario mínimo interprofesional, percibirán a partir del 01/01/2016 la cantidad de 50,00 EUR al mes por 12 pagos al año si como consecuencia de su enfermedad requiriera la asistencia a algún centro especializado para disminuidos.

Será requisito imprescindible aportar anualmente certificado del centro asistencial.

Para años sucesivos estas ayudas se incrementarán aplicando el % establecido para cada anualidad en el art. 30.

Artículo 24. Vacantes y Ascensos.

La empresa seguirá unos criterios claros de transparencia, igualdad y equidad en la elección de aspirantes a los puestos de trabajo de igual o superior nivel profesional. En el caso de vacantes, la empresa informará de la necesidad de cubrir la misma para que quien lo considere se pueda presentar, publicándose la oferta en el portal del empleado y en la web de la empresa. La empresa informará a los delegados de personal para comunicar el inicio del proceso y comunicar el nombre del/los aspirante/s elegido/s.

Dijous, 18 de maig de 2017

---

### Artículo 25. Trabajos de superior o inferior categoría.

Las categorías consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener previstos todos los cargos enumerados. Todos los trabajadores deberán tener un trabajo asignado a su categoría o especialidad. Todos los trabajadores podrán realizar trabajos de categorías superiores y la empresa deberá aplicar el salario de la categoría superior cuando exceda de una jornada laboral y esta actividad se realice de manera habitual (no se computarán sustituciones por, bajas de IT, accidente laboral, enfermedad profesional, vacaciones, ni días de libre disposición), en este caso se acumulará la suma de las distintas fracciones.

Todos los trabajadores que realicen una categoría superior durante seis meses de modo ininterrumpido o doce meses de modo alterno consolidarán la categoría. En ningún caso se tendrán en cuenta para consolidar la categoría las sustituciones por bajas de IT, accidente laboral, enfermedad profesional, vacaciones, ni días de libre disposición.

En el caso de que el trabajador sea cambiado de su puesto de trabajo para realizar otros trabajos de categoría inferior, ello no implicará menoscabo de su formación y categoría ni supondrá trabajo vejatorio, la duración no podrá ser superior a tres meses. Dicho cambio sólo podrá producirse por razones técnicas u organizativas, debiendo justificarse por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

Dichos trabajos sólo pueden durar el tiempo imprescindible para su atención, conservando en todo caso la retribución de la categoría de origen, en este caso la empresa deberá comunicar tal decisión a los representantes de los trabajadores.

### Artículo 26. Régimen disciplinario.

La empresa dará notificación escrita a los delegados de personal, de las sanciones que imponga a cualquier trabajador. La notificación será simultánea a la del trabajador, con el fin de que puedan personarse en el mismo.

La empresa dará notificación escrita a los delegados de personal, de la apertura de todo expediente contradictorio que se instruya en averiguación de hechos que pudieran ser constitutivos de faltas graves o muy graves, cometidos por trabajadores que tengan la condición de delegados de personal.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan a continuación:

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

#### Faltas Leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

Dijous, 18 de maig de 2017

---

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

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

11. No comunicar a la empresa, con antelación suficiente, cualquier ausencia justificada o no, que imposibilite organizar con las personas necesarias el turno de trabajo.

Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a Organismos Oficiales. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

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

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

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

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

Dijous, 18 de maig de 2017

---

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.
15. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
16. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
17. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo.

Sanciones máximas.

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta el despido.

Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión. A efectos de antecedentes, las faltas leves se cancelarán al mes, las graves a los 3 meses y las muy graves a los 6 meses.

Artículo 27. Acumulación y gestión de las horas de los representantes de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación vigente.

Dijous, 18 de maig de 2017

---

Los representantes de los trabajadores dispondrán de un crédito horario mensual retribuido por cada uno de los miembros del comité o delegado de personal del centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1º. Hasta cien trabajadores. La representación legal de los trabajadores dispondrá de un crédito horario de 30 horas mensuales.

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los delegados de personal, será acumulable por periodos anuales, previa notificación a la empresa.

Los delegados de personal, notificarán trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los delegados de personal. En cualquier caso, la utilización de horas acumuladas según los criterios aquí establecidos deberá ser también comunicada a la empresa en 48 horas. El delegado de prevención, tendrá que preavisar también con 48 horas, a excepción de los casos de urgencia.

Artículo 28. Prejubilación.

Si concurren las posibilidades organizativas para facilitar las prejubilaciones, y haciendo uso de la normativa que esté vigente en cada momento al objeto de posibilitar que los trabajadores de la empresa puedan acceder a la jubilación, bien sea parcial, como total, como, en definitiva, cualquier modalidad que la normativa legal establezca en cada momento, en el ánimo de posibilitar, tanto la jubilación de los trabajadores actualmente en plantilla como la incorporación de nuevos empleados, en las modalidades contractuales que procedan.

En definitiva, si son concurrentes tanto el interés y la voluntad del trabajador como la de la empresa se podrá hacer uso de las referidas modalidades contractuales.

Artículo 29. Seguridad y salud laboral.

Principios generales.

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, todo ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos. Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber de la empresa de dar una protección eficaz de los trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores/as, entre otros.

Principios de la acción preventiva.

La empresa aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- g) Planificar la prevención. La gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa.

Evaluación de Riesgos: La acción preventiva en la empresa se planificará por la empresa a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Dijous, 18 de maig de 2017

---

A tal fin, la empresa, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación, la empresa realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

Información: A la firma del presente Convenio, la empresa estará obligada a informar, periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre Empresa y Delegados/as de Prevención o Comités de Seguridad y Salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados/as, acorde con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento de aquellas del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los Delegados de Prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

El tiempo dedicado a la formación de los Delegados de Prevención, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

Vigilancia de la Salud.

La empresa es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Así mismo la empresa, las personas y órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico en un plazo máximo de treinta días a contar desde la contratación, salvo que la empresa tenga contratada en periodos ciertos estas revisiones médicas, cuya acreditación podrá ser solicitada por la representación legal de los trabajadores.

Dijous, 18 de maig de 2017

---

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos. Y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará copia al comité de seguridad y salud laboral o a los delegados de prevención.

Manipulación de cargas.

La empresa, en el supuesto de que algún trabajador manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su salud o seguridad, debe adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre Manipulación Manual de Cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.

A los efectos anteriores, se entiende por manipulación manual de cargas, cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos para los trabajadores.

La empresa debe proporcionar información y formación a los trabajadores y a sus representantes, sobre la forma correcta de manipular las cargas y los riesgos que implica en no hacerlo en dicha forma.

Sobre Lugares de Trabajo, se estará a lo dispuesto por el Real decreto 486/1997.

Sobre Agentes Biológicos, se estará a lo dispuesto por el Real decreto 664/1997.

Sobre Agentes Cancerígenos, se estará a lo dispuesto por el Real decreto 665/1997.

Consulta y Participación de los Trabajadores/as.

La Ley de prevención de riesgos laborales, artículo 34, punto 1, se determina que los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, por lo que deberá entenderse que las materias de consulta a que se refiere el artículo 33 de la Ley de prevención de riesgos laborales son efectivamente de participación.

Delegados de Prevención. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. El número de delegados de prevención se fijará en un delegado de prevención por cada 25 trabajadores o fracción en la empresa de hasta 100 trabajadores. La empresa con más de 100 trabajadores se registrarán en esta materia por la legislación vigente.

Los delegados de prevención, en tanto que representantes de los trabajadores, gozan de un crédito horario establecido por el Estatuto de los trabajadores en su artículo 68, letra e).

A este crédito no se le imputarán las horas utilizadas en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, las que se dediquen a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a acompañar a los inspectores de trabajo en las visitas y verificaciones del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el tiempo utilizado por el para informarles sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.

Comité de Seguridad y Salud.

Es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales, está formado por los delegados de prevención, en representación de los trabajadores, y la empresa y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención. Debe constituirse en empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. En la empresa que no se cuente con Comité de Seguridad y Salud, las competencias atribuidas a dicho Comité, serán asumidas por los delegados de prevención.

Servicios de Prevención.

De conformidad con el artículo 31 de la Ley de prevención de riesgos laborales, los Servicios de Prevención, entre otras funciones, proporcionarán a la Empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:



Dijous, 18 de maig de 2017

---

El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

La información y formación de los trabajadores. La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se adoptarán, a la mayor brevedad posible, todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del mismo daño (estudio de las causas de cada accidente de trabajo o enfermedad profesional). Se procederá a informar a cada uno de los Delegados de Prevención de los daños producidos en el caso de un accidente grave.

Artículo 30. Incremento salarial.

El incremento salarial, que se aplicará, a los conceptos salariales de las tablas del Convenio y para cada uno de los años de vigencia de este Convenio Colectivo será el siguiente:

2015: Incremento salarial será del 0%, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015.

2016: Incremento máximo del 1% de la masa salarial de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

2017: Incremento del 1,50%. Este incremento estará sujeto a las limitaciones o incrementos de orden legislativo que se encuentren vigentes y sean de aplicación a SEMESA.

Artículo 31. Conceptos salariales.

A continuación se relacionan los conceptos salariales, así como, el índice utilizado para su revalorización:

Salario Base. Los salarios bases a regir durante la vigencia del presente Convenio son los que figuran en el anexo I. Se incrementa según el % establecido en el Art. 30.

Antigüedad. Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad consistente en:

Un 5 por 100 sobre el salario base al cumplirse los cinco años de servicio efectivo en la empresa.

Un 10 por 100 sobre el salario base al cumplirse los diez años de servicio efectivo en la empresa.

Un 15 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los quince años de servicio efectivo en la empresa.

Un 20 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los veinte años de servicio efectivo en la empresa.

Se estima este 20 por 100 como tope de antigüedad para todas las categorías a partir de los veinte años en la empresa, respetándose las mejoras anteriormente obtenidas, hasta la fecha de la firma del presente convenio.

Salario base, Antigüedad y Cai.

Estos conceptos se perciben en las 12 mensualidades del año más tres pagas extras, el 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre. La de marzo se devenga del día 01/04 del año anterior al 31/03 del año en curso. La de julio se devenga de 01/07 del año anterior al 30/06 del año en curso. La de diciembre se devenga de 01/01 a 31/12 del año en curso.

P. Higiene. Se establece para todos los trabajadores de aplicación del Convenio, un plus denominado Higiene que consiste en el pago mensual del 15% del Salario Base. Se percibe en las 12 mensualidades.

Dijous, 18 de maig de 2017

Otros Conceptos: Kilometraje, Dieta y Transporte.

Transporte. Se establece un complemento de plus de transporte para todas las categorías profesionales. El importe para 2015 es de 49,86 por 11 pagos.

Se excluye el pago durante el mes de vacaciones, y para unificar criterios el mes que se excluye a todos los trabajadores será el del mes de agosto. Para años sucesivos se incrementará aplicando el % establecido para cada anualidad en el art. 30 por 11 pagos.

Dieta. Si por necesidades puntuales de la empresa algún trabajador debiera realizar la comida de medio día fuera de su domicilio habitual se le abonará en concepto de media dieta el importe de 2015 de 11,79 EUR. Para años sucesivos se incrementará aplicando el % establecido para cada anualidad en el art. 30.

Kilometraje. En el supuesto de desplazamiento en vehículo particular para realizar gestiones de empresa, se abonará el precio 0,25 EUR por kilómetro, aplicándose la retención estipulada en la Ley del IRPF en la parte que supere el máximo exento de tributación establecido en la mencionada ley.

### RESUMEN TABLA SALARIAL 2015.

La conversión de las antiguas categorías profesionales en grupos profesionales organizados por niveles económicos entró en vigor en el año 2013. Aunque existía el compromiso de que durante los primeros 9 meses del año 2013 se realice el detalle de la nueva descripción de las tareas y funciones de cada grupo profesional a fecha de hoy se encuentra pendiente de realización. Se acuerda prorrogar, por mutuo acuerdo de las partes, el plazo hasta el 28 de febrero de 2017 y en el supuesto de no alcanzar un acuerdo se someterán al procedimiento de mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Nº	Categoría Grupo Profesional	Salario base	Plus higiene	Plus trans.	Dieta	Noct.	Ayuda familiar
1	Lliç. Gr. Sup. Grupo 8	1.238,39	185,76	49,86	11,79	2,14	14,95
2	Lliç. Gr. Mig Grupo 7	1.200,75	180,11	49,86	11,79	2,03	14,95
3	Of. 1ª Adm. Grupo 5	909,86	136,48	49,86	11,79	1,57	14,95
4	Of. 2ª Adm. Grupo 3	840,56	128,08	49,86	11,79	1,45	14,95
5	Aux. Adm. Grupo 1	780,48	117,07	49,86	11,79	1,35	14,95
6	Encarregat Grupo 6	964,70	144,70	49,86	11,79	1,67	14,95
7	Especialista Grupo 2	803,12	120,47	49,86	11,79	1,39	14,95
8	Cond. Esp. Grupo 4	858,54	128,78	49,86	11,79	1,48	14,95
9	Mecànic/Elect. Esp Grupo 4	858,54	128,78	49,86	11,79	1,48	14,95
10	Peó Grupo 1	780,48	117,07	49,86	11,79	1,35	14,95

### Artículo 32. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria atenderá obligatoriamente y como trámite previo, cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación de este convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la comisión paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

Las funciones de la Comisión Paritaria son:

1. La interpretación y aplicación de lo pactado en el presente Convenio.
2. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.
3. La adaptación del Convenio Colectivo a la legislación vigente o, en su caso, modificación del Convenio cuando así lo acuerden las partes legitimadas para la negociación por mayoría.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria sobre la interpretación o aplicación del Convenio colectivo se considerarán parte del mismo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

Dicha comisión estará integrada por tres representantes por parte de la empresa y tres representantes por parte de los trabajadores.

Dijous, 18 de maig de 2017

---

Los miembros se designarán dentro del primer mes de vigencia del Convenio colectivo.

### REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO.

1. La Comisión Paritaria se reunirá cuando le sea requerida su intervención en un plazo de 15 días y será convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello, comunicación escrita en la que se expresarán los puntos del orden del día así como la fecha propuesta.

2. Con carácter extraordinario y de urgencia se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo cuando se trate de la aplicación o interpretación del Convenio Colectivo, la Resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas a los que hacen referencia los artículos 41.6 y 82.3 del ET y cuando así lo acuerden las partes. La intervención de la Comisión Paritaria con carácter extraordinario conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, deberá realizarse en un plazo máximo de 7 días a contar desde que la discrepancia fuese planteada. En el supuesto de no alcanzar un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en los artículos 41.6 y 82.3 del ET, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de 15 días al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en el propio Reglamento.

3. Se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de sus asesores.

4. Validez de los acuerdos. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por los asistentes.

### Artículo 33. Género neutro.

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

### Artículo 34. Resolución de discrepancias sobre inaplicación de las condiciones de trabajo.

En cuanto a la resolución de las discrepancias que pudieran surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo, se estará al procedimiento establecido en el artículo 82, 3, del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores y normativa complementaria.

### Disposición adicional:

La empresa se compromete a no aplicar y utilizar el 10% de la distribución irregular de la jornada establecida en el artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores hasta el 31 de diciembre de 2017, salvo acuerdo en sentido contrario entre las partes.

Dijous, 18 de maig de 2017

Traducció del text original aportada per les parts.

CATALÀ.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA SELECTIVES METROPOLITANES, SA (SEMESA) PER ALS ANYS 2015-2017.

Article 1. Àmbit territorial i funcional.

El present conveni serà d'aplicació al centre de treball de la Carretera Antiga de Barcelona a València, Km. 1, situat al municipi de Gavà i que pertany a l'empresa Selectives Metropolitanas, SA. En tot allò no establert en el present Conveni s'aplicarà la legislació laboral vigent.

Article 2. Àmbit personal.

2.1. El present Conveni col·lectiu afectarà a tots els treballadors de l'empresa del citat centre de treball.

2.2. Es respectaran les condicions personals més beneficioses d'aquells treballadors que percebin retribucions que globalment considerades superin el pactat en el present Conveni, en el sentit de que els treballadors que abans de l'entrada en vigor d'aquest Conveni vinguessin perceben una retribució global (en conceptes salarials iguals o diferents) superior a l'aquí establerta, no vegin disminuïda la seva retribució total ni drets socials com conseqüència de l'entrada en vigor d'aquest Conveni. Per tant, les retribucions i drets socials establerts en el present Conveni no compensen ni absorbeixen les que els treballadors mantenien fins la data de signatura del present Conveni, tinguin la naturalesa que tinguin, mantenint-se aquestes en els condicions pactades en el seu moment.

Article 3. Vigència.

El present Conveni entrarà en vigor a comptar del següent dia de la seva signatura.

Article 4. Durada.

La durada d'aquest Conveni col·lectiu queda establerta en tres anys, des de l'1 de gener de 2015 fins el 31 de desembre de 2017.

Article 5. Efectes del Conveni i denuncia del Conveni.

Sense perjudici de l'establert a l'article anterior, s'acorda com data d'aplicació de les condicions recollides en aquest Conveni, la de l'1 de gener de 2015 a excepció d'aquells aspectes on expressament s'indiqui una data.

Article 6. Organització del treball.

L'organització del treball correspon a la direcció de l'empresa, que informará prèviament als comitès o delegats dels treballadors de les modificacions que realitzi quan així estigui previst per la legislació laboral vigent.

S'aplicarà, en matèria de modificació substancial de condicions de treball, informació i consulta, a la representació legal dels treballadors respecte d'aquesta matèria, el previst a l'Estatut dels Treballadors o norma d'igual rang que el substituïu.

Article 7. Concepte CAI.

Es un concepte salarial que fou creat per agrupar tots aquells conceptes salarials que no eren específics del Conveni del sector. Degut a que es van incloure conceptes que compensaven situacions històriques, existeixen dos tipus de col·lectius que perceben aquest import.

D'una banda, els treballadors que ja el percebien abans del 31.12.2001, per als que s'inclou en el CAU situacions històriques als que denominarem CAI abans de 31.12.2001.

D'altra banda, la resta de treballadors que no percebien el CAI abans de 31.12.2001 i als que, a comptar d'aquesta data, se'ls hi va incloure una millora voluntària que es recull en aquest concepte. A aquest col·lectiu se'ls denominarà CAI després de 31.12.2001.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 18 de maig de 2017

Import per l'any 2015: 128,68 EUR. Els esmentats conceptes s'incrementaran aplicant el % establert per a cada anualitat a l'article 30.

Article 8. Prima mensual per lloc de treball en el procés de selecció d'envasos.

1. Bases prima mensual.

S'estableix un sistema de primes que a diferència dels negociats anteriorment, té com a base la productivitat i rendiment de la instal·lació, excloent el concepte rebuig com principal objectiu de la prima. El personal subjecte a prima serà el col·lectiu de selecció, sempre que efectivament treballi en algun dels següents llocs de treball.

Llocs de treball:

Alumini.

Voluminosos.

Pet.

Film.

Rondista.

Color.

Brik.

Mix.

Rebuig.

Conductor alimentació.

Conductor càrrega i pesatge.

Conductor.

Cabina selecció.

En el supòsit que l'organització del treball es modifiqués de tal manera que es veiés afectada substancialment la producció o la qualitat, es negociarà un nou sistema de primes.

En tant duri l'estudi i fins que no s'acordi una nova regulació, es percebrà la prima corresponent al promig dels tres darrers mesos naturals anteriors. Aquesta metodologia de càlcul també serà aplicable en el cas de produir-se una aturada tècnica o manteniment programat per l'empresa y durant el període que duri l'esmentada aturada.

1.2 Per els anys 2015, 2016 i 2017 la prima es percebrà en els 12 mesos de l'any d'acord l'escalat següent de kilograms tractats al mes:

Kg./dia	Hores/dia	Kg./hora	Prima/mes
0-68.805	15	0-4.586	0
68.806-70.955	15	4.587-4.729	175
70.956-73.105	15	4.730-4.873	200
73.106-73.255	15	4.874-5.016	225
73.256-77.406	15	5.017-5.159	250
77.407-79.556	15	5.160-5.303	275
79.557-	15	5.304-	300

Dijous, 18 de maig de 2017

1.3. Els paràmetres exposats en la taula anterior, s'entenen en una producció efectiva durant 15 hores.

Per calcular la prima, s'entendrà que els KGs tractats sempre es calcularan en la proporció equivalent a les hores efectives de producció.

L'import d'aquesta prima es percebrà al mes següent de la seva meritació.

1.4.a) La qualitat haurà de ser sempre l'exigida per el mercat o les entitats corresponents; en el supòsit de que els recicladors o Ecoembes no acceptessin rebuig seleccionat per no ajustar-se als paràmetres establerts, l'esmentat rebuig es descomptaria del total de kilograms seleccionats.

1.4.b) Es reunirà la Comissió Paritària cada cop que sigui necessari per abordar aquest assumpte. Tanmateix, l'Empresa es compromet a informar per escrit del Conveni amb Ecoembes i també a facilitar informació sobre les tones tractades, així com, la qualitat de les mateixes.

1.5. La prima per lloc de treball establerta en la present sistemàtica, al ser una quantitat salarial que millora al treballador el seu salari, en una apreciació conjunta i en còmput anual, no es computarà als efectes de l'actual article 20 (baixes) de l'esmentat Conveni o de similars que poguessin existir en el futur.

1.6. El càlcul de la prima es farà amb caràcter diari i no acumulatiu. Es a dir, no s'acumularà l'excés de producció obtingut als dies posteriors considerant-se l'aplicació de la taula amb caràcter diari.

1.7. Qualsevol tipus d'absència, sigui en jornada completa o fracció, es descomptarà del càlcul de la prima, excepte les hores de permís sindical fins el seu límit legal, les hores considerades com assumptes personals, l'acompanyament de treballadors als centres assistencials en cas d'accident laboral, les absències motivades per malaltia greu i de llarga durada a partir dels 60 dies (si s'aporta document del metge que digui expressament "malaltia greu", es considerarà des de l'inici de la malaltia greu), sempre que l'absentisme individual no superi el 4% en l'any natural i els permisos retribuïts esmentats en l'article 18, excepte els permisos per matrimoni i trasllat de domicili habitual.

### Article 9. Plus Assistència.

Aquest concepte d'assistència ascendirà mensualment a la quantitat bruta de 43,30 EUR per 12 mesos, que en còmput hora són:  $12 \times 43,30 = 519,6 / 1.731,75 = 0,30$  EUR/hora, i el treballador deixarà de percebre la proporció per hores, si incorre en qualsevol absència al treball, fins i tot justificada, això és qualsevol tipus d'absència, ja sigui de jornada completa o fracció, es descomptarà del càlcul del concepte d'assistència, a excepció de les hores de permís sindical fins al seu límit màxim legal, les absències motivades per acompanyar a un altre empleat a un centre assistencial quan es requereixi acompanyar a l'accidentat, el dia de lliure disposició, malaltia greu o defunció d'un familiar en els termes previstos a l'apartat del Conveni que regula aquesta llicència, naixement de fills i accident de treball o malaltia professional. Per a anys successius, s'incrementarà aplicant el % establert per a cada anualitat en l'art. 30.

### Article 10. Assistència a consultori mèdic.

Quan per raó de malaltia el treballador precisi l'assistència a consultori mèdic en hores coincidents amb les de la seva jornada laboral i sol·liciti a l'empresa amb antelació suficient l'absència, aquesta concedirà un permís retribuït màxim de quatre hores per anar al metge de capçalera, i pel temps indispensable quan hagi d'anar al metge especialista i justifiqui la necessitat de major temps, havent de justificar-se amb el corresponent volant visat pel metge de capçalera en el primer supòsit i el metge especialista en el segon, on necessàriament haurà de constar l'hora d'entrada i sortida de la visita mèdica. En el supòsit que un treballador pateixi una indisposició que li impossibiliti l'assistència al treball, haurà de comunicar-ho a l'empresa com més aviat millor i, com a màxim, en un termini d'1 hora des de l'inici de la jornada, tret que el treballador pugui justificar la impossibilitat de comunicar-ho.

### Article 11. Incentiu Remunt d'escombraries.

1. Si s'ha de remuntar escombraries dissabte i diumenge de la mateixa setmana (els dos dies), es percebrà una compensació especial, al mes, de 104,74 EUR en el 2015. Si es remunta un sol dia del cap de setmana, la compensació, al mes, serà de 69,83 EUR en el 2015.

2. Si, durant el període de Nadal a Reyes i durant el període de Setmana Santa i Pasqua, calgués remuntar escombraries, es percebrà un incentiu especial de 43,64 EUR en el 2015, en aquests mesos en què efectivament s'hagi remuntat escombraries. Aquest incentiu és independent de l'establert en el punt anterior, per la qual cosa es percebran tots dos incentius, si es donen les condicions establertes en els dos punts.

Dijous, 18 de maig de 2017

Per a anys successius, s'incrementarà aplicant el % establert per a cada anualitat en l'art. 30.

Article 12. Incentiu per Producció anual.

Per als anys 2015, 2016 i 2017 els criteris de meritació de la cosina anual seran determinats d'acord amb la següent escala i condicions:

1. Els treballadors afectats per aquest incentiu són: Tots els que perceben cosina per Selecció de cadascun dels torns. L'especialista, Conductor carrega i pesaje, i el personal de manteniment (mecànics i electricistes).

2. Escala:

t/any	Dies/any	Prima/any
0-14.499	248	0
14.500	248	300
16.000	248	360
16.500	248	420
17.000	248	480
17.500	248	540
18.000	248	600

3. El valor resultant de l'establert en el Punt anterior correspon a un any íntegre de treball, sense absència de cap classe. En els supòsits d'absències, es percebrà la part proporcional al temps efectivament treballat. A aquests efectes, es considera temps efectiu les hores efectivament treballades, amb l'única excepció de les hores utilitzades pels Delegats de Personal per a l'exercici de la seva funció, dins dels límits legalment establerts i el temps necessari, màxim 4 hores, per assistir a les revisions mèdiques anuals que organitzi l'empresa en matèria de prevenció de riscos, també es considerarà temps efectiu treballat l'accident de treball o malaltia professional i les baixes per malaltia greu i de llarga durada a partir dels 60 dies (si s'aporta document mèdic que expressament digui "malaltia greu", es considerarà des de l'inici de la malaltia greu), sempre que l'absentisme individual no superi el 4% l'any natural. Les absències de qualsevol altre tipus, justificades o injustificades, queden fora del còmput de l'incentiu.

4. El període anual contemplat és l'any natural de gener a desembre.

5. L'abonament de l'incentiu es farà efectiu al gener de l'any següent al que serveix de base de càlcul, quan es disposi de les dades completes i definitius.

6. Aquesta cosina la percebran només els treballadors en plantilla a 31 de desembre i en proporció al temps treballat dins de l'any, independentment del tipus de contracte que els vinculí amb l'empresa.

Article 13. Nocturnitat.

S'entén per nocturnitat la jornada laboral compresa entre les 22.00 i les 6.00 de l'endemà. Al personal que realitzi la seva jornada en aquest marge horari, parcial o totalment, se li abonarà en concepte de nocturnitat el 20% del salari basi de les hores coincidents.

Article 14. Hores Extraordinàries.

Valor hores extraordinàries.

El valor de les hores extraordinàries, és el següent:

Dies laborables	Valor 2015
Peó	11,48 EUR
Especialista	15,78 EUR
Cond. Espta.	15,78 EUR
Of. 1ª Mant.	22,50 EUR
Of. 1ª Adm.	22,50 EUR
Encarregat	22,50 EUR

Dijous, 18 de maig de 2017

En dies no laborables i nocturnes.

Les hores extraordinàries que es realitzin en dissabtes, diumenges o festius, així com les nocturnes, tindran un increment del 20%.

Per a anys successius s'incrementaran aplicant el % establert per a cada anualitat en l'art. 30.

Article 15. Vestuari i trencament d'ulleres correctores per Accident de Treball.

S'establirà un grup de treball per definir el vestuari més adequat per als diferents col·lectius de Semesa. Aquest grup estarà format per la delegada de prevenció en representació del personal, i per la direcció tècnica en representació de l'empresa. Segons estableix la corresponent Llei de contractació pública, el vestuari de treball forma part d'un expedient de licitació pública, i per al seguiment del bon funcionament d'aquest servei (roba i rentat de roba), l'esmentat grup de treball es reunirà el mateix dia i a continuació de les reunions del Comitè de Seguretat i Salut, si bé, la freqüència serà de màxim 2 reunions cada any.

No obstant l'anterior, indicar que el calçat queda fora de l'àmbit d'aplicació, i l'empresa continuarà realitzant 2 lliuraments, a l'estiu abans del 15 de maig, i a l'hivern, abans del 15 d'octubre, retornant cada treballador, el calçat usat.

L'empresa lliurarà a tots els treballadors ulleres de protecció graduades o no, i les reposarà quan sigui necessari.

Article 16. Incentiu Manteniment.

S'acorda que el personal de Manteniment percebi la quantitat de 192,23 EUR per 12 mensualitats pel 2015. Per a anys successius s'incrementarà aplicant el % establert per a cada anualitat en l'art. 30.

Article 17. Jornada Laboral.

Per a l'any 2015.

La jornada laboral serà d'1.731 hores i 45 minuts, distribuïdes com es pacti al calendari laboral amb les següents premisses. La presència diària de treball serà de 8 hores per a cada torn, el de matí de 6.00 a 14.00 i el de tarda de 14.00 a 22.00. Es realitzaran 2 descansos de 10 minuts a compte de l'empresa i un altre descans de 30 minuts dels quals 15 minuts seran a compte de l'empresa i els altres 15 minuts a compte dels treballadors. El calendari laboral es confeccionarà tenint en compte aquests acords i es lliurarà al llarg del mes de gener de cada any.

Vacances.

Es pacten les vacances anualment segons el calendari laboral que a aquest Conveni s'adjunta, respectant la jornada laboral comentada anteriorment i un sistema de torns de vacances durant el període de juliol a principis de setembre.

1. Quan un empleat es trobi en situació de baixa per incapacitat temporal durant el seu període de vacances previst, les gaudirà quan s'incorpori al seu lloc de treball, segons l'establert en el paràgraf segon del punt 2, d'aquest precepte.

2. Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi 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 en l'article 48.4 i 48.bis de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al que corresponguin.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al que corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

3. Canvi de torn en vacances: Amb la intenció de garantir el funcionament necessari de la planta s'acorda establir un règim de canvi de torns segons quadre adjunt al calendari laboral, que es compensarà amb l'abonament de 150,00 EUR a tots els col·laboradors per la seva disponibilitat durant tot el període de vacances.

Els 150 EUR comentats s'abonaran en una sola vegada en la nòmina del mes de setembre.



Dijous, 18 de maig de 2017

4. Amb l'objectiu d'optimitzar les fases productives s'estableix la possibilitat de sol·licitar fins a un màxim de deu dies de vacances en dates diferents al sistema de tornos indicat al principi d'aquest article. Aquesta possibilitat podrà fraccionar-se en dos períodes al llarg de l'any.

Les persones interessades a gaudir d'aquest període de vacances comunicaran mitjançant petició escrita abans del dia 31 del mes de gener, el desig d'acollir-se a aquesta opció indicant les dates d'elecció i el nombre de dies que se sol·liciten en cada període.

En el cas que posteriorment volguessin renunciar a la petició formulada, es podrà anul·lar sempre que existeixi un preavís mínim d'un mes entre la data de renúncia i la d'inici del període sol·licitat, tenint en compte que és indispensable per coordinar amb antelació suficient les substitucions que comporta el període de vacances.

Aquesta possibilitat d'accedir al període descrit només podrà fer-se extensiva a un màxim de tres persones per torn, respectant estrictament l'ordre de recepció de les sol·licituds.

Aquesta opció de gaudi vacances també podrà també ser aplicada en el cas de permís retribuït, d'acord amb les condicions descrites en el conveni col·lectiu, per malaltia greu o força major de familiars fins a segon grau, podent el treballador ampliar l'esmentat permís que li pogués correspondre sol·licitant fins a un màxim de cinc dies de vacances.

Per a l'any 2016 la possibilitat de distribució fraccionada de les vacances serà aplicable a partir de la signatura del present conveni col·lectiu, admetent-se les sol·licituds fins als 20 dies posteriors a la signatura del mateix.

Article 18. Permisos retribuïts, excedències, suspensions i canvi de lloc de treball.

Els treballadors afectats pel present conveni tindran dret als següents permisos retribuïts:

1. El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni. Si coincideix amb el període de vacances, aquestes quedaran en suspens, reiniciant-se les vacances quan finalitzi el permís de matrimoni.

b) Quatre dies en el cas de naixement de fill, accident, malaltia greu, hospitalització i defunció de parents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a província diferent de la seva residència, el termini serà de sis dies.

Els dies seran naturals i es gaudiran a partir del fet causant, que s'haurà d'acreditar documentalment en tots els casos, o l'endemà si el treballador hagués realitzat la jornada completa.

El gaudi del període de permís retribuït podrà realitzar-se de forma discontinua i per jornades completes, en un període màxim de tres setmanes, en els supòsits d'accident, malaltia greu o hospitalització.

Tres dies per defunció, accident, hospitalització o malaltia greu de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador hagi de fer un desplaçament fora de la província de residència el permís serà de cinc dies, havent-se d'acreditar documentalment en tots els casos abans esmentats.

Els tres dies seran naturals i es gaudiran a partir del fet causant o l'endemà si el treballador hagués realitzat la jornada completa.

El gaudi del període de permís retribuït podrà realitzar-se de forma discontinua i per jornades completes, en un període màxim de tres setmanes, en els supòsits d'accident, malaltia greu o hospitalització.

En els supòsits que el treballador s'absentés de manera urgent per defunció, malaltia greu sobreenvidada o accident de familiar de fins a segon grau durant la jornada laboral, decidirà si la resta de la jornada no realitzada li serà deduïda en la nòmina del mes o farà ús proporcionalment d'un dels dies de permís retribuït que li concedeix aquest Conveni.

c) Un dia per trasllat de domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic.

Dijous, 18 de maig de 2017

e) Un dia per naixement de néts.

Els treballadors/as, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. L'empleat/a, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada en una hora amb la mateixa finalitat. S'acordarà individualment amb l'empresa la forma d'acumular la lactància en jornades completes.

f) Les treballadores i treballadors disposaran d'un permís retribuït de 10 hores anuals per absentar-se del seu lloc de treball i poder acompanyar a cadascun dels descendents menors de 16 anys inclusivament o ascendents, en tots dos casos fins a primer grau de consanguinitat.

g) El treballador disposarà d'un permís retribuït de 16 hores anuals a fi de resoldre assumptes personals, pel que només haurà d'efectuar un avís previ de la seva decisió a fer ús del mateix amb una antelació de 48 hores. Aquest punt entrarà en vigor a partir del dia 01/01/2016. A partir del 01/01/2017 el permís retribuït s'incrementarà fins a les 24 hores i establint-se el temps de permís mínim a sol·licitar en 4 hores.

En els supòsits contemplats en aquest apartat g), el gaudi de permisos continuats de 8 o més hores quedarà limitat a un màxim de dues persones per torn de treball.

h) Les parelles de fet tindran amb caràcter general els permisos retribuïts que es contemplin per als matrimonis. Per acreditar tal condició serà necessari presentar llibre de família o document oficial administratiu que ho substituís.

### 2. Excedències:

a) El treballador, amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any, té dret al fet que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret solament podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

b) Excedència per cura de fills: Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per atendre a cura de cada fill, tant per naturalesa o adopció, o en els supòsits d'acolliment (permanent o preadoptiu) que es computarà des de la data de naixement o de la resolució judicial administrativa.

c) Excedència per a cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat: També tindrà dret a un període d'excedència de durada no superior a 2 anys, per atendre a un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat que no puguin valer-se per si mateixos, i no exerceixi activitat retribuïda.

Si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència l'inici de la mateixa donarà fi al que, si escau, es vingués gaudint.

3. Suspensió amb reserva del lloc de treball: Suspensió amb reserva del lloc de treball per part, adopció o acolliment de menors de 6 anys o de menors d'edat majors de 6 anys discapacitats, minusvàlids o amb problemes d'inserció social i familiar.

En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti del període de suspensió.

No obstant l'anterior i sense perjudici de les 6 setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per que el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, tret que al moment de la seva efectivitat, la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut.

Dijous, 18 de maig de 2017

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se a instàncies de la mare o, en defecte d'això, del pare, a partir de la data d'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els supòsits d'adopció i acolliment (preadoptiu i permanent) de menors de fins a 6 anys, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el cas d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon explicades a l'elecció del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial de l'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada de la suspensió serà, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors majors de 6 anys quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids que per les seves circumstàncies i experiències personals o que per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.

En cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ho de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les 16 setmanes previstes o les que corresponguin en cas de part múltiple. En el supòsit de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte al fet que es refereix aquest apartat tindrà una durada addicional de dues setmanes. En cas que tots dos progenitors treballin, aquest període addicional es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ho de forma simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

Els períodes de maternitat es podran gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinin.

4. Canvi de lloc per risc en cas d'embaràs i dret de tornada al lloc: L'avaluació dels riscos haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediment o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si existís un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs i la lactància, l'empresa adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Les treballadores en situació d'embaràs o part recent, tindran dret a exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat quan les condicions de treball, agents o procediments, puguin influir negativament en la seva salut, la del fetus o la lactància.

El canvi de lloc de treball o funció, previ certificació del metge o facultatiu de la seguretat social que ho justifiqui, es durà a terme, si fos possible, de conformitat amb les regles que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins que l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació al lloc o funció anterior. L'empresa haurà de determinar, prèvia consulta amb els delegats de prevenció, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

Aquestes mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treballs nocturns o de treballs a torns.

Si no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen. Tot això també serà aplicable al període de lactància. En cas que no existís cap lloc de treball o funció compatible amb l'estat de la treballadora, aquesta passarà a una situació de suspensió del contracte de treball amb dret a una prestació econòmica per risc durant l'embaràs en la quantia establerta en la legislació aplicable. En el supòsit de risc durant l'embaràs, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

#### Article 19. Préstecs i Bestretes.

Els treballadors podran demanar bestretes a compte del treball efectuat respectant les següents condicions: Bestreta. L'empresa concedirà l'import màxim del 50% d'una mensualitat (salari Basi, antiguitat i a compte conveni si ho hi fos el cas) en concepte de bestreta; es demanarà una sola bestreta abans del dia 10 i l'empresa ho abonarà abans del dia 15 del mes, i es deduirà en la nòmina immediatament següent.

Dijous, 18 de maig de 2017

---

Bestreta especial.

L'empresa concedirà una bestreta especial l'import mínim de la qual serà el màxim de la bestreta normal i l'import màxim serà de 3 mensualitats i es deduirà com a màxim en els propers 12 pagaments. L'empresa deixarà de concedir aquesta bestreta especial quan l'import de les bestretes especials sol·licitades a l'empresa per tots els treballadors hagi arribat als dotze mil EUR (12.000 EUR).

Article 20. Sobre incapacitat temporal derivada de malaltia comuna.

S'estableix un període en el qual l'empleat/a podrà veure complementada en el 100% del salari basi, antiguitat, plus higiene i CAI, la prestació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna amb hospitalització, sempre que l'absentisme individual no superi el 4% referit a l'any natural.

Es complementarà durant el període de convalescència, sempre que l'hospitalització hagi estat d'almenys un dia i que el temps total no excedeixi els 60 dies, havent-se d'acreditar-se els períodes d'internament mitjançant certificat expedit pel corresponent facultatiu.

S'estableix un període en el qual l'empleat/a podrà veure complementada en el 100% del salari basi, antiguitat, plus higiene i CAI, la prestació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna sense hospitalització, durant els 6 primers dies de baixa a l'any seguits o intermitents, sempre que l'absentisme individual no superi el 4% l'any natural.

En el cas que la baixa es perllongués més de 60 dies, l'empresa complementarà en el 100% del salari basi, antiguitat, plus higiene i CAI, la prestació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna sempre que l'absentisme individual no superi el 4% l'any natural. En aquest cas l'empresa retornarà al treballador afectat la deducció que prèviament hagi estat practicada.

Per al còmput de l'absentisme es considerarà qualsevol absència del lloc de treball, excepte hores de permís sindical, accident laboral, malaltia professional i permís de maternitat/paternitat.

L'empresa abonarà el 100% de l'import de les pagues extres.

Article 21. Sobre accident laboral, malaltia professional i malaltia greu.

Es complementarà des del primer dia i mitjançant acreditació amb certificat expedit pel corresponent facultatiu, el 100% del salari basi, antiguitat, plus higiene i CAI, la prestació d'incapacitat temporal derivada de malaltia professional, accident laboral o malaltia greu.

L'empresa abonarà el 100% de l'import de les pagues extres.

Article 22. Pòlissa d'Assegurances.

S'establirà una pòlissa que cobrirà les següents contingències i imports:

Mort 12.000 EUR.

Invalidesa permanent total 12.000 EUR.

Aquesta pòlissa es contractarà amb la companyia d'assegurances que l'empresa determini.

S'acorda expressament, que aquesta pòlissa s'establirà per a aquells empleats que la companyia d'assegurances consideri assegurables en condicions normals, és a dir, quedaran exclòsos aquells empleats que per raons de salut la companyia d'assegurances consideri no són assegurables o aquells que representin un cost excessiu.

Article 23. Ajuda fills.

S'estableix una ajuda familiar per mes i fills a càrrec entre 0 i 16 anys dels següents imports: Per a l'any 2016 es fixa en 16,00 EUR.

Dijous, 18 de maig de 2017

---

Els treballadors que tinguin fills considerats minusvàlids pels diferents organismes oficials que no percebin rendes del treball superiors al salari mínim interprofessional, percebran a partir del 01/01/2016 la quantitat de 50,00 EUR al mes per 12 pagaments a l'any si com a conseqüència de la seva malaltia requerís l'assistència a algun centre especialitzat para disminuïts.

Serà requisit imprescindible aportar anualment certificat del centre assistencial.

Per a anys successius aquestes ajudes s'incrementaran aplicant el % establert per a cada anualitat en l'art. 30.

Article 24. Vacants i Ascensos.

L'empresa seguirà uns criteris clars de transparència, igualtat i equitat en l'elecció d'aspirants als llocs de treball d'igual o superior nivell professional. En el cas de vacants, l'empresa informará de la necessitat de cobrir la mateixa perquè qui ho consideri es pugui presentar, publicant-se l'oferta al portal de l'empleat i a la web de l'empresa. L'empresa informará als delegats de personal per comunicar l'inici del procés i comunicar el nom del/els aspirant/s triat/s.

Article 25. Treballs de superior o inferior categoria.

Les categories consignades en el present conveni són merament enunciatives i no suposa l'obligació de tenir previstos tots els càrrecs enumerats. Tots els treballadors hauran de tenir un treball assignat a la seva categoria o especialitat. Tots els treballadors podran realitzar treballs de categories superiors i l'empresa haurà d'aplicar el salari de la categoria superior quan excedeixi d'una jornada laboral i aquesta activitat es realitzi de manera habitual (no es computaran substitucions per, baixes de IT, accident laboral, malaltia professional, vacances, ni dies de lliure disposició), en aquest cas s'acumularà la suma de les diferents fraccions.

Tots els treballadors que realitzin funcions de categoria superior durant sis mesos de manera ininterrompuda o dotze mesos de manera alterna consolidaran la categoria. En cap cas es tindran en compte per consolidar la categoria les substitucions per baixes de IT, accident laboral, malaltia professional, vacances, ni dies de lliure disposició.

En el cas que el treballador sigui canviat del seu lloc de treball per realitzar altres treballs de categoria inferior, això no implicarà menyscapse de la seva formació i categoria ni suposarà treball vexatori, la durada no podrà ser superior a tres mesos. Aquest canvi només podrà produir-se per raons tècniques o organitzatives, havent de justificar-se per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva.

Aquests treballs només poden durar el temps imprescindible per a la seva atenció, conservant en tot caso la retribució de la categoria d'origen, en aquest cas l'empresa haurà de comunicar tal decisió als representants dels treballadors.

Article 26. Règim disciplinari.

L'empresa donarà notificació escrita als delegats de personal, de les sancions que imposi a qualsevol treballador. La notificació serà simultània a la del treballador, amb la finalitat de que puguin personar-se en el mateix.

L'empresa donarà notificació escrita als delegats de personal, de l'obertura de tot expedient contradictori que s'instrueixi per esbrinar de fets que poguessin ser constitutius de faltes greus o molt greus, comesos per treballadors que tinguin la condició de delegats de personal.

Els treballadors podran ser sancionats per la Direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixin a continuació:

Tota falta comesa per un treballador es classificarà, atenent a la seva importància, transcendència i intenció, en lleu, greu i molt greu.

Faltes Lleus.

Es consideren faltes lleus les següents:

1. La falta de puntualitat, fins a de tres en un mes, en l'assistència al treball.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

Dijous, 18 de maig de 2017

---

3. L'abandó del servei sense causa fonamentada, tot i que sigui per breu temps. Si com a conseqüència del mateix, s'originés perjudici d'alguna consideració a l'empresa o fos causa d'accident als seus companys de treball, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
4. Petits descuits en la conservació del material.
5. Falta de condicionament i neteja personal, quan sigui de tal índole que pugui afectar al procés productiu de l'empresa.
6. No atendre al públic amb la correcció i diligència degudes.
7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
8. Les discussions sobre assumptes estranys al treball dins de les dependències de l'empresa. Si tals discussions produïssin escàndol notori, podran ser considerades com a falta greus o molt greus.
9. Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.
10. L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995, del 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que manqui de transcendència greu per a la integritat física o la salut dels treballadors.
11. No comunicar a l'empresa, amb antelació suficient, qualsevol absència justificada o no, que impossibiliti organitzar amb les persones necessàries el torn de treball.

Faltes greus.

Es consideraran faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes no justificades de puntualitat, superiors a cinc minuts, en l'assistència al treball en un període de trenta dies.
2. Absències sense causa justificada, per dos dies durant un període de trenta dies.
3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguin afectar a Organismes Oficials. La falta maliciosa en aquestes dades es considera com a falta molt greu.
4. Lliurar-se a jocs o distraccions en les hores de treball.
5. La simulació de malaltia o accident.
6. Simular la presència d'un altre treballador, fixant, contestant o signant per ell.
7. Negligència o desídia en el treball que afecti a la bona marxa del servei.
8. La imprudència en acte de treball; si impliqués risc d'accident per al treballador, per als seus companys o perill d'avaría per a les instal·lacions, podrà ser considerada com a molt greu.
9. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada, així com emprar eines de l'empresa per a usos propis.
10. L'embriaguesa fora d'acte de servei, vestint l'uniforme de l'empresa, sempre que per l'uniforme pugui identificar-se a l'empresa.
11. La reincidència en falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent intervingut comunicació escrita.
12. L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, quan tal incompliment origini risc de danys greus per a la Seguretat i Salut dels treballadors.

Dijous, 18 de maig de 2017

---

Faltes molt greus.

Es consideraran faltes molt greus les següents:

1. Més de deu faltes no justificades de puntualitat, superior a cinc minuts, comeses en un període de sis mesos o vint durant un any.
2. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant el treball en qualsevol altre lloc.
3. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en primeres matèries, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
4. La condemna per delictes de robatori, furt o malversació comesos fora de l'empresa, o per qualsevol altra classe de fets que puguin implicar per a aquesta desconfiança respecte al seu autor, i, en tot cas, la de durada superior a sis anys dictada pels Tribunals de justícia.
5. La continuada i habitual falta de condicionament i neteja de tal índole que produeixi queixes justificades dels seus companys de treball.
6. L'embriaguesa habitual.
7. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa o revelar a elements estranys a la mateixa dades de reserva obligada.
8. Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps o els seus familiars, així com als companys i subordinats.
9. Causar accidents greus per negligència o imprudència.
10. Abandonar el treball en lloc de responsabilitat.
11. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de treball, sempre que no estigui motivada per l'exercici de dret algun reconegut per les lleis.
12. L'originar freqüents renyines i baralles amb els companys de treball.
13. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.
14. L'abús d'autoritat per part dels caps serà sempre considerat com una falta molt greu. El que ho pateixi ho posarà immediatament en coneixement de la Direcció de l'empresa.
15. L'assetjament sexual, entenent per tal una conducta de naturalesa sexual, de paraula o acció, desenvolupada en l'àmbit laboral i que sigui ofensiva per al treballador o treballadora objecte de la mateixa. En un supòsit d'assetjament sexual, es protegirà la continuïtat en el seu lloc de treball de la persona objecte del mateix.
16. L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995 del 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que de tal incompliment es derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors.
17. La desobediència als seus superiors en qualsevol matèria de treball.

Sancions màximes.

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

- a) Per faltes lleus: Amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies.

Dijous, 18 de maig de 2017

---

b) Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.

c) Per faltes molt greus: Des de la suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies fins a l'acomiadament.

Prescripció.

La facultat de l'empresa per sancionar prescriurà per a les faltes lleus als deu dies, per a les faltes greus als vint dies i per les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què aquella va tenir coneixement de la seva comissió. A l'efecte d'antecedents, les faltes lleus es cancel·laran al mes, les greus als 3 mesos i les molt greus als 6 mesos.

Article 27. Acumulació i gestió de les hores dels representants dels treballadors.

Els representants dels treballadors gaudiran de les garanties establertes a cada moment per la legislació vigent.

Els representants dels treballadors disposaran d'un crèdit horari mensual retribuït per cadascun dels membres del comitè o delegat de personal del centre de treball, per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb la següent escala: delegats de personal o membres del comitè d'empresa:

1º. Fins a cent treballadors. La representació legal dels treballadors disposarà d'un crèdit horari de 30 hores mensuals.

El crèdit d'hores retribuïdes corresponents als delegats de personal, serà acumulable per períodes anuals, prèvia notificació a l'empresa.

Els delegats de personal, notificaran trimestralment a l'empresa la previsió d'utilització d'aquestes hores per part dels delegats de personal. En qualsevol cas, la utilització d'hores acumulades segons els criteris aquí establerts haurà de ser també comunicada a l'empresa en 48 hores. El delegat de prevenció, haurà de sol·licitar-ho també amb 48 hores, a excepció dels casos d'urgència.

Article 28. Prejubilació.

Si concorren les possibilitats organitzatives per facilitar les prejubilacions, i fent ús de la normativa que estigui vigent a cada moment a fi de possibilitar que els treballadors de l'empresa puguin accedir a la jubilació, bé sigui parcial, com total, com, en definitiva, qualsevol modalitat que la normativa legal estableixi a cada moment, en l'ànim de possibilitar, tant la jubilació dels treballadors actualment en plantilla com la incorporació de nous empleats, en les modalitats contractuals que procedeixin.

En definitiva, si són concurrents tant l'interès i la voluntat del treballador com la de l'empresa es podrà fer ús de les referides modalitats contractuals.

Article 29. Seguretat i salut laboral.

Principis generals.

És compromís de les parts, en compliment del previst en la Llei 31/1995, de 10 de novembre, de prevenció de riscos laborals, fomentar quantes mesures siguin necessàries per establir un adequat nivell de protecció de la salut dels treballadors/as enfront dels riscos derivats de les condicions de treball, tot això en el marc d'una política coherent, coordinada i eficaç per prevenir aquells. Tot això pressuposa un dret de protecció dels treballadors enfront dels riscos del treball i el correlatiu deure l'empresa de donar una protecció eficaç dels treballadors/as enfront d'aquests riscos. Aquesta protecció es concreta, en l'àmbit de l'empresa, en una sèrie de drets d'informació, formació, vigilància de la salut, consulta i participació dels treballadors/as, entre d'altres.

Principis de l'acció preventiva.

L'empresa aplicarà les mesures que integren el deure general de prevenció previst en l'article anterior, conformement als següents principis generals:

a) Evitar i combatre els riscos a l'origen.

b) Avaluar els riscos que no es puguin evitar.



Dijous, 18 de maig de 2017

c) Substituir el perillós pel que comporti poc o cap perill, utilitzant-se els equips de protecció individual només quan no sigui possible evitar els riscos actuant sobre les seves causes.

d) Adoptar mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual.

e) Planificar la prevenció. La gestió de la prevenció ha de formar inexcusablement part dels objectius de l'empresa.

**Avaluació de Riscos:** L'acció preventiva en l'empresa es planificarà per l'empresa a partir de la preceptiva avaluació inicial de riscos que es realitzarà amb caràcter específic, tenint en compte la naturalesa de l'activitat i els possibles riscos especials.

A tal fi, l'empresa, a partir de la informació obtinguda sobre organització, característiques i complexitat de treball, les matèries o substàncies utilitzades, els equips de protecció existents en l'empresa i sobre l'estat de salut dels treballadors, procediran a determinar els elements perillosos i a identificar als treballadors exposats a riscos, avaluant aquells riscos que no puguin eliminar-se, controlar-se o reduir-se. Per a aquesta avaluació, l'empresa ha de tenir en compte la informació rebuda dels propis treballadors afectats o els seus representants, així com la normativa específica, si la hi hagués.

L'avaluació i els seus resultats han de documentar-se, especialment respecte de cada lloc de treball l'avaluació del qual posi de manifest la necessitat de prendre alguna mesura preventiva. Aquesta documentació haurà de facilitar-se als representants dels treballadors i òrgans de prevenció existents en l'empresa.

**Planificació preventiva:** A partir dels resultats de l'avaluació, l'empresa realitzarà la corresponent planificació preventiva o adoptarà les mesures correctores necessàries per garantir el major nivell de protecció de la seguretat i salut dels/as treballadors/as, tot això juntament amb la representació d'aquells i els òrgans de prevenció de l'empresa.

**Informació:** A la signatura del present Conveni, l'empresa estarà obligada a informar, periòdicament, a tot el personal adscrit a aquest conveni, fent especial èmfasi en el relacionat amb les conclusions obtingudes de l'avaluació de riscos laborals i el consegüent pla de prevenció d'aquells riscos.

Els acords aconseguits entre Empresa i Delegats/as de Prevenció o Comitès de Seguretat i Salut, es publicaran en els taulers d'anuncis. Així mateix aquestes representacions, conjuntament i de forma consensuada, poden tractar de la conveniència de celebrar alguna assemblea informativa per al personal de l'empresa en els supòsits que estimin necessaris.

**Formació:** L'empresa garantirà la formació teòrica i pràctica per als treballadors/as afectats/as, d'acord amb els treballs a realitzar i els factors específics de riscos del mateix, sobre la base de l'avaluació de riscos.

En el compliment del deure legal de prevenció, la formació haurà d'impartir-se, sempre que sigui possible, dins de la jornada de treball o, en defecte d'això, en altres hores però amb el descompte d'aquelles del temps invertit en la mateixa.

Aquesta formació es consultarà prèviament amb els Delegats de Prevenció, informant dels estaments que realitzin aquesta formació.

El temps dedicat a la formació dels Delegats de Prevenció, serà considerat com a temps de treball amb caràcter general i el seu cost no podrà recaure en cap cas sobre ells.

**Vigilància de la Salut.**

L'empresa és la responsable de la vigilància de la salut dels treballadors/as al seu servei en funció dels riscos inherents al treball i, per tant, resulta obligatori realitzar reconeixements mèdics específics en els termes previstos en la normativa aplicable i protocols mèdics publicats pel Ministeri de Sanitat i Consum.

Aquesta vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador presti el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, previ informe dels representants dels treballadors, els supòsits en els quals la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un risc per a ell mateix, pels altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa o quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

Dijous, 18 de maig de 2017

---

Els resultats d'aquesta vigilància seran comunicats als treballadors afectats. Així mateix l'empresa, les persones i òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció seran informats de les conclusions que es deriven dels reconeixements efectuats en relació amb l'aptitud del treballador per a l'acompliment del lloc de treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció, a fi que pugui desenvolupar correctament les seves funcions en matèria preventiva.

Al personal de nou ingrés se li realitzarà aquest reconeixement mèdic en un termini màxim de trenta dies comptats des de la seva contractació, tret que l'empresa tingui contractat en períodes certs aquestes revisions mèdiques, l'acreditació de les quals podrà ser sol·licitada per la representació legal dels treballadors.

El resultat d'aquest reconeixement serà lliurat a cada treballador als efectes oportuns. I del resultat global de les revisions, també es donarà còpia al comitè de seguretat i salut laboral o als delegats de prevenció.

Manipulació de càrregues.

L'empresa, en el cas que algun treballador manipuli a mà qualsevol càrrega que comporti risc per a la seva salut o seguretat, ha d'adoptar les mesures tècniques i organitzatives necessàries per evitar la manipulació manual sempre que sigui possible, bé mitjançant la utilització d'ajudes mecàniques, ben reduint o redissenyant la càrrega, de conformitat amb el que es disposa en el Reial decret 487/1997, de 14 d'abril, sobre Manipulació Manual de Càrregues que comportin riscos, en particular dors lumbar, per als treballadors.

Als efectes anteriors, s'entén per manipulació manual de càrregues, qualsevol operació de transport o subjecció d'una càrrega per part d'un o diversos treballadors, com l'aixecament, la col·locació, l'embranchada, la tracció o el desplaçament que per les seves característiques o condicions ergonòmiques inadequades comporti riscos per als treballadors.

L'empresa ha de proporcionar informació i formació als treballadors i als seus representants, sobre la forma correcta de manipular les càrregues i els riscos que implica en no fer-ho en dit forma.

Sobre Llocs de Treball, s'estarà al que es disposa pel Reial decret 486/1997.

Sobre Agents Biològics, s'estarà al que es disposa pel Reial decret 664/1997.

Sobre Agents Cancerígens, s'estarà al que es disposa pel Reial decret 665/1997.

Consulta i Participació dels Treballadors/as.

La Llei de prevenció de riscos laborals, article 34, punt 1, determina que els treballadors tenen dret a participar dins l'empresa en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos en el treball, per la qual cosa haurà d'entendre's que les matèries de consulta a que es refereix l'article 33 de la Llei de prevenció de riscos laborals són efectivament de participació.

Delegats de Prevenció. Els delegats de prevenció són els representants dels treballadors/as amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals. El nombre de delegats de prevenció es fixarà en un delegat de prevenció per cada 25 treballadors o fracció en l'empresa de fins a 100 treballadors. L'empresa amb més de 100 treballadors es regiran en aquesta matèria per la legislació vigent.

Els delegats de prevenció, mentre que representants dels treballadors, gaudeixen d'un crèdit horari establert per l'Estatut dels treballadors en el seu article 68, lletra i).

A aquest crèdit no se li imputaran les hores utilitzades en les reunions del Comitè de Seguretat i Salut, les que es dediquin a acompanyar als tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu i a acompanyar als inspectors de treball en les visites i verificacions del compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, així com el temps utilitzat pel per informar-los sobre els danys produïts en la salut dels treballadors.

Comitè de Seguretat i Salut.

És l'òrgan paritari i col·legiat de participació en matèria de prevenció de riscos laborals, està format pels delegats de prevenció, en representació dels treballadors, i l'empresa i/o els seus representants en nombre igual al dels delegats de prevenció. Ha de constituir-se en empreses o centres de treball que comptin amb 50 o més treballadors. En l'empresa que no es compti amb Comitè de Seguretat i Salut, les competències atribuïdes a aquest Comitè, seran assumides pels delegats de prevenció.

Dijous, 18 de maig de 2017

---

### Serveis de Prevenció.

De conformitat amb l'article 31 de la Llei de prevenció de riscos laborals, els Serveis de Prevenció, entre altres funcions, proporcionaran a l'Empresa l'assessorament i suport que precisi en funció dels tipus de riscos en ella existents i referent a:

El disseny, aplicació i coordinació dels plans i programes d'actuació preventiva.

L'avaluació dels factors de risc que poden afectar a la seguretat i la salut dels treballadors en els termes previstos en l'article 16 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

La determinació de les prioritats en l'adopció de les mesures preventives adequades i la vigilància de la seva eficàcia.

La informació i formació dels treballadors. La prestació dels primers auxilis i plans d'emergència.

La vigilància de la salut dels treballadors en relació amb els riscos derivats del treball.

En els casos d'accident de treball o malaltia professional s'adoptaran, com més aviat millor, totes les mesures que siguin necessàries per evitar la repetició del mateix dany (estudi de les causes de cada accident de treball o malaltia professional). Es procedirà a informar a cadascun dels Delegats de Prevenció dels danys produïts en el cas d'un accident greu.

### Article 30. Increment salarial.

L'increment salarial, que s'aplicarà, als conceptes salarials de les taules del Conveni i per a cadascun dels anys de vigència d'aquest Conveni col·lectiu serà el següent:

2015: Increment salarial serà del 0%, d'acord amb el que es disposa en la Llei 36/2014, de 26 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2015.

2016: Increment màxim del 1% de la massa salarial d'acord amb el que es disposa en la Llei 48/2015, de 29 d'octubre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2016.

2017: Increment de l'1,50%. Aquest increment estarà subjecte a les limitacions o increments d'ordre legislatiu que es trobin vigents i siguin aplicables a SEMESA.

### Article 31. Conceptes salarials.

Tot seguit es relacionen els conceptes salarials, així com, l'índex utilitzat per a la seva revaloració:

Salari Base. Els salaris base a regir durant la vigència del present Conveni són els que figuren en l'annex I. S'incrementa segons el % establert en l'Art. 30.

Antiguitat. S'estableix un complement personal per a totes les categories en concepte d'antiguitat consistent en:

Un 5 per 100 sobre el salari base en complir-se els cinc anys de servei efectiu en l'empresa.

Un 10 per 100 sobre el salari base en complir-se els deu anys de servei efectiu en l'empresa.

Un 15 per 100 total sobre el salari base en complir-se els quinze anys de servei efectiu en l'empresa.

Un 20 per 100 total sobre el salari base en complir-se els vint anys de servei efectiu en l'empresa.

S'estima aquest 20 per 100 com a topall d'antiguitat per a totes les categories a partir dels vint anys en l'empresa, respectant-se les millores anteriorment obtingudes, fins la data de la signatura del present conveni.

Salari base, Antiguitat i Cai.

Aquests conceptes es perceben en les 12 mensualitats de l'any més tres pagues extres, el 15 de març, 15 de juliol i 15 de desembre. La de març es merita del dia 01/04 de l'any anterior al 31/03 de l'any en curs. La de juliol es merita de 01/07 de l'any anterior al 30/06 de l'any en curs. La de desembre es merita de 01/01 a 31/12 de l'any en curs.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 18 de maig de 2017

Plus Higiene. S'estableix per a tots els treballadors d'aplicació del Conveni, un plus denominat Higiene que consisteix en el pagament mensual del 15% del Salari Base. Es percep en les 12 mensualitats.

Altres Conceptes: Quilometratge, Dieta i Transport.

Transport. S'estableix un complement de plus de transport per a totes les categories professionals. L'import per 2015 és de 49,86 per 11 pagaments.

S'exclou el pagament durant el mes de vacances, i per unificar criteris el mes que s'exclou a tots els treballadors serà el del mes d'agost. Per a anys successius s'incrementarà aplicant el % establert per a cada anualitat en l'art. 30 per 11 pagaments.

Dieta. Si per necessitats puntuals de l'empresa algun treballador hagués de realitzar el dinar de migdia fora del seu domicili habitual se li abonarà en concepte de mitja dieta l'import de 2015 d'11,79 EUR. Per a anys successius s'incrementarà aplicant el % establert per a cada anualitat en l'art. 30.

Quilometratge. En el supòsit de desplaçament en vehicle particular per realitzar gestions d'empresa, s'abonarà el preu 0,25 EUR per quilòmetre, aplicant-se la retenció estipulada en la Llei de l'IRPF en la part que superi el màxim exempt de tributació establert en l'esmentada llei.

### RESUM TAULA SALARIAL 2015.

La conversió de les antigues categories professionals en grups professionals organitzats per nivells econòmics va entrar en vigor l'any 2013. Encara que existia el compromís que durant els primers 9 mesos de l'any 2013 es realitzi el detall de la nova descripció de les tasques i funcions de cada grup professional a data d'avui es troba pendent de realització. S'acorda prorrogar, per mutu acord de les parts, el termini fins al 28 de febrer de 2017 i en el supòsit de no aconseguir un acord se sotmetran al procediment de mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Núm.	Categoria Grup Professional	Salari base	Plus higiene	Plus trans.	Dieta	Noct.	Ajuda familiar
1	Lliç. Gr. Sup. Grup 8	1.238,39	185,76	49,86	11,79	2,14	14,95
2	Lliç. Gr. Mig Grup 7	1.200,75	180,11	49,86	11,79	2,03	14,95
3	Of. 1ª Adm. Grup 5	909,86	136,48	49,86	11,79	1,57	14,95
4	Of. 2ª Adm. Grup 3	840,56	128,08	49,86	11,79	1,45	14,95
5	Aux. Adm. Grup 1	780,48	117,07	49,86	11,79	1,35	14,95
6	Encarregat Grup 6	964,70	144,70	49,86	11,79	1,67	14,95
7	Especialista Grup 2	803,12	120,47	49,86	11,79	1,39	14,95
8	Cond. Esp. Grup 4	858,54	128,78	49,86	11,79	1,48	14,95
9	Mecànic/Elect. Esp. Grup 4	858,54	128,78	49,86	11,79	1,48	14,95
10	Peó Grup 1	780,48	117,07	49,86	11,79	1,35	14,95

### Article 32. Comissió Paritària.

La Comissió Paritària atindrà obligatòriament i com a tràmit previ, quantes dubtes o divergències puguin sorgir entre les parts, sobre qüestions d'interpretació d'aquest conveni, sense perjudici que, conegut el dictamen de la comissió paritària, es puguin utilitzar les vies administratives i jurisdiccionals que correspongui.

Les funcions de la Comissió Paritària són:

1. La interpretació i aplicació dels pactes en el present Conveni.
2. Les de seguiment del conjunt dels acords.
3. L'adaptació del Conveni Col·lectiu a la legislació vigent o, si escau, modificació del Conveni quan així ho acordin les parts legitimades per a la negociació per majoria.

Les resolucions de la Comissió Paritària sobre la interpretació o aplicació del Conveni Col·lectiu es consideraran part del mateix i tindran la seva mateixa eficàcia obligatòria. Tals acords es remetran a l'autoritat laboral per al seu registre.

Aquesta comissió estarà integrada per tres representants per part de l'empresa i tres representants per part dels treballadors.

Dijous, 18 de maig de 2017

---

Els membres es designaran dins del primer mes de vigència del Conveni Col·lectiu.

### REGLAMENT DE FUNCIONAMENT.

1. La Comissió Paritària es reunirà quan li sigui requerida la seva intervenció en un termini de 15 dies i serà convocada per qualsevol de les parts signatàries, bastant per a això, comunicació escrita en la qual s'expressaran els punts de l'ordre del dia així com la data proposada.

2. Amb caràcter extraordinari i d'urgència es reunirà per als supòsits d'intervenció prèvia a la formalització d'un conflicte col·lectiu quan es tracti de l'aplicació o interpretació del Conveni Col·lectiu, la Resolució de les discrepàncies sorgides durant els períodes de consultes als quals fan referència els articles 41.6 i 82.3 del ET i quan així ho acordin les parts. La intervenció de la Comissió Paritària amb caràcter extraordinari conforme al que es disposa en el paràgraf anterior, haurà de realitzar-se en un termini màxim de 7 dies a explicar des que la discrepància fos plantejada. En el supòsit de no aconseguir un acord en aquelles qüestions plantejades segons el que es disposa en els articles 41.6 i 82.3 del ET, la discrepància serà sotmesa en el termini màxim de 15 dies al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que s'estableixen en el propi Reglament.

3. Es considerarà vàlidament constituïda la Comissió quan assisteixi la majoria simple de cada representació. Les parts podran acudir a les reunions en companyia dels seus assessors.

4. Validesa dels acords. Els acords de la Comissió requeriran, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria de cada representació. De cada reunió s'estendrà acta, que serà signada pels assistents.

### Article 33. Gènere neutre.

En el text del conveni s'ha utilitzat el masculí com a genèric per englobar als treballadors i treballadores, sense que això suposi ignorància de les diferències de gènere existents, a aquest efecte de no realitzar una escriptura massa complexa.

### Article 34. Resolució de discrepàncies sobre inaplicació de les condicions de treball.

Quant a la resolució de les discrepàncies que poguessin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball, s'estarà al procediment establert en l'article 82, 3, del Text Refós de l'Estatut dels treballadors i normativa complementària.

### Disposició addicional.

L'empresa es compromet a no aplicar i utilitzar el 10% de la distribució irregular de la jornada establerta en l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors fins al 31 de desembre de 2017, excepte acord en sentit contrari entre les parts.

Barcelona, 14 de març de 2017

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