

Dijous, 24 de gener de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 21 de novembre de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Selectives Metropolitanas, SA (SEMESA) per als anys 2010-2011

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Selectives Metropolitanas, SA (SEMESA) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de febrer de 2012, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Selectives Metropolitanas, SA, (SEMESA) per als anys 2010-2011 al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SELECTIVES METROPOLITANES, SA (SEMESA) PARA LOS AÑOS 2010-2011

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional

El presente Convenio será de aplicación al centro de trabajo de la Carretera Antigua 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

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

2. No obstante lo indicado en el apartado anterior, queda excluido del presente Convenio el puesto de trabajo de Dirección (director y técnico), jefe de Servicios Generales.

3. Se respetarán las condiciones personales mas 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, sena 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 dos años, desde el uno de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011.

Dijous, 24 de gener de 2013

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 1 de enero de 2010.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio con una antelación mínima de 2 meses antes de su vencimiento, mediante comunicación escrita a la otra parte y a la Autoridad Laboral. En caso de que no se denuncie, el Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos sucesivos de 1 año.

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.

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 31.12.2001.

Por otro lado el resto de empleados a los 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 DESPUES 31.12.2001. Importe para 2010: 125,66 EUR.

Los citados conceptos se incrementan según el % establecido en el Art. 30.

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

1. Bases prima mensual.

1.1 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

Voluminosos
Film
Film calidad
Rondista
Color calidad
Brik
Mix
Calidad de prensa
Conductor alimentación
Conductor evacuación
Conductor carga y pesaje
Conductor prensa

Dijous, 24 de gener de 2013

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.

1.2 Para los años 2010 y 2011 la prima se percibirá en los 12 meses del año en función de la siguiente escala de KG: 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 - 75.255	15	4.874 - 5.016	225
75.256 - 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 KG 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.

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 ausencias motivadas por acompañar a otro empleado a un centro asistencial cuando se requiera acompañar al accidentado, el día de libre disposición, fallecimiento de algún familiar, enfermedad grave y de larga duración a partir del sexto mes (si se aporta documento médico que expresamente diga "enfermedad grave", se considerará desde el inicio de la enfermedad grave), y nacimiento de hijos y el Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

Artículo 9. Plus Asistencia

Este concepto de asistencia ascenderá mensualmente a la cantidad bruta de 41,2 EUR por 12 meses, que en cómputo hora son: $12 \times 41,2 = 494,4/1.731,75 = 0,285$ 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 el año 2011, se incrementa según el % establecido en el Art. 30.

Dijous, 24 de gener de 2013

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 a 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 con 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 102,29 EUR en el 2010. Si se remonta un solo día del fin de semana, la compensación al mes de 68,20 EUR en el 2010.

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 42,62 EUR en el 2010, 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.

Se incrementa según el % establecido en el Art. 30.

Artículo 12. Incentivo por producción anual

Para los años 2010 y 2011 se establecen los criterios de devengo de la prima anual, de forma que se aplicará la siguiente escala y condiciones:

1. Los trabajadores afectados por este incentivo son:

a) Todos los que perciben prima por Selección de cada uno de los turnos.

b) El especialista Conductor Soporte de Conservación y el personal de mantenimiento (mecánicos y electricistas).

2. Escala:

Tn./año	Días/año	Prima/año
0-14499	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 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 efectivamente trabajado el accidente de trabajo o enfermedad profesional y las bajas enfermedad grave y de larga duración a partir del sexto mes (si se aporta documento médico que expresamente diga "enfermedad grave", se considerará desde el inicio de la enfermedad grave). Las ausencias de cualquier otro tipo, justificadas o injustificadas, quedan fuera del cómputo del incentivo.

Dijous, 24 de gener de 2013

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:

<u>Días laborables</u>	<u>Valor 2.010</u>
Peón	11,21 EUR
Especialista	15,41 EUR
Cond. Esta.	15,41 EUR
Of. 1ª Mant.	21,97 EUR
Of. 1ª Adminis.	21,97 EUR
Encargado	21,97 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 el año 2011, se incrementará según el % de IPC estipulado por el INE.

Artículo 15. Vestuario y rotura de gafas correctoras por Accidente de trabajo

Se establecerá por el Comité de Seguridad i Salud el vestuario apropiado.

El uniforme de verano se entregará antes del 15 de mayo y el de invierno antes del 15 de octubre. A la entrega del nuevo vestuario el trabajador devolverá los 2 conjuntos en peor estado.

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

Artículo 16. Incentivo Mantenimiento

Se acuerda que el personal de Mantenimiento perciba la cantidad de 187,73 EUR por 12 mensualidades para el 2010. Se incrementa según el % establecido en el Art. 30.

Artículo 17. Jornada Laboral

Para el año 2010, 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.

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 período 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 período 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período 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 a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 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.

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) Tres días en el caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a provincia distinta al efecto señalado, el plazo será de cinco días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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 media hora con la misma finalidad. Se acordará individualmente con la empresa la forma de acumular la lactancia en jornadas completas.

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.

Dijous, 24 de gener de 2013

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 si 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. 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 periodo 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.

Dijous, 24 de gener de 2013

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 trabajadora 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.

Artículo 20. Sobre Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común

Se establece un período en el que el empleado/a podrá ver complementada la prestación de incapacidad temporal derivada de Enfermedad común como máximo una baja al año natural y durante los primeros 15 días naturales, siempre que el absentismo general de la empresa durante el año natural anterior haya sido inferior al 4 % (se computa para el cálculo del absentismo cualquier ausencia al puesto de trabajo excepto el permiso sindical y el accidente de trabajo itinere). La cuantía bruta a complementar será la necesaria para que el empleado/a perciba, conjuntamente con la prestación de Incapacidad Temporal, el 100% del salario base, antigüedad, CAI e higiene.

La empresa abonará el 100% del importe de las pagas extras en los casos de enfermedad común.

Artículo 21. Sobre accidente de trabajo o enfermedad profesional, y enfermedad grave de duración superior a 6 meses

Se abonará a los trabajadores que se encuentren de baja como consecuencia de enfermedad grave de larga duración (superior a 6 meses), a partir del sexto mes, la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social y el 100 por 100 bruto de los conceptos salariales (salario base, antigüedad, CAI e higiene), hasta un máximo anual de ochenta y cinco días de baja alternos, en un año, o bien, ciento veinte días de baja consecutivos, en un año. Si se aporta documento médico que expresamente diga "enfermedad grave", el abono se devengará a partir de la declaración de la enfermedad grave.

La misma compensación (hasta un máximo anual de ochenta y cinco días de baja alternos, en un año, o bien, ciento veinte días de baja consecutivos, en un año) tendrán las bajas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional desde el primer día.

Dijous, 24 de gener de 2013

La empresa abonará el 100% del importe de las pagas extras en los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 22. Póliza de Seguros

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

Muerte: (9.483,97 EUR).

Invalidez permanente total: (9.483,97 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 2010 en 14,59 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 para el 2010 la cantidad de 34,20 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.

Se incrementa según el % establecido en el Art. 30.

Artículo 24. Vacantes y Ascensos

La empresa seguirá unos criterios claros de igualdad y equidad en la elección de aspirantes a los puestos de trabajo de igual o superior nivel profesional. En el caso de vacantes en la línea de producción, la empresa informará a los trabajadores de la necesidad de cubrir la vacante para que quien lo considere se pueda presentar. La empresa reunirá a los delegados de personal para comunicar el inicio del proceso y dar el nombre del/los aspirante/es elegido/s.

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. 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.

Dijous, 24 de gener de 2013

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 faltas graves o muy graves.
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.

Dijous, 24 de gener de 2013

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.
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.

Dijous, 24 de gener de 2013

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, de 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 quince días, para las faltas graves a los treinta días y para las muy graves a los noventa días, a partir de la fecha en que aquella 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.

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:

1. 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.

Dijous, 24 de gener de 2013

En definitiva, si son concurrentes tanto el interés y la voluntad del trabajador como el de la empresa podrán 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 y 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.

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 trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

Dijous, 24 de gener de 2013

- Informació

A la firma del present Convenio, la empresa estarà obligada a informar periòdicament, a tot el personal adscrit a este convenio, fent especial èmfasi en lo relacionat amb les conclusions obtingudes de la evaluació de riscos laborals i el corresponent pla de prevenció d'aquells riscos.

Los acords assolits entre empresa i delegats/as de prevenció o comitès de Seguretat i Salut, se publicaran en els taulells d'anuncis. Asímismo dichas representacions, conjuntament i de forma consensuada, poden tractar de la conveniencia de celebrar alguna assemblea informativa per al personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

- Formació

La empresa garantirà la formació teòrica i pràctica per als treballadors/as afectats, d'acord amb els treballs a realitzar i els factors específics de riscos del mateix, en base a la evaluació de riscos.

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

Dicha formació se consultarà prèviament amb los delegats de prevenció, informant de los estaments que realitzen esta formació.

El temps dedicat a la formació de los delegats de prevenció, serà considerat com a temps de treball a tots los efectes i su coste no podrà recaer en ningú cas sobre ellos.

- Vigilància de la Salut

La empresa es el responsable de la vigilància de la salut de los treballadors/as a su servici en funció de los riscos inherents al treball i, per lo tant, resulta obligatori realitzar reconeiximents mèdics específics en los tèrminos previstos en la normativa aplicable i protocols mèdics publicats per el Ministeri de Sanitat i Consum.

Esta vigilància sólo podrà llevar-se 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 y 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 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.

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

- Manipulació de càrregues

La empresa, en el supòsit de que algun treballador manipule a mà manual qualsevol càrrega que entraïni risc per a la salut o seguretat, ha d'adoptar les mesures tècniques i organitzatives necessàries per evitar la manipulació manual sempre que sea possible, bé mitjançant l'ús d'ajudes mecàniques, bé reduint o rediseñant la càrrega, de conformitat amb lo disposat en el Real decret 487/1997, de 14 d'abril, sobre manipulació manual de càrregues que entraïnen riscos, en particular dorso lumbar, per als treballadors.

Dijous, 24 de gener de 2013

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 regirán 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:

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.

Dijous, 24 de gener de 2013

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se adoptarán, con 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. Revisión salarial

Se establece el siguiente incremento salarial para los años de vigencia del Convenio:

2010. Para este año se acuerda un incremento del IPC definitivo del 2010 respecto a todos los conceptos económicos del Convenio a 31 de diciembre de 2009. Se exceptúan aquellos que expresamente se hayan acordado incrementos o valores diferentes.

2011. Se aplicará el IPC definitivo que resulte para cada uno de los años en todos los conceptos económicos del Convenio. Se exceptúan aquellos que expresamente se hayan acordado incrementos o valores diferentes.

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.

- Otros Conceptos: Kilometraje, Dieta y Transporte

Transporte. Se establece un complemento de plus de transporte para todas las categorías profesionales. El importe para 2010 es de 48,69 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. Se incrementa según el % establecido 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 11,51. Se incrementa según el % establecido en el art. 30.

Kilometraje. En el supuesto de desplazamiento en vehículo particular para realizar gestiones de empresa, se abonará el precio máximo exento de tributación estipulado legalmente en la legislación fiscal.

Dijous, 24 de gener de 2013

RESUMEN TABLA SALARIAL 2010

N	Categoría	Salario base	Plus higiene	Plus trans.	Dieta	Nocturn.	Ayuda fam.
1	LLIÇ. GR. SUP.	1.209,36	181,40	48,69	11,51	2,09	14,59
2	LLIÇ. GR. MIG	1.172,60	175,89	48,69	11,51	2,03	14,59
3	OF. 1ª ADM.	888,54	133,28	48,69	11,51	1,53	14,59
4	OF. 2ª ADM.	820,86	123,13	48,69	11,51	1,42	14,59
5	AUX. ADM.	762,19	114,33	48,69	11,51	1,32	14,59
6	ENCARREGAT	942,09	141,31	48,69	11,51	1,63	14,59
7	ESPECIALISTA	784,29	117,64	48,69	11,51	1,36	14,59
8	COND. ESP.	838,42	125,76	48,69	11,51	1,45	14,59
9	MECÀNIC/ELECT. ESP.	838,42	125,76	48,69	11,51	1,45	14,59
10	PEÓ	762,19	114,33	48,69	11,51	1,32	14,59

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. Conocer y resolver, si procede, las discrepancias surgidas entre las partes tras la finalización de los períodos de consulta por modificación sustancial de las condiciones de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del ET y para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET.
4. 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 3 representantes por parte de la empresa y 3 representantes por parte de los trabajadores

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.

Dijous, 24 de gener de 2013

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.

Barcelona, 21 de novembre de 2012

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès