

Dilluns, 2 de novembre de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 2 d'octubre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Acciona Multiservicios, SA, Acciona Forwarding, SA (centre de treball de Martorell) per al període 23.07.2015-31.12.2017 (codi de conveni núm. 08100761012015)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Acciona Multiservicios, SA, Acciona Forwarding, SA, subscrit el dia 23 de juliol de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Acciona Multiservicios, SA, Acciona Forwarding, SA, (centre de treball de Martorell) per al període 23.07.2015-31.12.2017 (codi de conveni núm. 08100761012015) 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 UTE ACCIONA MULTISERVICIOS, SA, ACCIONA FORWARDING, SA, (CENTRO DE TRABAJO DE MARTORELL) PARA AL PERÍODO 23.07.2015-31.12.2017.

CAPÍTULO I. Ámbito de actuación.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa Acciona Forwarding, SA, y Acciona Multiservicios, SA, Unión Temporal de empresas y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas de este Convenio colectivo serán de aplicación en el centro de trabajo que la empresa tiene en la actualidad (Factoría de Martorell) para el cliente SEAT, SA, en el mismo ámbito de actividad.

Artículo 3. Ámbito funcional y personal.

1. El presente Convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre el personal de la empresa Acciona Forwarding, SA, y Acciona Multiservicios, SA, Unión Temporal de empresas y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

2. Las partes firmantes manifiestan expresamente que el presente Convenio colectivo viene referido a los trabajadores adscritos a los servicios de enfundado, movimentación de vehículos para el enfundado y servicios vinculados directamente con la/las actividad/es mencionada/s.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del 2017.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

La denuncia del presente Convenio colectivo será efectuada durante el trimestre previo a la finalización de la vigencia del mismo. Será efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con la legislación ordinaria,

Dilluns, 2 de novembre de 2015

deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión. De la denuncia efectuada conforme al párrafo anterior, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar. Una vez denunciado se establecerá que se entiende prorrogado en todos sus términos hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman o constituyen un todo orgánico indivisible, que no podrá ser modificado por actos posteriores y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. En consecuencia, la anulación, total o parcial, por la Jurisdicción competente o en su caso, por la Autoridad Laboral, de cualquiera de sus cláusulas determinará la nulidad radical de la totalidad del Convenio, que dará lugar a la obligación de renegociar el pacto en su conjunto en el plazo de 1 mes desde la firmeza de la sentencia o resolución administrativa que determine aquélla.

Artículo 7. Compensación, absorción, garantía ad personam.

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará solo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza, o entre conceptos extra salariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio colectivo, se respetarán las superiores reconocidas individualmente con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual y sólo para las personas contratadas antes de la entrada en vigor del presente Convenio, siendo las mismas por tanto no compensables ni absorbibles en la medida en que no lo eran antes de la entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y la aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por 2 representantes de la parte social y 2 de la empresa.

En caso de existir conflictos sobre la interpretación del presente Convenio o de cualquiera de sus artículos, cláusulas o disposiciones, será preceptivo someter controversia a la comisión paritaria con carácter previo al ejercicio de acciones ante los tribunales de justicia.

El sometimiento se realizará mediante la remisión de escrito a sus miembros en el cual se recogerá la cuestión objeto de la controversia y la solicitud de emisión de informe.

Recibida la solicitud, la comisión paritaria deberá reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes a la elaboración del informe, el cual deberá ser emitido dentro del plazo de los cinco días hábiles siguientes en la sede del centro de trabajo.

En caso de que el informe recoja el acuerdo de la comisión paritaria el mismo será vinculante para las partes.

En caso de desacuerdo, o de no haberse podido emitir informe por falta de quòrum quedará expedita la vía judicial.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de sus componentes.

La Comisión Paritaria tendrá las funciones específicas siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio en cuantos litigios pudieran darse, que podrán solicitar los trabajadores/ras vinculados al mismo a través de sus representantes y/o cualquiera de las partes firmantes.
- b) Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias atribuidas a Organismos o Autoridades Públicas.
- c) Resolución de las mediaciones que las partes puedan someter a su interpretación, respecto a las normas del presente Convenio, sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el R.D. Ley 5/1979 del 25 de enero y normas concordantes.

Todas estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que por Ley corresponden a las Autoridades Administrativas y Judiciales.

Dilluns, 2 de novembre de 2015

d) En caso de desacuerdo durante el período de consultas para la inaplicación de lo dispuesto en el presente Convenio, en relación con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse. En caso de que la Comisión Paritaria no alcanzase un acuerdo al respecto, las partes deberán someter la discrepancia al proceso de mediación, y en su caso de arbitraje voluntario, ante el Tribunal Laboral de Catalunya y en los términos que establece el V ASAC.

Artículo 9. Solución extrajudicial de conflictos.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión paritaria, como otras que surjan con las RLT de los centros y previa a cualquier acción de conflicto, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTULO II. Organización y prestación del trabajo.

Artículo 10. Organización, dirección y control del trabajo.

1. La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio colectivo y la legislación general vigente, es facultad de la dirección de la empresa. La organización del trabajo comprende, a título de ejemplo, las siguientes facultades: La movilidad y redistribución del personal en la empresa típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo que vengan exigidos o sean convenientes a las necesidades organizativas y productivas, siempre dentro de los límites establecidos en las disposiciones legales y respetando los plazos y formalidades establecidos en las mismas; la asignación de lugares de trabajo, jornadas, horarios y turnos de trabajo que vengan exigidos o sean convenientes a las necesidades organizativas y productivas de los clientes, siempre dentro de los límites establecidos en las disposiciones legales y respetando los plazos y formalidades establecidos en las mismas, con respeto en todo caso al grupo profesional del trabajador afectado.

2. El trabajador se sujetará a las normas específicas de organización del trabajo que para la prestación de cada servicio concreto la empresa determine. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo, y debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

3. Los trabajadores tendrán la obligación de cumplir estrictamente los horarios fijados por la empresa a través de los cuadrantes de trabajo, elaborados en cada momento con sujeción a la normativa laboral vigente, entendiendo el inicio en el momento en que el trabajador esta es su puesto con la ropa y equipo de trabajo correspondiente.

4. El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa a la mayor brevedad posible y con anterioridad a la jornada laboral, justificando el motivo, para que ésta pueda mantener el servicio.

El tiempo de desplazamiento entre un centro de trabajo y otro se considerara de trabajo efectivo salvo en las jornadas partidas.

5. En caso de que surja la necesidad de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, se respetara en todo caso los procedimientos de carácter colectivo que pudieran producirse.

Artículo 11. Lugar de trabajo.

Se entiende por lugar de trabajo, el espacio físico donde el trabajador desarrolla sus funciones conforme a las instrucciones y normas dictadas por el empresario y la normativa legal vigente en materia de trabajo. Dicho espacio deberá reunir las condiciones de seguridad e higiene exigibles al empresario, quedando el trabajador obligado a hacer un uso adecuado del mismo y a mantenerlo en perfectas condiciones.

Artículo 12. Poder de dirección y nuevas tecnologías.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores discapacitados, en su caso, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Cuando

Dilluns, 2 de novembre de 2015

existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado de cualquiera de los recursos informáticos puestos por el empleador a su disposición (acceso a internet, móvil, correo electrónico, ordenador, etc.) la empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad del empleado.

Artículo. 13. Clasificación profesional.

Los grupos profesionales consignados en el presente Convenio son meramente enunciativos, no limitativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los grupos enumerados si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional, y sin menoscabo de su dignidad profesional, todo ello en consonancia con la evolución del sector de las actividades en la asignación de nuevas actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán encomendar a los trabajadores cualesquiera funciones y/o actividades de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados.

Artículo 14. Grupos Profesionales.

I. Grupo Profesional 1.

Criterios generales: Se incluyen las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo procesos y métodos de trabajo precisos, con exigencia de conocimientos profesionales de carácter elemental, y con aptitudes prácticas pero estando limitada su responsabilidad por una supervisión directa o por sistema establecido.

Formación: Formación profesional nivel técnico o equivalente o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión complementada con conocimientos y experiencias adquiridas en el trabajo.

II. Grupo Profesional 2.

Criterios generales: Se incluyen las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo procesos y métodos de trabajo precisos, con exigencia de conocimientos profesionales de carácter elemental, y con aptitudes prácticas pero estando limitada su responsabilidad por una supervisión directa o por sistema establecido, pudiendo asumir además la responsabilidad de supervisión temporal de trabajadores y/o de un equipo de operarios de un número no inferior a 3 trabajadores.

Formación: Formación profesional nivel técnico o equivalente o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión complementada con conocimientos y experiencias adquiridas en el trabajo.

III. Grupo Profesional 3.

Criterios generales: Se incluyen las tareas y trabajos de ejecución autónoma que exigen hábito e iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo su supervisión, la responsabilidad de los mismos, teniendo además la responsabilidad de un equipo de un número no inferior a 3 trabajadores a su cargo.

Formación: Titulación grado medio o formación profesional equivalente o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión complementada con conocimientos y experiencias adquiridas en el trabajo.

CAPÍTULO III. Contratación, período prueba, ceses.

Artículo 15. Contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento.

Dilluns, 2 de novembre de 2015

Durante el período de vigencia de este Convenio colectivo (2015-2017), la contratación temporal se irá reduciendo hasta alcanzar el tercer año de la vigencia del contrato (2017) un porcentaje igual o equivalente al 20%.

Artículo 16. Período de Prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, cuya duración no podrá exceder de seis meses para los del grupo profesional 3, ni de un mes para los demás trabajadores del resto de grupos.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas o idénticas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 17. Ceses.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con 15 días naturales de antelación, ello salvo en el supuesto del Grupo III, en que será de un mes.

La empresa se obliga a sellar y a firmar el acuse de tal notificación, La falta de preaviso facultará a la empresa para deducir de la liquidación, saldo y finiquito el equivalente de la retribución total correspondiente a tantos días naturales cuantos falten para el cumplimiento del plazo de preaviso en cada caso fijado. Igualmente, el incumplimiento por parte de la empresa de preavisar con la misma antelación, obligará a este al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, salvo los contratos con otro tratamiento en el preaviso como los contratos de interinidad, casos de despidos, etc.

Artículo 18. Contrato eventual.

En caso de celebración de contrato eventual en los términos previstos legalmente se pacta que el contrato de trabajo por dicha circunstancia tendrá una duración máxima de 6 meses en un período de 12.

CAPÍTULO IV. Jornada, vacaciones, permisos.

Artículo 19. Jornada anual.

Se establece una jornada anual de 1.826 horas de prestación efectiva de trabajo y de distribución irregular a lo largo del año.

En todo caso la empresa podrá distribuir a lo largo del año el 10% de la jornada y/o en su caso el mínimo establecido por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

En atención a las especiales circunstancias del servicio a realizar la jornada de trabajo se distribuirá de lunes a domingo, incluidos los festivos inter semanales, con los descansos legalmente establecidos.

Se considerará tiempo de trabajo el que medie entre el inicio de la jornada, entendiéndose por tal el momento en que el trabajador, encontrándose en su puesto de trabajo, se encuentra vestido con ropa de trabajo y en disposición de iniciar sus tareas; y su final, entendiéndose por tal, el instante en que el trabajador deja sus labores a pie de puesto de trabajo, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa de trabajo o de aseo dentro de la jornada laboral.

En jornadas completas continuas de 8 horas, o de 6 horas continuas en jornadas partidas, se tendrá derecho a un descanso para bocadillo de 15 minutos que se consideraran de trabajo efectivo.

En contratos con una duración de la jornada diaria continuada inferior a 6 horas, los períodos de descanso de 15 minutos no serán considerados como jornada efectiva de trabajo.

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, la dirección de la empresa podrá establecer, de conformidad con el artículo 34.3

Dilluns, 2 de novembre de 2015

del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas respetando los descansos mínimos contemplados en la ley.

Artículo 20. Calendario laboral.

Se elaborará anualmente un Calendario Laboral teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y su adaptación al calendario del centro de la empresa contratante.

Se elaborará en el primer trimestre de año y se expondrá en el tablón de anuncios de cada centro.

El trabajador conocerá las fechas de disfrute de sus vacaciones que le correspondan dos meses antes al menos del comienzo del disfrute de las mismas.

Artículo 21. Vacaciones.

Las vacaciones anuales consistirán en 31 días naturales por cada año de prestación de servicios o en su caso, la parte proporcional si el contrato tuviera una duración inferior al año. La distribución de las vacaciones entre la plantilla se adaptaran a las necesidades del cliente principal, pudiéndose disfrutar llegado el caso, durante todo el año.

No obstante, en los casos en que el trabajador preste servicios en un lugar de trabajo en que se produzca el cierre de las instalaciones durante el período vacacional, el descanso anual del trabajador deberá coincidir necesariamente con las fechas en que aquél se produzca. En los casos en que no se haya completado el año se tendrá derecho a la parte proporcional.

CAPÍTULO V. Régimen disciplinario.

Artículo 22. Régimen de faltas y sanciones.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. La enumeración de faltas que se contienen en el presente título, se hace a título enunciativo, no excluyente, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la dirección de la empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual. Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Artículo 23. Graduación de las Faltas:

Se considerarán faltas:

a) Leves.

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a 5 minutos dentro del período de 30 días.

2. Abandonar el servicio durante breve tiempo. Se considera breve hasta 10 minutos. Si como consecuencia del tal abandono se causara o hubiera podido causar a la empresa, al cliente o a un tercero perjuicio de carácter grave o muy grave la falta será asimismo grave o muy grave. Para la calificación del perjuicio se atenderán, entre otros criterios, el tenor de la queja del cliente, los concretos daños ocasionados o potenciales, etc.

3. No justificar, suficientemente y/o en plazo, dentro de las 24 horas siguientes, la ausencia al trabajo.

4. Los pequeños descuidos y distracciones en la realización del trabajo. Si no fueran pequeños o aún siéndolo ello supusiera o pudiera suponer consecuencias de gravedad la falta se reputará grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

5. La inobservancia de algún pequeño aspecto de las órdenes de servicio o puesto impartidas por los mandos intermedios de la empresa materia leve. De tratarse de un aspecto de cierta importancia o de importancia manifiesta la falta se considerará grave o muy grave. Dado que gran parte de los servicios prestados por el personal afectado por el presente Convenio se prestan en lugares de trabajo cuya titularidad no corresponde a la empresa, las partes pactan que se considerará grave, de manera específica, el cumplimiento de instrucciones en materia de ejecución del servicio que

Dilluns, 2 de novembre de 2015

sean impartidas por personal ajeno a la empresa. Y tendrán la consideración de muy graves las iniciativas que en materia laboral (disfrute de permisos retribuidos, vacaciones, etc.), sean adoptadas sin conocimiento de los mandos intermedios de la empresa, bien por propia iniciativa del trabajador infractor, o bien en cumplimiento de directrices impartidas por personal ajeno a la empresa que suscribe.

6. La falta de aseo y limpieza personal, propios, del uniforme, ropa o equipos, ello de manera ocasional. Aspecto descuidado. No portar o la falta de utilización del uniforme de trabajo o parte de él.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio y demás circunstancias que afecten a la actividad laboral. Si se trata variaciones concernientes a autorizaciones o permisos de trabajo, podrá ser considerada, según los casos y gravedad, como graves o muy graves.

b) Graves.

1. Cometer una segunda falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, en el período de 90 días siempre que hubiera mediado sanción.

2. Más de tres y menos de 11 faltas de puntualidad con retraso superior a 5 minutos de los que al menos 8 de dichos retrasos estén dentro del período de 180 días.

3. No comunicar a la empresa, con carácter previo, la ausencia al trabajo. No justificar la inasistencia después de las 24 horas siguientes de forma reiterada 2 ó más veces en un periodo de 3 meses.

4. La falta injustificada al trabajo de hasta dos días en el período de 30 días. Será muy grave si la ausencia causara un perjuicio grave.

5. Abandono del servicio por más de 10 minutos y hasta 120 en una misma jornada. Si se causaran perjuicios muy graves la falta será considerada muy grave.

6. La suplantación de un compañero o el cambio de servicio o turno no autorizado previamente por la empresa.

7. El empleo de tiempo de trabajo, materiales, etc. en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

8. La utilización indebida o inadecuada y por primera vez de materiales, útiles o medios o análogos siempre que no sea muy grave, en cuyo caso se considerará como tal.

9. Entrometerse en asuntos propios del cliente, su personal o visitas.

10. Los supuestos de gravedad referidos en el apartado a) de este precepto.

11. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo no muy grave para sí o para tercero.

12. No atender durante el período de disponibilidad el busca asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello sin perjuicio de lo establecido en la letra c) punto 10 siguiente.

c) Muy graves.

1. La reincidencia en comisión de faltas graves en el período de 9 meses, aunque sea de distinta naturaleza, y siempre que mediara sanción.

2. Más de 10 faltas de puntualidad con retraso superior a 5 minutos. Al menos 9 de ellas en el período de 180 días. Abandono del servicio por más de 120 minutos en una misma jornada.

3. La falta injustificada al trabajo de más de 2 días en el período de 180 días.

4. La falsedad, transgresión de la buena fe contractual, deslealtad, fraude, abuso de confianza, el hurto, robo, apropiación, tanto a compañeros de trabajo como a terceros con motivo u ocasión de servicio. Se incluye la ocultación de materiales, utensilios, etc.

Dilluns, 2 de novembre de 2015

5. El realizar trabajos por cuenta ajena o propia estando en situación de incapacidad temporal así como prolongar dicha situación indebidamente.
6. La embriaguez estando de servicio. La toxicomanía si repercute en el servicio.
7. La violación del secreto de correspondencia u otros documentos del personal, de clientes o de la propia empresa. El dar a conocer a terceros no autorizados expresamente de circunstancias que puedan afectar a la intimidad de las personas o a la correcta prestación del servicio. La obtención, apropiación o similar de documentos que directa o indirectamente tengan que ver con el servicio así como la realización, obtención o uso de fotocopias de tales documentos sin autorización previa y expresa de la empresa.
8. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a los Superiores o familiares, así como a los compañeros de trabajo, a los subordinados, a los clientes y al público en general.
9. El abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, independientemente del tiempo de abandono.
10. Disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo. Se incluye en el presente apartado el no atender durante el período de disponibilidad el busca asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello cuando lo anterior acontezca en más de una ocasión en el período de 60 días hábiles del empleado o cuando las consecuencias derivadas de lo anterior fueran de gravedad.
11. La participación en riña o pendencia estando de servicio o fuera de él, en este último caso por motivos de trabajo.
12. El abuso de autoridad. El trabajador que considere ha existido abuso de autoridad dará cuenta de ello, si lo desea a través de la representación social, a la dirección de personal, ello por escrito en que se indique, aparte de los hechos, los medios de prueba al respecto. Recibido el escrito la dirección abrirá expediente notificando el resultado del mismo al interesado y a la mentada representación si aquella hubiera intervenido. El plazo de duración del expediente será, como máximo, de 15 días.
13. Entregarse a juegos y distracciones durante la jornada. Dormir durante la jornada de trabajo.
14. Pedir, exigir o aceptar remuneración u otro beneficio del cliente u otra persona, ello relacionado con el trabajo.
15. La negativa expresa o tácita reiterada a justificar una o más inasistencias.
16. La negligencia o desidia en el suministro o elaboración de alimentos. No comunicar el mal estado apreciable de los alimentos.
17. La simulación de enfermedad o accidente.
18. Entablar con otra persona negociaciones para prestar, el trabajador o un tercero, sea por cuenta propia o ajena, un servicio de la misma o similar actividad de la empresa.
19. La negativa a pasar revisiones médicas obligatorias en los términos del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales y demás normativa concordante. Se incluye la no colaboración al respecto.
20. Los supuestos muy graves referidos en el apartado a) de este precepto.
21. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. A estos efectos, se considerará falta muy grave, la desobediencia del trabajador de una orden directa, clara, precisa y concreta que le impartan sus superiores.
22. Permitir el acceso a un lugar a personal no autorizado.
23. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo muy grave para sí o para tercero. No utilizar o hacerlo indebidamente equipos, medios o procedimientos de protección.
24. No cumplir las obligaciones derivadas del uso de vehículo de la empresa.

Dilluns, 2 de novembre de 2015

25. El acoso sexual laboral. Se considerará ilícito condicionar alguna decisión laboral a la aceptación de propuestas sexuales. Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad no permitiéndose ni tolerándose el mentado acoso en el trabajo. Las empleadas y empleados tienen derecho a presentar ante la dirección denuncias si aquel se produce. Para el tratamiento de las mismas se actuará con prontitud y seriedad y con respeto a los bienes jurídicos de todas las partes.

Artículo 24. Sanciones.

La empresa podrá imponer las sanciones que a continuación se indican.

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o despido.

CAPÍTULO VI. Estructura salarial, excedencias, permisos.

Artículo 25. Salario base o retribución básica.

Es la retribución fijada correspondiente a una actividad normal. Sus importes se enumeran por niveles en la tabla adjunta. Se abonará en catorce pagas, salvo pacto individual en contrario.

Artículo 26. Complemento de nocturnidad.

Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su naturaleza y sin perjuicio de lo que más abajo se dirá, la retribución específica por nocturnidad, que lo será por día efectivamente trabajado, será del 20% sobre el salario base día. No se pagará en vacaciones.

Ambas partes acuerdan que en cada caso y momento se podrá decidir por la empresa la compensación del tiempo empleado en el trabajo nocturno por descansos, según valor precio hora nocturna.

Artículo 27. Excedencias.

La excedencia voluntaria será concedida por la dirección de la empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que lo solicite, que habrá que hacerlo con un preaviso de 15 días al comienzo de efectos de la misma.

Será requisito indispensable para el derecho de dicha excedencia, el haber alcanzado en la empresa una antigüedad mínima de un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

En caso de que la solicitud sea por un periodo inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso, deberá presentarse con un mínimo de un mes antelación a su vencimiento.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiera vacante en la categoría propia y sí en otra inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría.

Las excedencias forzosas tendrán reserva del puesto de trabajo incorporándose al mismo una vez preavisado con un mes de antelación.

Artículo 28. Permisos retribuidos.

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Cuatro días por nacimiento de hijo si se produce en la localidad de residencia y 8 si tiene lugar fuera de ella.

Dilluns, 2 de novembre de 2015

3. En caso de muerte o enfermedad grave del cónyuge, o parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 4 días si se produce en la provincia de residencia y 8 días si se produce fuera de ella.

4. En caso de hospitalización o intervención quirúrgica, el permiso será:

Por 1 día o fracción, permiso de 1 día.

Por 2 días, permiso de 2 días.

Por 3 o más días, permiso de 4 días.

En la hospitalización, los días de permiso serán los indicados anteriormente, tanto si s en la provincia como fuera de ella, con la correspondiente justificación.

En el supuesto de intervención quirúrgica fuera de la provincia, pero dentro de Catalunya, tendrá un día más de los que le corresponda y si tuviera lugar fuera de Catalunya, 2 días.

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

6. Un día por traslado de domicilio habitual.

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8. Para los trabajadores inmigrantes, cuando por cuestiones de necesidad personal acreditada, el personal extranjero deba regresar a su país, se establece un permiso no retribuido de 4 días para el personal comunitario y 8 para el personal no comunitario que deberá solicitarse a la empresa con una antelación mínima de 48 horas y ser previamente autorizado por la Compañía.

Para este permiso será imprescindible justificar documentalmente la necesidad del mismo y la realización del viaje

9. Para concurrir a exámenes de formación reglada: durante el tiempo indispensable.

10. Días de asuntos propios: Para el año 2017 se establecerá adicionalmente 1 día por asuntos propios y para trabajadores con vinculación a la compañía de doce meses. Deberá preavisarse por escrito con un mínimo de antelación de siete días a la fecha propuesta de disfrute.

11. Por las demás causas de disfrute previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del salario del mes en que se solicita, es decir, de la nómina de ese mes, de hasta el 90 por 100 de lo devengado hasta la fecha de la solicitud, ello siempre que lo haga por escrito presentado en la empresa antes del día 10 de cada mes.

Artículo 30. Suplidos.

Plus transporte. Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Su cuantía se establece en cómputo anual por once meses.

Plus Vestuario: Su cuantía establecida en tablas salariales se fija en cómputo anual por doce mensualidades.

Artículo 31. Horas extraordinarias y horas complementarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 17: Jornada anual. La empresa podrá, en cada momento, optar entre retribuir las o compensarlas con descanso equivalente al precio hora extraordinaria.

Se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

- a) Las necesarias por periodos punta de producción y/o de prestación de servicios.
- b) Las originadas por ausencias imprevistas.

Dilluns, 2 de novembre de 2015

- c) Las derivadas de actuaciones urgentes.
- d) Las derivadas de cambios de turno.
- e) Las originadas por pérdidas imprevistas.

Lo anterior será siempre que no quepa razonablemente sustituir tales horas por la utilización de alguna de las distintas modalidades contractuales.

Respecto de las horas extraordinarias, motivadas por fuerza mayor, se estará a la normativa vigente en cada momento.

En cuanto a las horas complementarias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en todo caso se pacta que el porcentaje máximo sobre las ordinarias de trabajo contratadas es del 50% anual. Su distribución será libre para el empleador a lo largo de todo el año.

En los contratos de trabajo o documento posterior, se podrá acordar la realización de horas complementarias por parte de los trabajadores indefinidos a tiempo parcial.

Artículo 32. Complementos de vencimiento superior al mes.

Se establecen dos pagas extraordinarias de igual importe que se devengan semestralmente.

Paga de verano: Se abonará en el mes de julio y antes del día 25. El concepto a abonar es el siguiente: Treinta días de salario base.

Se devenga desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de cada año.

Paga de Navidad: Se abona en el mes de diciembre y antes del 25 de mismo mes. Los conceptos a abonar son los mismos que los de la paga de julio.

Se devenga desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de cada año.

Individualmente se podrá pactar que el abono de estos pagos extraordinarios sea prorrateado en doce mensualidades.

Artículo 33. Distribución de retribuciones.

Las retribuciones ordinarias, establecidas en las tablas, se fijan para jornada completa y se distribuirán en proporción a la jornada en cada caso contratada con cada trabajador.

CAPÍTULO VII. De la representatividad en la empresa.

Artículo 34. Representación sindical.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y del régimen disciplinario previsto en el presente Convenio colectivo. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Dilluns, 2 de novembre de 2015

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada 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 cuarenta y nueve trabajadores, veinte horas.
2. De cincuenta a cien trabajadores, veinticinco horas.
3. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, treinta horas.
4. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta y cinco horas.
5. De quinientos y uno trabajadores en adelante, cuarenta horas.

CAPÍTULO VIII. Igualdad.

Artículo 35. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

1. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el pasado día 24 de marzo de 2007. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

2. Todas las condiciones que se contienen en el presente Acuerdo, se dirigen indistintamente y afectarán, por igual, a ambos sexos.

3. A los trabajadores incluidos en este Convenio, será de aplicación el Plan de Igualdad de la compañía, incluido su procedimiento por acoso y estará afectado en todas las decisiones que se planteen por la comisión de igualdad en vigor en la empresa.

4. A la RLT se le pasará copia del Plan para la Igualdad para su participación.

Conciliación de la vida familiar y profesional.

Artículo 36. Maternidad y Excedencias.

A) Excedencia maternal y para atención de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Dilluns, 2 de novembre de 2015

La excedencia regulada en este apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada de acuerdo a la ley.

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 viniera disfrutando.

El periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado por el empresario. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Dicho periodo de reserva se extenderá a un máximo de 18 meses cuando se trate de familia numerosa.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo nivel profesional o categoría correspondiente.

B) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computándose desde la fecha del parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión, no se verá reducido, salvo que, una vez finalizada las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el supuesto de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 del estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción, acogimiento múltiples, en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

Las trabajadoras o trabajadores que se acojan a la 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 múltiples. Las trabajadoras o trabajadores por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas, en cuyo caso deberá disfrutarse el descanso que resulte a continuación del permiso por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y determinación en su caso del periodo de disfrute corresponde al trabajador o trabajadora.

C) Reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años o de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial a que se refiere el artículo 37,5 de ET.

Los trabajadores/as que se encuentren en estas situaciones tendrán derecho a la reducción de su jornada entre al menos un octavo y con un máximo de la mitad de la jornada.

La concreción horaria y de terminación del periodo de disfrute corresponde al trabajador o a la trabajadora.

La reducción de jornada conlleva la reducción proporcional del salario.

D) Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo.

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menos esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para re reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Dilluns, 2 de novembre de 2015

Asimismo, el empresario deberá evaluar junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas.

Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Se procurará siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo en función diferente con su estado. El cambio de puesto o función se llevara a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su incorporación a su puesto anterior.

Aun aplicando las reglas señaladas en el anterior párrafo, si no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente. No obstante, conservara el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no fuese posible técnica u organizativamente o no pueda de forma justificada, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplado en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de la salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro compatible con su estado. Asimismo, estas condiciones serán de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora así como la mutua de accidentes de procediera.

En lo no previsto en los apartados anteriores, se aplicara lo establecido en la ley de prevención de riesgos laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

CAPÍTULO IX. Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 37. Principio 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 del empresario 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, entre otros. A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planifica por el empresario a partir de la perceptiva evaluación inicial de riesgos, que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos específicos.

A tal fin, las empresas, 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, procede 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 en la empresa.

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.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación, el empresario realizara la correspondiente planificación preventiva o adoptara las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

Dilluns, 2 de novembre de 2015

3. Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en el puedan afectarles y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará así mismo a los delegados de prevención o en su defecto a los representantes legales de los trabajadores.

4. Vigilancia de la Salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y por tanto, resulta obligatorio ofrecer los reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos, así como los aprobados por la empresa y que se reflejan en la planificación de la vigilancia de la salud, en función del puesto ocupado.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos médicos 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 otros, o cuando así este 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 el empresario y las personas u órganos con representación 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 puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias con la empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

2. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o en general, cuando se encuentren, manifiestamente en estados o situaciones transitorias, que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

3. Igualmente el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores/as, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Equipo de trabajo, medios de protección.

Las empresas están obligadas a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo están obligadas a facilitar a los trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo sobre equipos de protección individual (EPIS). Por su parte los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La selección y revisión de estos EPIS se procurará sea consensuada con los representantes legales de los trabajadores y con los comités de seguridad y salud de centro y de empresa. Igualmente quedarán perfectamente reflejados en la ficha técnica de los medios de protección a los delegados de prevención para comprobar, entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

Dilluns, 2 de novembre de 2015

La adecuación de la ropa de trabajo al invierno y al verano se consultara, con carácter previo a su adquisición, con la representación legal de los trabajadores y más concretamente con los comités de seguridad y salud y delegados de prevención de los centros de trabajo o de empresa. Será la evaluación de riesgos laborales la que identifique aquellos otros puestos que, sin ser a la intemperie, necesiten de la dotación de anorak o prendas de abrigo.

Consulta y participación de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas donde exista representación legal de los trabajadores la participación de estos se canalizara a través de sus representantes. Delegados de prevención y comités de seguridad y salud. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención. El número de hasta 30 trabajadores el delegado de prevención será el delegado de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un delegado de prevención que será elegido entre los delegados de personal. Y en las empresas de 50 o más trabajadores el número de delegados de prevención oscilara entre 2 y 8 según la escala prevista en el artículo 35.2 de la ley de prevención de riesgos laborales, siendo también elegidos por y entre los delegados de personal.

El 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 el empresario 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 las empresas que no cuenten con comité de seguridad y salud, las competencias atribuidas a la parte social de dicho comité, serán asumidas por los delegados de prevención.

Servicio de prevención.

De conformidad con el artículo 31 de la ley de prevención de riesgos laborales, los servicios de prevención, entre otras funciones, proporcionan 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 prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La información y formación de los trabajadores.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

El servicio de prevención de Acciona Multiservicios es un servicio de prevención propio que se procederá a mancomunar conforme a las previsiones de la ley.

Disposición adicional primera.

Ambas partes acuerdan que en caso de que a lo largo de la vigencia del presente Convenio colectivo se publicara alguna disposición distinta de las mencionadas, que afectara al contenido del presente texto, se convocara con carácter inmediato a la comisión negociadora a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar modificado.

Disposición adicional segunda. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y demás normas laborales que resulten de aplicación imperativa por considerarse como derecho necesario.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 2 de novembre de 2015

TABLAS SALARIALES.

Año 2015.

	Grupo I Operario	Grupo II Oficial	Grupo III Encargado
Salario base	789,58	810	908,02
Plus transporte	94,53	94,53	94,53
Plus vestuario	56,56	56,56	56,56
Total salario	940,67	961,09	1.059,11
Plus nocturno	157,92	162	181,6
Total bruto anual	12.772,67	13.058,55	14.430,77

Pagas SB = 14.

Plus transporte = 11.

Plus vestuario = 12.

Horas extras:

Salario Base.

Hora Ordinaria + 20% Salario Base.

Hora Ordinaria.

Año 2016.

	Grupo I Operario	Grupo II Oficial	Grupo III Encargado
Salario base	817,22	838,35	939,8
Plus transporte	97,83	97,83	97,83
Plus vestuario	58,54	58,54	58,54
Total salario	973,59	994,72	1.096,17
Plus nocturno	163,45	167,67	187,96
Total bruto anual	13.219,69	13.515,51	14.935,81

Pagas SB = 14.

Plus transporte = 11.

Plus vestuario = 12.

Horas extras:

Salario Base.

Hora Ordinaria + 20% Salario Base.

Hora Ordinaria.

Año 2017.

	Grupo I Operario	Grupo II Oficial	Grupo III Encargado
Salario base	841,73	863,5	967,99
Plus transporte	100,77	100,77	100,77
Plus vestuario	60,3	60,3	60,3
Total salario	1.002,80	1.024,57	1.129,06
Plus nocturno	168,35	172,7	193,6
Total bruto anual	13.616,29	13.921,07	15.383,93

Pagas SB = 14.

Plus transporte = 11.

Plus vestuario = 12.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 2 de novembre de 2015

Horas extras:

Salario Base.

Hora Ordinaria + 20% Salario Base.

Hora Ordinaria.

Barcelona, 2 d'octubre de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès