

Dimecres, 22 d'octubre de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 23 de setembre de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DSM Coating Resins Spain, SL (centre de treball de Santa Margarida i els Monjos) per a l'any 2014 (codi de conveni núm. 08009481011997)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DSM Coating Resins Spain, SL (centre de treball de Santa Margarida i els Monjos) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de juliol de 2014, 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 DSM Coating Resins Spain, SL (centre de treball de Santa Margarida i els Monjos) per a l'any 2014 (codi de conveni núm. 08009481011997) 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 DSM COATING RESINS, SL, CENTRO DE TRABAJO SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS, PARA EL AÑO 2014

(Antes: Synres Ibero Holandesa, SA, y después: DSM Resins España, SA)

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio afecta a todo el personal de la empresa DSM Coating Resins, SL en su centro de trabajo de Santa Margarida i els Monjos (Barcelona), calle València, 1, empresa encuadrada en la actividad de industrias químicas.

Artículo 2. Ámbito personal.

Queda excluido del ámbito del Convenio el personal a que se refiere el artículo 1, apartado 3, y el artículo 2 del Estatuto de los trabajadores, y el artículo 3 del vigente Convenio general de la industria química.

Artículo 3. Duración, prórroga, rescisión y revisiones.

La vigencia de este Convenio será de un año, o sea, hasta el 31 de diciembre de 2014, prorrogándose tácitamente todas y cada una de sus cláusulas de año en año, de no mediar denuncia de revisión o rescisión formulada por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia del Convenio por cualquiera de las partes deberá hacerse comunicándolo expresamente y por escrito a la otra parte, remitiendo copia de dicha comunicación a la Autoridad Laboral competente a efectos de registro.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 2014.

Artículo 3. Bis. Plazos para el inicio de la negociación y de duración de la negociación del convenio

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

Dimecres, 22 d'octubre de 2014

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

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. Facultades de la Dirección de la Empresa y de los representantes de los trabajadores.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Artículo 6. Contenido de la organización.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La distribución del personal, de acuerdo con el proceso productivo y demás actividades de la empresa y con las limitaciones establecidas en la Ley, así como las que pudieran las partes regular convencionalmente en el presente documento.
2. La exigencia de la actividad normal.
3. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
4. Fijación tanto de los "índices de desperdicios" como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
5. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
6. La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo, respetando siempre los límites que en cuanto a movilidad funcional establece la Ley, así como los aquí pactados.
7. La adaptación de las cargas de trabajo y rendimiento a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
8. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Dimecres, 22 d'octubre de 2014

9. Se hará una revisión de responsabilidades en el trabajo y categorías cada tres años, con el objeto de procurar que cada persona responda a la responsabilidad de su trabajo y se le reconozca la categoría siempre de acuerdo con su labor.

10. Para estimular la capacidad creativa del personal, la empresa estudiará todas las proposiciones que le lleguen de éste, relacionadas con mejorar la producción en cantidad y calidad, así como sugerencias que puedan representar ahorro de energía, horas de trabajo, materiales o materias primas, etc. En caso de que la proposición se acepte y, por consiguiente, ello reporte nuevos beneficios a la empresa o un ahorro en gastos, el trabajador será premiado con una cantidad a negociar entre los interesados (trabajador y empresa).

Artículo 7. Nuevas tecnologías.

Cuando en la empresa se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

Artículo 8. Acción formativa.

La empresa considera prioritaria la formación de sus empleados cuyo desarrollo integral, personal y profesional permite a la empresa alcanzar mayores cotas de calidad, productividad y competitividad.

Ambas partes, empresa y empleados, asumen el compromiso de potenciar la acción formativa de los trabajadores afectados por el presente Convenio, a fin de facilitar el acceso a niveles de estudios en materias relacionadas con la actividad de la empresa, dando facilidades horarias en el trabajo, en determinados casos, cuando se efectúen estudios que hayan sido propuestos o tengan interés para la Empresa.

Artículo 8 bis. Ayudas para la formación.

La empresa ofrece a sus empleados la posibilidad de realizar formación, para potenciar el desarrollo profesional y personal, con el fin de adecuar la cualificación de los empleados al desempeño de las funciones de los puestos de trabajo, mejorando y actualizando las capacidades y habilidades.

La empresa apoyará las iniciativas de formación, que se podrán realizar a distancia o presencial fuera de la jornada laboral, a través de centros formativos públicos o privados, con el fin de que todos los empleados que deseen ampliar y profundizar sus conocimientos puedan solicitar una ayuda estudios, de acuerdo con las bases que a continuación se exponen:

1. La empresa asignará un presupuesto de 5.000 EUR en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio para la concesión de ayudas estudio a aquellos empleados que lo soliciten, para la realización de cursos de formación.

2. Las solicitudes de ayuda estudios se podrán presentar hasta el final de 2014 y en ellas deberá constar el título, importe del curso y centro formativo, así como los motivos razonados del interés del curso en relación con su carrera profesional y el compromiso de realizarlo con aprovechamiento.

3. Una vez recopiladas todas las solicitudes un equipo de trabajo compuesto por representantes de la Empresa y de los trabajadores, resolverá sobre la concesión y cuantía de la subvención que la Empresa concede para la realización del curso, en función del presupuesto disponible.

4. Para la concesión de la ayuda estudios, se tendrán en cuenta el interés del curso en relación con el puesto de trabajo que se desempeñe y carrera profesional del empleado, así como las materias que por estrategia de empresa se consideren de mayor interés (calidad, seguridad y medio ambiente, nuevas tecnologías, etc.).

5. Tendrán prioridad sobre el resto, las iniciativas de formación académica básica.

6. También se valorará la solvencia de los centros de enseñanza para impartir la formación y su validez para la expedición de los títulos, certificados, diplomas, etc. correspondientes.

Dimecres, 22 d'octubre de 2014

7. El pago de la ayuda estudios concedida se efectuará a través de nómina, abonándose el importe que corresponda en el primer trimestre del año siguiente al de la formación, A la finalización del curso deberán entregar fotocopia del diploma correspondiente.

CAPÍTULO III

Ingresos, contratación, ascensos y ceses

Artículo 9. Ingresos.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales sobre contratación vigentes en cada momento.

En el centro de trabajo la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

Las vacantes que se produzcan en las categorías incluidas en este Convenio (excepto los Directores), se informará con detalle al Comité de Empresa de sus características y los criterios que se habrán de utilizar para juzgar a los candidatos. A igualdad de circunstancias, el personal procedente del interior de la empresa tendrá preferencia sobre el personal del exterior. En caso de igualdad de aptitudes de los empleados aspirantes al puesto, se dará preferencia al más antiguo. El Comité de Empresa será parte interesada, con voz y voto en todo lo relativo a provisión de vacantes.

A solicitud individual de los candidatos procedentes de la propia empresa que no hayan sido aceptados, se les informará sobre las razones de tal decisión de la Dirección de la Empresa.

Artículo 10. Período de prueba.

El período de prueba deberá estar fijado por escrito en cada contrato, por lo que sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al mismo si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por la empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba, a excepción de la posibilidad de rescisión del contrato de trabajo prevista con anterioridad, para el personal que ya esté prestando servicios en la empresa.

Para la duración máxima del período de prueba se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Contratación.

Podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento. La empresa únicamente utilizará los servicios de empresas de trabajo temporal para la cobertura de situaciones excepcionales.

Artículo 12. Cobertura de vacantes.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, las empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan. De todo ello, y previamente a la amortización de las vacantes, se informará por escrito a los representantes de los trabajadores a los efectos oportunos.

Artículo 13. Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los plazos de preaviso que se indican en el Convenio General de la Industria Química.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Dimecres, 22 d'octubre de 2014

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Artículo 14. Trabajos de categoría superior y convocatoria de vacantes.

Cuando un puesto de trabajo se esté ocupando por personal de categoría inferior por un período superior a seis meses consecutivos -salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo y excedencia, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado- dicha plaza vendrá obligada la empresa a sacarla a concurso para la promoción interna de su personal en un plazo no superior a 30 días desde cumplido aquel de seis meses.

Artículo 14 Bis. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Mediante mutuo acuerdo podrá ampliarse el período de consultas hasta un máximo de 30 días.

Asimismo, las partes podrán en cualquier momento sustituir mediante acuerdo el período de consultas a que hace referencia el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores por la mediación, conciliación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

El acuerdo que en su caso se alcance detallará los sistemas de información hacia la representación de los trabajadores en referencia a la efectiva puesta en marcha de la medida, así como el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos.

A efectos de solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación de condiciones de trabajo en el Convenio Colectivo de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del ET, las partes se someterán a los procedimientos de mediación, conciliación y en su caso arbitraje, del Tribunal Laboral de Cataluña.

En el supuesto de implantarse finalmente dichas modificaciones se informará previamente a los afectados de los posibles nuevos riesgos y se realizarán asimismo las adaptaciones que procedan en el plan de prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO IV

Clasificación Profesional y Retribuciones

Artículo 15. Grupos Profesionales

I) El sistema de clasificación profesional se estructura en base a grupos profesionales y niveles retributivos, según los principios y aspectos básicos descritos a continuación.

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

El cambio de función dentro del mismo grupo profesional no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo ni de movilidad funcional, pudiendo ser aplicado por la empresa siempre que existan necesidades para ello.

III) En función de las aptitudes profesionales, conocimientos (formación y experiencia), iniciativa/autonomía, complejidad, responsabilidad y mando, se establecen 9 grupos profesionales.

IV) Definición de los grupos profesionales:

Grupo Profesional I. Criterios generales

Dimecres, 22 d'octubre de 2014

Los trabajadores pertenecientes a este grupo realizan operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no precisan de formación específica.

Grupo Profesional II. Criterios generales.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo realizan funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos tales como lectores, escáneres, etc.

Grupo Profesional III. Criterios generales.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo realizan funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Grupo Profesional IV. Criterios generales.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Grupo Profesional V. Criterios generales.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo realizan funciones consistentes en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Grupo Profesional VI. Criterios generales.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo realizan funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Grupo Profesional VII. Criterios generales.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo realizan actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Grupo Profesional VIII. Criterios generales.

A los trabajadores pertenecientes a este grupo se les requiere alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias. Tareas de planificación, organización, dirección, coordinación y control de actividades.

Grupo Profesional 0. Criterios Generales.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en las divisiones, departamentos, fábricas, plantas, o cualquier otro ámbito similar.

Dimecres, 22 d'octubre de 2014

Artículo 16. Estructura Salarial

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y Plus Convenio.

Su cuantía para el año 2014 es la establecida en el Anexo I.

La existencia de Grupos Profesionales sin cuantía salarial identificada, se corresponde con la no existencia actualmente de puestos de trabajo relacionados con dicho Grupo. Si en un futuro existieran puestos de trabajo identificados con las funciones descritas en dichos Grupos Profesionales se procedería a identificar cuantías salariales para los mismos.

Artículo 17. Incremento salarial.

Tomando como referencia el Convenio General de la Industria Química se pacta para el año 2014 una revisión salarial de 0,5% (un 0,3% superior al inicialmente previsto en dicho Convenio), sobre los importes que se percibían a 31/12/2013 de los siguientes conceptos salariales: salario base, antigüedad, plus convenio, plus de nocturnidad, prima 5º turno y prima 4º turno.

Este incremento quedará absorbido y compensado en los casos de trabajadores/as que durante el año 2014 hubieran tenido o pudieran tener una revisión salarial superior a 0,5%.

En caso de que el Convenio General de la Industria Química registrara a final de año un índice superior al 0,2% la mejora aplicada sobre este porcentaje sería descontada del nuevo índice a calcular.

Bonus Productividad:

Se acuerda establecer un bonus extraordinario en cuantía global máxima de 600 EUR, no consolidable, ligado a la consecución de los siguientes objetivos:

- 200 EUR: Bonus por Prima Producción.
- 200 EUR: Bonus por la consecución de no Accidentes.
- 200 EUR: Bonus por no derrames superiores a 50 litros o 500kg de sólido.

Bonus por Prima de Producción: 200 EUR.

- El porcentaje de calidad Q1 para las toneladas producidas de PCR + DPI se establece en el 99,5%.
- El porcentaje de reclamaciones (parte de la responsabilidad de la planta) se fija en un máximo del 0,5%.

Bonus por la consecución de no accidentes: 200 EUR.

La penalización de este bonus sería de aplicación sólo para el personal propio de la empresa.

Bonus por no derrames superiores a 50 litros o 500 kilogramos de sólido 200 EUR.

En el supuesto de no alcanzar los objetivos propuestos por la empresa, se garantizaría un Bonus Productividad mínimo de 300 EUR.

Tabla de Salarios Mínimos Mensuales Brutos por Grupo Profesional a partir de 1 de enero de 2014

ANEXO 1

2014	Total	S Mensual	SB	PC
GRUPO 1	-	-	-	-
GRUPO 2	22.110,00	1.474,00	958,10	515,90
GRUPO 3	24.892,85	1.659,53	1.078,69	580,83
GRUPO 4	28.596,27	1.906,41	1.239,18	667,25
GRUPO 5	33.292,64	2.219,51	1.442,68	776,82
GRUPO 6	37.671,42	2.511,42	1.632,43	879,00
GRUPO 7	38.190,00	2.546,00	1.654,90	891,10
GRUPO 8	42.210,00	2.814,00	1.829,10	984,90

Dimecres, 22 d'octubre de 2014

Artículo 17 Bis. Inaplicación del incremento pactado.

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados, incluida la revisión salarial que pudiera proceder en base a lo dispuesto en el artículo 15 de Convenio Colectivo, no serán de necesaria y obligada aplicación en la empresa cuando se den las circunstancias a que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

En todo caso y con carácter no limitativo se entenderá que concurren dichas circunstancias cuando por parte de la empresa se acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable del año anterior.

En este caso se trasladará a los representantes de los trabajadores la fijación de los aumentos de salarios previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores y cumpliendo los demás requisitos y condiciones señaladas en el Artículo 82.3 del citado texto legal. Para valorar la situación económica de la empresa se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

A efectos de desarrollar el período de consultas antes citado, la empresa deberá presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración de impuestos de sociedades, en su caso informe de auditores, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En la información a presentar, se incluirá el estudio sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa. El Plan de Viabilidad, que la empresa debe presentar, incluirá explícitamente las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.

En todo caso, y sin perjuicio de lo indicado en el Artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, lo establecido en párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial, hallándose obligada la empresa afectada por el contenido del resto del Convenio colectivo.

Para poder acogerse a la cláusula de inaplicación del incremento pactado de este artículo, la empresa deberá comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlo como mínimo en el plazo de los treinta días naturales anteriores a la aplicación del convenio y, en su caso, desde la constatación de las causas del Artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

Una vez indicadas y analizadas las circunstancias anteriormente descritas y las justificaciones necesarias que le obligan a acogerse a dicha inaplicación, la empresa negociará con los representantes de los trabajadores un incremento salarial distinto al pactado en el Convenio. Podrá además pactarse, si las circunstancias de la empresa cambiasen, la revisión de los salarios durante el año en curso. No obstante, el incremento establecido en convenio sí se tendrá en cuenta en las bases de cálculo de incrementos posteriores.

La empresa y los representantes de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

En el supuesto de no conducir la mediación a un acuerdo, el Tribunal Laboral de Cataluña, establecerá necesariamente un procedimiento de arbitraje obligatorio para concretar tanto el incremento como la posible revisión salarial de aplicación a la empresa, pudiendo quedar ésta última a expensas de los resultados económicos definitivos del ejercicio al que se refiere el descuelgue.

Artículo 18. Gratificaciones reglamentarias.

Las gratificaciones correspondientes a Julio, Navidad y Participación en Beneficios serán abonadas a todo el personal por un importe de treinta días en cada una de ellas, conforme al salario real que se perciba.

La gratificación de Navidad será abonada juntamente con la nómina de diciembre y, como máximo, el día 22 de dicho mes; la de Julio será satisfecha con la del mes de junio y la Participación en Beneficios con la nómina correspondiente al mes de marzo.

Artículo 19. Enfermedad y accidentes.

Durante dieciocho meses a partir desde el día de la fecha de la baja, la empresa abonará a todo trabajador enfermo o accidentado la cantidad suplementaria a los subsidios de la Seguridad Social que sirva para completar su salario real.

Dimecres, 22 d'octubre de 2014

Artículo 20. Absentismo.

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el grave problema que supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, acuerdan:

1. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo.
2. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

Artículo 21. Antigüedad.

Se generaran 2 tipos de antigüedad según si el empleado:

- Viene prestando sus servicios en la empresa con anterioridad a la entrada en vigor de la nueva estructura salarial basada en Grupos Profesionales (1.7.2013).
- Se incorpora a la empresa tras la entrada en vigor de esta nueva estructura salarial, basada en Grupos Profesionales (1.7.2013).

Para el primer caso la antigüedad consistirá en dos trienios al 5% cada uno, y seis quinquenios al 10%. El salario sobre el que se calcularán dichos porcentajes será un salario de referencia individual del trabajador equivalente al Salario Base de la actual categoría profesional.

Para el segundo caso la antigüedad consistirá en dos trienios al 1,9% cada uno, y seis quinquenios al 3,8%. El salario sobre el que se calcularán dichos porcentajes será el Salario Base establecido para el actual Grupo Profesional.

Artículo 22. Forma de cobro salarial.

El personal cobrará por meses mediante transferencia bancaria. La empresa ordenará las transferencias con la antelación necesaria para que el importe de las mismas esté abonado, en las cuentas que hayan designado los empleados, en las fechas habituales de cobro.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán abonadas con los recargos legales vigentes, calculados sobre los salarios reales o, en el supuesto de así pactarse, un descanso compensatorio equivalente a 105 minutos por cada 60 minutos extraordinarios.

La prestación de horas extraordinarias será obligatoria para la realización de trabajos necesarios de fuerza mayor, averías de reparación perentoria, trabajos y suplencias urgentes.

Esta obligación afectará en especial a los trabajadores de mantenimiento que tienen a su cargo la conservación y reparación del material, maquinaria, edificios e instalaciones.

Los trabajadores referidos no podrán cesar en su trabajo dejando pendiente alguna reparación, cuya terminación posible y no realizada impida el funcionamiento normal al día o turno siguiente de alguna máquina o sección.

Artículo 24. Garantías personales.

Se mantendrán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan las condiciones pactadas. Esta situación tendrá el carácter de garantía personal.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo, horario flexible, vacaciones y calendario laboral

Artículo 25. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para todo el personal será la establecida legalmente. En dicha jornada se entenderá comprendido el tiempo del bocadillo de 30 minutos.

La jornada laboral máxima anual queda fijada en 1.752 horas de trabajo efectivo.

Artículo 26. Horario flexible.

A criterio de la Dirección y previo acuerdo con el trabajador, se podrá establecer en determinadas secciones o departamentos un horario flexible adaptado a las características de cada caso.

Se establecerá una flexibilidad, conforme lo dispuesto en el apartado 3.i) del Artículo 85 del Estatuto de los trabajadores.

En caso de discrepancia empresa y representación legal de los trabajadores se someterán al procedimiento de mediación, conciliación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 27. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 30 días naturales consecutivos para todo el personal. La fecha y forma de su disfrute se establecerá de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y los interesados.

Si dentro del período vacacional se produjese 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 ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a 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 dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Específicamente, si dentro del período vacacional se produjese una baja por hospitalización o accidente, las vacaciones interrumpidas, se disfrutarían en la forma y tiempo que pactase el empleado de común acuerdo con la empresa y, para el caso de la baja por maternidad, las vacaciones se disfrutarían de forma continuada una vez finalizado el período de baja maternal. Para la aplicación de este apartado será en todos los casos necesaria la aportación de justificación documental (del centro hospitalario, del médico, mediante documento de baja, etc.).

Artículo 28. Calendario laboral.

Las fiestas serán las que se señalan en el Calendario Laboral Oficial editado por la Generalidad de Cataluña.

Artículo 29. Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio o convivencia de hecho con pareja debidamente acreditada. A tales efectos se entenderá acreditada mediante la presentación por el interesado del justificante de encontrarse inscrito en el registro de parejas de hecho del municipio al que pertenezca, y solicitado a la empresa el permiso de disfrute en el plazo de 30 días consecutivos a la fecha de inscripción en dicho registro.

2. Dos días por nacimiento de hijos/as, que podrán ser prorrogados por dos días más en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

3. Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos del trabajador, así como los de su cónyuge, que podrán ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto. Se amplía en un día más en el caso de intervención quirúrgica.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Incluyéndose las consultas médicas tanto de medicina general como de especialistas para el trabajador y -en los casos de necesidad- su cónyuge, así como renovación del DNI y pasaporte. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en una hora o en dos fracciones de media hora, a elección de aquélla, sin pérdida de salario, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
8. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o disminuido físico, psíquico o sensorial, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la reducción de su salario, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. El mismo derecho corresponderá a quien precise encargarse, por el motivo que fuere, de un familiar directo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La concreción horaria y la determinación del período de reducción de jornada y permiso de lactancia, corresponderá al trabajador afectado, debiendo avisar a la empresa con quince días de antelación cuando cese la causa que motivó la reducción horaria, siendo su reincorporación a la empresa en jornada normal de inmediato.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Con respecto a las personas integrantes del quinto turno, en el supuesto de tener que solicitar alguna licencia no contemplada en este artículo, la Dirección facilitará su concesión, siempre y cuando no se perturbe el normal funcionamiento del trabajo.

Artículo 30. Excedencias.

Se concederán excedencias por un plazo de 4 meses como mínimo y de 5 años como máximo.

La excedencia no será concedida para trabajar en otras industrias de la competencia y para solicitarla será necesaria una antigüedad de 1 año en la empresa. No se computará el tiempo de excedencia a los efectos de antigüedad.

La excedencia será solicitada con 30 días de anticipación a la fecha deseada para su inicio e igualmente con 30 días de antelación comunicando el reingreso en la plantilla, siempre por escrito. Dicho reingreso será inmediato cuando haya finalizado la excedencia.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Artículo 31. Prendas de trabajo.

Se dotará al personal obrero, subalterno y técnico de dos prendas de trabajo al año. Asimismo, el personal que preste trabajos a la intemperie, o que por la índole de las tareas lo requiera, tendrá derecho a unas prendas adecuadas de abrigo trienal. En cualquiera de ambos supuestos, en caso de grave y justificado deterioro, se entregarán los repuestos necesarios previa entrega de las prendas deterioradas.

Dimecres, 22 d'octubre de 2014

Asimismo, se suministrarán cada dos años unos pantalones de abrigo a las personas que la empresa considere que por razón de su trabajo les sea necesario.

A los analistas se les hará entrega cada año de un pantalón de tergal o de calidad similar.

El personal de descarga de los reactores y talleres recibirá el calzado adecuado en función al trabajo que realicen.

Al personal femenino administrativo se le entregarán dos prendas de trabajo cada dos años.

Desde enero del año 2002 la Empresa se ha hecho cargo del lavado de las prendas de trabajo, incluidas las toallas facilitadas por la Empresa (no así las personales).

CAPÍTULO VI

Seguridad, salud y medio ambiente

Artículo 32. Seguridad, salud y medio ambiente.

La política de DSM Coating Resins, SL, irá dirigida, en conexión con la de la empresa matriz holandesa DSM Resins B. V., hacia la protección de la seguridad y salud de los empleados y vecindad y a la adecuada protección del medio ambiente.

La preocupación por el hombre y su entorno ambiental será objeto de una atención esencial y ésta se extenderá desde la investigación hasta todas las restantes actividades de la empresa, en las que no tan sólo serán observadas las normativas legales, sino que se aunarán esfuerzos a los efectos de aplicar medidas constructivas encaminadas a la protección de la seguridad, salud y medio ambiente.

Considerando la seguridad en el trabajo, la protección de la salud y la conservación y protección del medio ambiente valores en sí mismos, la Dirección y todos los empleados de la empresa están obligados e involucrados en la aplicación y cumplimiento de la política y normas de seguridad.

Artículo 33. Revisión médica.

Cada año se efectuará una revisión médica completa a todo el personal por un centro especializado. Todo el personal estará obligado a pasar la revisión médica, salvo causa justificada debidamente acreditada.

Artículo 34. Toxicidad.

Se tomarán las medidas necesarias para eliminar al máximo la toxicidad, solicitando informe al organismo competente. Se abonará el plus de toxicidad a todo el personal que tuviere derecho.

Artículo 35 Pólizas de seguros.

La empresa suscribirá en favor de los trabajadores unas pólizas de seguro colectivo de vida y de accidentes, que indemnicen las situaciones de incapacidad permanente total o absoluta y muerte, derivadas tanto de enfermedad común como de accidente, sea o no laboral, de la siguiente forma:

- Una anualidad del salario bruto del trabajador para el caso de incapacidad total o absoluta o muerte derivada de enfermedad común.

- Dos anualidades del mismo salario anterior para el caso de invalidez permanente total o absoluta o muerte derivada de accidente, sea o no laboral. Las indemnizaciones derivadas de la referida póliza lo serán sin perjuicio de cualquier otra que, por las circunstancias concurrentes, pudieran derivarse.

La empresa se hará cargo de la totalidad de las primas de dichas pólizas del seguro colectivo de vida y de accidentes que tiene establecidos para el personal y que cubren las contingencias de incapacidad permanente total, absoluta y muerte, derivadas de accidente sea o no de trabajo y enfermedad tanto común como laboral.

Otra póliza, contratada con Sanitas por la Empresa, de la que ésta se hará cargo del 55% de la prima del trabajador cubrirá, las contingencias derivadas de intervención quirúrgica y atención sanitaria, incluidas las pruebas diagnósticas,

Dimecres, 22 d'octubre de 2014

de manera que cualquier empleado que se encontrara en dicha situación, pueda elegir el centro más adecuado para ser atendido de entre los cubiertos por la póliza.

Los trabajadores que lo deseen podrán asegurar sus vehículos en una póliza flotante de seguros que la empresa posee, pagando cada trabajador a la empresa la cantidad que esta deba satisfacer a la Compañía por el vehículo asegurado.

Artículo 36. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud así como el nombramiento de los Delegados de Prevención se efectuará de acuerdo con la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 37. Invalidez parcial permanente.

Todo productor de la empresa que haya sido declarado inválido permanente parcial será ocupado por la empresa en un puesto de trabajo en consonancia con sus aptitudes físicas.

En el caso de que un trabajador presentara enfermedad que, sin ser tributaria de mantenerse en situación de incapacidad temporal, le dificultara la realización de las funciones propias del puesto de trabajo que ocupe, previa justificación médica de dicha situación, la empresa lo acoplará en un puesto de trabajo compatible con el estado de salud que presente, todo ello con el fin de evitar la agravación del estado de salud del trabajador.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 38. Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el Convenio general de la industria química.

Artículo 39. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá la tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 40. 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 la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 41. 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 treinta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 42. Graduación de faltas.

A los solos efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: tres meses
- Faltas graves: seis meses
- Faltas muy graves: un año

CAPÍTULO VIII

De la representación de los trabajadores

Artículo 43. Régimen aplicable.

Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un crédito de diecisiete horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, debiendo justificar ante la empresa el uso de dichas horas. Los miembros del Comité de Empresa podrán efectuar acumulación de horas del crédito en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que se determina en este artículo.

Las ausencias de los miembros del Comité de Empresa de sus puestos de trabajo deberán ser comunicadas a la empresa con la antelación de 24 horas, a excepción de los casos de urgencia acreditada.

CAPÍTULO IX

Comisión Paritaria, Jubilación y Derecho supletorio

Artículo 44. Comisión Paritaria.

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

Los vocales que se designan son los siguientes:

Por la Empresa:

1. Ruud Gal
2. Alicia Moraña

Por los trabajadores/as:

1. Angels Curco
2. Angel Orriols

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

Específicamente, se señalan las siguientes competencias:

a) Las de interpretación del Convenio y el seguimiento de su aplicación. En particular de las cuestiones detalladas en el artículo 85.3 apartado e) del ET.

b) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

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

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

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

Los acuerdos de la Comisión, requerirán, para su validez, la presencia de dos Vocales, como mínimo, uno por parte de los trabajadores/as y uno por parte de la empresa.

Dimecres, 22 d'octubre de 2014

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

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

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

Artículo 45. Derecho supletorio.

En lo no expresamente regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Química.

Artículo 46. Cuentas Anuales.

Dentro del mes siguiente a la aprobación de las cuentas de la Sociedad, ésta entregará al Comité de Empresa una copia completa de la documentación a que hacen referencia los artículos 254, 263 y 279 del vigente Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

Artículo 47. Plan de Pensiones.

Después de la externalización del Plan de Pensiones en diciembre de 2001, y de acuerdo con el Reglamento del mismo, el salario pensionable está formado por los siguientes conceptos: Salario Base, Antigüedad y Plus de Convenio. La empresa contribuirá mensualmente con las 3/4 partes del total de la aportación, correspondiendo al trabajador aportar la 1/4 parte restante. Dicho importe le será descontado de la nómina del mismo mes de la aportación.

Artículo 48. Repercusión en precios.

Ambas representaciones declaran, a los efectos legales pertinentes, que las condiciones establecidas en este Convenio no suponen repercusión alguna en los precios.

Artículo 49. Ayuda social por gastos de guardería.

La Empresa satisfará la cantidad de 118 EUR mensuales (curso 2013-2014) en concepto de ayuda social por gastos de guardería, a todos los empleados/as con hijos entre 0 y 3 años, previa aportación del recibo correspondiente emitido por el centro (guardería). Si antes de los 3 años el hijo del empleado entrase en la etapa denominada preescolar, matriculándose en un centro educativo, la ayuda social no sería de aplicación.

Artículo 50. Política de igualdad.

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

Barcelona, 23 de setembre de 2014

El director del Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès