

Dilluns, 14 de desembre de 2015

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

*RESOLUCIÓ de 17 de novembre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Pirelli Neumáticos, SA (centres de treball de la província de Barcelona) per als anys 2015 i 2016 (codi de conveni núm. 08100771012015)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de setembre 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; el Decret 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i la Resolució EMO/1839/2015, de 31 de juliol, d'avocació i assignació temporal de determinades funcions dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a la Catalunya Central en els Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Pirelli Neumáticos, SA (centres de treball de la província de Barcelona) per als anys 2015 i 2016 (codi de conveni núm. 08100771012015) 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*.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA PIRELLI NEUMÁTICOS, SA (CENTRES DE TREBALL DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA) PER ELS ANYS 2015-2016.

Capítol preliminar. Introducció.

El present Conveni es concerta entre Pirelli Neumáticos, SA i el seu personal, mitjançant les seves respectives representacions, empresarial i social.

Ambdues representacions, empresarial i social, són conscients del context econòmic actual i tenen com a objectius principals potenciar la viabilitat de l'activitat i el manteniment dels llocs de treball. Per assolir aquests objectius, els costos laborals i la productivitat són factors essencials.

En aquest marc de negociació del conveni col·lectiu, ha estat d'interès d'ambdues representacions en primer lloc, conjugar el treball a curt termini, la competitivitat en cost del magatzem logístic i del site Manresa i la viabilitat futura a mig i llarg termini del magatzem logístic i del site Manresa.

La raó d'aquest interès compartit es troba en el fet de que només d'aquesta forma és possible en la situació actual millorar les oportunitats futures del magatzem logístic i col·locar al site Pirelli Manresa a la millor situació possible per al manteniment de l'activitat i per a l'obtenció de nous projectes que assegurin desenvolupament futur.

En la mesura del possible, s'han de promoure el treball i la seva estabilitat, el compromís i implicació dels empleats amb els fins i objectius de l'empresa, i una relació qualitat i costos competitiu.

En base a tot l'anterior, s'ha considerat que aquest conveni ha de complir una sèrie d'exigències globals i generals d'afectació conjunta de la plantilla adscrita al magatzem logístic i projectes associats al site Manresa que contribueixin a garantir aquests objectius.

En data 28 de maig de 2014 es va assolir un preacord col·lectiu amb la representació legal dels treballadors on, en primer lloc, es garantia una certa estabilitat en el temps, fixant-se una vigència des de 1 de juliol 2014 fins a 31 de desembre del 2016. En segon lloc, es pre acordava una reducció salarial de tots els conceptes salarials de la seva estructura retributiva (si bé la part resultant d'aplicar el 7% sobre el concepte salari es va deduir del concepte Complement no Absorbible), i un creixement posterior controlat per acostar-los, a la mesura del possible, als nivells retributius de mercat. En tercer lloc, una sèrie d'accions que fomenten l'optimització dels recursos disponibles, reorganitzant diferents estructures, permetent facilitar recursos de les activitats accessòries a les activitats principals del magatzem logístic i del site Manresa. En quart lloc es van establir unes garanties indemnitzatòries. En cinquè lloc,

Dilluns, 14 de desembre de 2015

s'establia que el preacord si era ratificat per l'assemblea de treballadors s'incorporaria íntegrament en el conveni col·lectiu de l'empresa. Els treballadors adscrits al magatzem logístic i al site Manresa en assemblea, van ratificar l'esmentat preacord i en data 25 de juny de 2014 es va formalitzar mitjançant acta signada per les representacions la ratificació del referit preacord i amb data 1 de juliol de 2014 es va aplicar la reducció de salaris acordada al col·lectiu afectat. Acord que ara s'incorpora en el present Conveni.

En segon lloc, també ha estat interès d'ambdues representacions una contenció dels costos salarials de la resta d'empleats, acordant-se a aquests efectes que, no hi haurà increment ni revisió salarial durant la vigència del present conveni col·lectiu.

Així mateix, ha estat interès d'ambdues representacions actualitzar alguns aspectes d'àmbit social. S'han reestructurat alguns articles del capítol IV, Complement a l'acció protectora de la Seguretat Social i règim assistencial, i definint un sistema més actual i equitatiu entre treballadors. S'ha ampliat els estudis pels quals els treballadors podran optar a les beques regulades en el present conveni. S'han millorat les condicions de compra de pneumàtics per a familiars de primer grau. S'ha regulat la possibilitat d'atorgar préstecs personals a treballadors.

Per últim, cal fer referència al canvi territorial del conveni. Fins al present conveni, l'àmbit territorial del conveni de l'empresa ha estat estatal, a partir d'aquest conveni l'àmbit es circumscriu als centres de treball de la província de Barcelona.

Capítol I. Àmbit, vigència i durada.

Article 1. Àmbit personal, funcional i territorial.

1. El present Conveni regularà les relacions laborals dels treballadors que figurin en plantilla de l'empresa Pirelli Neumáticos, SA, a tots els seus centres de treball de la província de Barcelona, amb exclusió d'aquelles persones vinculades per les relacions a què es refereixen els articles 1.3 i 2.1, a) i f) de l'Estatut dels treballadors, així com d'aquells empleats que exerceixen funcions directives.

2. Mitjançant petició de l'interessat, es reconeixerà el personal exclòs el dret a ser inclòs en l'àmbit del present conveni.

Article 2. Àmbit temporal.

1. Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2015 i la seva vigència s'estendrà fins al dia 31 de desembre de 2016.

2. Una vegada conclosa la seva vigència, el Conveni es prorrogarà d'any a any per tàcita reconducció si no existís denúncia expressa del mateix per alguna de les parts.

3. La denúncia s'haurà de presentar per escrit a l'altra part i a l'Autoritat Laboral, durant el trimestre en que aquest Conveni conclou els seus efectes, o el de qualsevol de les seves pròrrogues.

Capítol II. Conceptes i condicions retributives.

Article 3. Condicions econòmiques 2015 i 2016.

1. Per al col·lectiu operari, independentment de l'activitat que realitzin, i els empleats adscrits al magatzem (logística):

1.1. Si els IPC reals estatals dels anys 2015 i 2016 no arriben al 2%, no es produirà increment ni cap revisió per aquests anys.

1.2. A aquests efectes, es crea el que anomenem una Bossa d'Inflació corresponent al 2%.

1.3. Si l'IPC real estatal de l'any 2015 és menor al 2%, aquest IPC real estatal passarà a reduir la Bossa d'Inflació per al 2016.

1.4. Si l'IPC real estatal de l'any 2016, és inferior a la Bossa d'Inflació no es produirà increment o cap revisió.

1.5. Si, pel contrari, l'IPC real estatal de l'any 2015 fos superior al 2%, es pagarà la diferència entre l'IPC real i el 2%, amb caràcter retroactiu a 1 gener 2015.

Dilluns, 14 de desembre de 2015

1.6. Per a l'any 2016, si l'IPC real estatal d'aquest any és superior a la Bossa d'Inflació, es pagarà la diferència entre l'IPC real i aquesta bossa, amb caràcter retroactiu a 1 de gener 2016.

1.7. Si es donés les situacions establertes en els apartats 1.5 i 1.6 d'aquest mateix article, els conceptes sobre els quals s'aplicaran els increments són: salari base, antiguitat, plus de nocturnitat, bonificació festiva, plus festiu extra-jornada, plus extra-calendari 2n torn en diumenge, hores extraordinàries, plus bombers, plus desplaçament vacances, gratificacions extraordinàries d'estiu, Nadal i beneficis, complement personal no absorbible, plus de disponibilitat i plus team leader.

2. Per al col·lectiu empleat, excloent els empleats adscrits al magatzem logístic, no hi haurà increment salarial ni revisió salarial durant els anys 2015 i 2016.

## Article 4. Salari Base.

I. Grup professional personal obrer. La quantia del salari base per l'any 2015 de les diferents categories professionals del personal obrer serà el que consta a la taula següent, que s'incrementarà d'acord amb l'article 3 del Conveni:

Categoria	Salari base (EUR/mes)
Operari Especialista magatzem	1.464,51
Operari Especialista Serveis	1.464,51
Operari Especialista Experimentador	1.464,51
Operari Especialista Diversificat	1.464,51

El valor hora presència està d'acord amb la part alíquota corresponent a la relació hores naturals/hores presència equivalent a 2880/1988.

A l'annex I es fixen les retribucions mínimes anuals de caràcter fix.

II. Grup professional personal tècnic, administratiu i subaltern. La quantia del salari base per a l'any 2015 dels diferents nivells professionals del personal tècnic, administratiu i subaltern serà la següent:

Nivell	Subnivell A (EUR/mes)	Subnivell B (EUR/mes)
1	1.284,74	1.351,79
2	1.357,17	1.447,70
3	1.418,56	1.554,69
4	1.524,27	1.661,70
5	1.618,96	1.779,85
6	1.724,81	1.909,16
7	1.830,63	2.038,42
8	1.936,05	2.165,88
9	2.052,34	2.305,42
10	2.179,57	2.456,02
11	2.306,86	2.606,58

Subnivell A: A ell s'adscriurà el personal amb antiguitat a l'empresa inferior a 2 anys.

Subnivell B: A ell s'adscriurà el personal amb antiguitat a l'empresa igual o superior a 2 anys.

## Article 5. Antiguitat.

1. Per al càlcul de l'antiguitat es computarà tot el temps transcorregut des de l'ingrés a l'empresa, sigui quina sigui la modalitat de contracte i sempre que hi hagi continuïtat de treball entre una i altra modalitat.

Les excedències forçoses regulades per la Llei també es computaran en el càlcul de l'antiguitat.

2. Es reconeixen dos triennis i set quinquennis, per aquest ordre. Els quinquennis sisè i setè s'acrediten fraccionats per anualitats.

3. El complement salarial d'antiguitat per a l'any 2015 s'incrementarà d'acord amb el que estableix l'article 3.

4. La fórmula emprada per al càlcul de l'antiguitat corresponent a 2015 és la següent:

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 14 de desembre de 2015

Base mes 2014 operaris = 577,141 EUR.

Base mes 2014 empleats = 605,978 EUR.

Grau d'antiguitat	% Base	Operaris (EUR/mes)	Empleats (EUR/mes)
1er. Trienni	5%	28,86	30,30
2on Trienni	10%	57,71	60,60
1er. Quinquenni	20%	115,43	121,20
2on Quinquenni	30%	173,14	181,79
3er. Quinquenni	40%	230,86	242,39
4rt Quinquenni	50%	288,57	302,99
5è Quinquenni	60%	346,28	363,59
6è Quinquenni			
1r. any	62%	357,83	375,71
2n. any	64%	369,37	387,83
3r. any	66%	380,91	399,95
4rt. any	68%	392,46	412,07
5è any	70%	404,00	424,18
7è Quinquenni			
1r. any	72%	415,54	436,30
2n. any	74%	427,08	448,42
3r. any	76%	438,63	460,54
4rt. any	78%	450,17	472,66
5è any	80%	461,71	484,78

### Article 6. plus nocturnitat.

1. Als efectes del que preveu l'article 36.2 de l'Estatut dels treballadors i en relació amb el còmput de les hores nocturnes donat el règim existent en els torns de treball, es pagarà el plus de nocturnitat al treball que s'efectuï dins de l'arc horari que va des de les 22h a les 6 hores.

2. Per a l'any 2015 el valor d'aquest plus per al Personal obrer serà de 2,91 EUR/hora.

3. El plus de nocturnitat, tant per al personal obrer com per al personal empleat, es revisarà durant la vigència d'aquest Conveni segons el que estableix l'article 3.

### Article 7. Bonificació festiva.

1. El valor horari de bonificació festiva, tant per al Personal obrer com per al Personal Empleat, s'incrementarà durant la vigència d'aquest Conveni d'acord amb el que s'estableix a l'article 3.

2. Per a l'any 2015 el valor horari de la bonificació festiva per al Personal obrer serà de 4,31 EUR/hora.

3. S'abonarà la bonificació festiva a aquells treballadors que prestin els seus serveis dins el seu calendari laboral en dies festius (diumenges i les 14 festes oficials anuals) o en dissabtes.

4. Als treballadors que prestin els seus serveis dins el seu calendari laboral en jornada superior a 4 hores els diumenges i les 14 festes oficials se'ls abonarà una hora addicional de bonificació festiva (hora de Missa).

### Article 8. plus festiu extra-jornada.

1. Tindrà dret a percebre aquest plus tot el personal que realitzi treballs, fora del seu calendari de treball, en diumenges, Transformacions Festives i festius oficials, amb independència de la bonificació festiva corresponent.

2. Per a l'any 2015 el valor horari d'aquest plus equivaldrà per al personal obrer a 4,31 EUR/hora.

3. El plus festiu extra-jornada, tant per al personal obrer com per al personal empleat, es revisarà durant la vigència d'aquest Conveni d'acord amb el que s'estableix a l'article 3.

Dilluns, 14 de desembre de 2015

---

Article 9. plus extra-calendari 2n torn en diumenge.

1. Tindrà dret a cobrar aquest plus el personal que doni cobertura al 2n torn (tarda) de diumenges i fora del seu calendari habitual.
2. El valor horari d'aquest plus serà de 10,11 EUR per a l'any 2015.
3. El plus extra-calendari 2n torn en diumenge es revisarà durant la vigència d'aquest Conveni d'acord amb el que s'estableix a l'article 3.

Article 10. plus de disponibilitat.

1. Els treballadors que estiguin adscrits als calendaris de 4 equips (4E), 3 equips (3E) o torn normal percebran mensualment un plus de disponibilitat pel simple fet d'estar subjectes als possibles canvis d'adscripció d'equips que acordi la direcció de l'empresa en virtut de les facultats que li confereix l'article 23 d'aquest Conveni.
2. Aquest plus de disponibilitat consistirà en la quantitat de 100,95 EUR mensuals, els quals seran abonats també en les tres pagues extraordinàries que preveu aquest Conveni.
3. El plus de disponibilitat es revisarà segons el que estableix l'article 3.

Article 11. Hores Extraordinàries.

1. Els valors de les hores extraordinàries es revisaran durant la vigència d'aquest Conveni segons el que estableix l'article 3, tant les laborables com les festives.
2. Per a l'any 2015, els valors de les hores extraordinàries per al personal obrer seran els següents:

Hora Extra Laborable: 13,85 EUR.

Hora Extra Festiva: 15,62 EUR.

Article 12. Altres plusos.

1. Es mantenen el plus bombers, el plus desplaçament vacances i el plus team leader, que seran abonats d'acord amb els imports següents:

Plus Bombers: 31,66 EUR/mes.

Plus desplaçament vacances (es considera període estival, el període comprès entre el dia 1 de juliol i la primera setmana completa del mes de setembre. Es pagarà aquest plus pels dies de vacances col·lectives assenyalades fora del període estival i pels dies de vacances individuals que resultin de permutar vacances col·lectives no estivals: Per dia desplaçat: 16,54 EUR/dia.

Plus Team Leader: 119,95 EUR/mes.

2. Aquests plusos seran revisats segons el que estableix l'article 3.

Article 13. Gratificacions extraordinàries: Estiu, Nadal i Beneficis.

1. El 15 de juliol i 15 de desembre es faran efectives les dues gratificacions que es denominen d'estiu i Nadal, respectivament.

Aquestes gratificacions s'abonaran a raó d'una mensualitat de salari base, antiguitat, complement personal no absorbible i plus disponibilitat.

En el càlcul de les gratificacions extraordinàries es prendrà el concepte d'antiguitat que estigui vigent en el moment de fer-se efectiva la gratificació.

El personal que ingressi o cessi en el transcurs de l'any rebrà les gratificacions en proporció al temps treballat en els 12 mesos anteriors.

Dilluns, 14 de desembre de 2015

2. La paga de beneficis corresponent a cada any serà abonada a febrer de l'any següent.

Els conceptes salarials que integren aquesta paga són una mensualitat de salari base, antiguitat, complement personal no absorbible i plus disponibilitat, vigents en aquell moment.

El personal que ingressi o cessi en el transcurs de l'any rebrà la paga de beneficis en proporció al temps treballat l'any natural anterior.

Article 14. Condicions de pagament de salaris.

El pagament de salaris de tot el personal es continuarà realitzant a través d'entitats bancàries.

L'empresa es compromet a transferir els imports necessaris amb una antelació de quatre o cinc dies, a fi de facilitar el cobrament per part del personal.

Article 15. Bestreta quinzenal obrers.

Es pagarà la bestreta quinzenal de salaris el dia 15 de cada mes, o el dia hàbil immediatament anterior cas que coincideixi en dissabte, diumenge o festiu, establint-se una quantitat fixa de 211 EUR.

Article 16. Complement personal no absorbible (Obrers).

1. Únicament per al personal obrer amb data d'incorporació a l'empresa anterior a 01/01/2010 (anteriorment a aquesta data el conveni col·lectiu establia una estructura i quanties salarials diferents), s'estableix el dret a percebre un complement ad personam que es denominarà Complement personal no absorbible.

2. Aquest complement salarial serà un fix de 6.034,5 EUR anuals, que seran distribuïts de forma igual en les 15 pagues (les 12 mensualitats i les 3 pagues extraordinàries).

3. Aquest complement no serà absorbible ni compensable, serà consolidable i serà actualitzat d'acord amb el que preveu l'article 3 del Conveni.

Capítol III. Condicions de treball.

Secció 1a. Organització del treball.

Article 17. Organització del treball.

1. L'organització del treball és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa, a la qual correspon, en el seu cas, determinar la persona o persones a qui delega l'exercici d'aquesta facultat, que s'ha d'ajustar al que estableix la llei, al present Conveni i en les normes i pactes que siguin d'aplicació.

2. En l'exercici de les seves facultats d'organització del treball, correspon a la direcció de l'empresa -amb respecte de les competències que en aquesta matèria tenen atribuïdes els òrgans de representació dels treballadors a l'empresa- implantar, determinar, modificar o suprimir els treballs, adjudicar les tasques, adoptar nous mètodes d'execució de les mateixes, crear o amortitzar llocs de treball i ordenar-los en funció de les necessitats de l'empresa en cada moment, determinant la forma de prestació del treball en tots els seus aspectes.

3. Complir les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seves facultats directives és obligació del treballador, el qual haurà d'executar amb interès i diligència tots els treballs se li ordenin dins de l'objectiu general del seu grup i competència professional. Entre aquests treballs estan incloses les tasques complementàries que siguin indispensables per al correcte desenvolupament de la seva missió principal.

4. Les relacions de l'empresa i els seus treballadors han d'estar sempre presidides per la recíproca lleialtat i bona fe.

5. Es determinaran entre l'empresa i els representants dels treballadors (Comitè d'empresa, Seccions Sindicals i Delegats) les funcions i les tasques pròpies de cada categoria en els casos no determinats en aquest Conveni. Les discrepàncies en relació amb les funcions realitzades pels treballadors a què es refereix l'article 1 de l'Estatut dels treballadors podran ser tractades a la Comissió Paritària del Conveni.

## Article 18. Flexibilitat.

S'estableix un sistema de flexibilitat horària en la prestació de serveis per tot el personal de magatzems, flexibilitat que es regirà per les següents normes:

### 1. Canvi de torn (Modalitat 1):

L'empresa podrà canviar de torn de treball, de forma completa o parcial, als treballadors durant els dos últims dies de treball de cada mes i el primer dia de treball cada mes.

Això requerirà un preavis mínim al treballador de 5 dies i serà exclusivament per atendre variacions de producció que es puguin produir al final de cada mes a l'empresa.

### 2. Canvi de torn (Modalitat 2):

L'empresa podrà canviar de torn de treball, de forma completa o parcial, als treballadors durant qualsevol dia del mes.

Aquest canvi de torn requerirà un preavis mínim al treballador de 5 dies i serà exclusivament per atendre l'absentisme del personal que es produeixi en un torn de treball quan aquest absentisme superi el 10% en aquest torn.

A aquests efectes s'entén per absentisme qualsevol falta d'assistència al treball, sigui o no justificada, llevat de les absències que es produeixin amb motiu de l'ús de les hores sindicals per part dels representants dels treballadors, les quals no computaran a aquests efectes.

En aquest cas, el canvi de torn serà voluntari per al treballador i, en cas que no s'aconsegueixin suficients voluntaris, l'empresa només podrà obligar a cada treballador a efectuar el canvi de torn un cop al mes, sense perjudici dels canvis de torn que es produeixin en la modalitat 1.

### 3. Bossa d'hores:

Amb la finalitat d'atendre necessitats de producció (punts de producció o descens dels nivells de producció), l'empresa podrà augmentar o reduir la jornada diària dels treballadors, d'acord amb el següent:

a) En cas d'augment de jornada, l'empresa buscarà voluntaris, però si el nombre de treballadors voluntaris no és suficient, els treballadors estaran obligats a acceptar l'augment de la seva jornada un màxim de 8 hores al mes. L'empresa ha de preavisar el treballador de l'augment de la seva jornada amb 5 dies d'antelació com a mínim.

b) La jornada diària no podrà excedir mitjançant aquest sistema de deu hores.

c) La reducció de jornada de treball podrà ser voluntària o obligatòria per al treballador.

- En el supòsit de reducció de jornada voluntària, la devolució per part del treballador d'aquestes hores de reducció serà en l'equivalència 1 x 1.

- En el supòsit de reducció de jornada obligatòria, s'ha de fer d'acord amb el següent articulat.

- Màxim 16 hores anuals per treballador.

- Les reduccions podran ser de fins a 8 hores si s'aplica en el torn del matí o de fins a 4 hores si s'aplica en el torn de la tarda.

- S'haurà de preavisar amb 5 dies d'antelació per a les reduccions.

- La devolució per part del treballador d'aquestes hores de reducció serà en l'equivalència 2 x 1 (es retornarà 1 hora de treball per cada 2 hores reduïdes).

- Per a la devolució de les hores reduïdes l'empresa ha de preavisar al treballador amb 5 dies d'antelació.

- La devolució per part del treballador de les hores reduïdes no s'aplicarà en dissabtes, diumenges, festius, festius laborals ni en vacances.

Dilluns, 14 de desembre de 2015

- Si la devolució de les hores reduïdes s'apliqués en el torn de nit, es pagarà el corresponent plus de nocturnitat.

- Tant en supòsits de reducció de jornada voluntària com obligatòria, el treballador té l'obligació de tornar les reduccions de jornada que experimenti en aplicació d'aquest article, durant l'any natural, a excepció de les reduccions realitzades el desembre que es tornaran el gener del següent any.

d) Mitjançant l'aplicació d'aquest sistema, i només a efectes d'aquest, cap treballador podrà acumular més de 100 hores l'any per sobre de la seva jornada diària habitual. A més, tampoc podrà superar-se, d'aquesta manera, la jornada ordinària màxima anual i, en tot cas, es respectaran els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos legalment.

e) Les hores realitzades per sobre de la jornada diària habitual seran considerades hores ordinàries, malgrat el seu caràcter irregular, i formaran part del còmput anual de la jornada.

f) Les hores flexibles (ja siguin en més o en menys) seran d'aplicació en els dies laborables que resultin per a cada treballador del calendari que regeixi a l'empresa.

g) Mitjançant aquest sistema, durant l'any natural el treballador anirà generant una bossa d'hores, bossa que pot resultar positiva (el treballador acumula hores treballades en més) o negativa (el treballador acumula hores no treballades, és a dir, deu hores de treball a l'empresa).

Les hores realitzades de més seran compensades per temps equivalents de descans, en el sentit que una hora treballada serà compensada amb una hora de descans.

Les hores de descans o, si s'han acumulat suficients hores, els dies complets de descans seran fixats de comú acord entre Empresa i treballador.

El 31 de desembre de cada any es comprovarà l'estat de la bossa d'hores de cada treballador. Si el resultat en hores és positiu, al mes de gener de l'any següent es liquidaran les hores efectuades de més com a hores extraordinàries al preu establert segons conveni. Si el resultat d'hores és negatiu (el treballador no ha recuperat totes les hores en que va veure reduïda la seva jornada), no es descomptaran al treballador les hores que aquest no hagi pogut recuperar per causes imputables a l'empresa, si bé sí que se li descomptaran de la seva retribució les hores que no hagi recuperat per causes no imputables a l'empresa.

h) En cas que no s'assoleixi l'acord entre Empresa i treballador a què es refereix el paràgraf tercer de la lletra g) anterior, s'han de gaudir les hores o dies de descans en les dates que assenyali el treballador dins l'any natural, però amb les següents limitacions:

- Les hores o dies de descans no es podran acumular a ponts ni vacances, ni podran gaudir l'últim dia de treball de cada mes ni el dia per al qual es prevegi un absentisme del 10% en el torn del treballador en els termes abans esmentats (Modalitat 2 del canvi de torn).

- El treballador no podrà demanar dies o hores de descans que es trobin en una data més enllà dels 2 mesos des del dia que realitza la petició de descans.

- El treballador ha de concedir un preavis de 5 dies per gaudir del descans.

i) El treballador està obligat a gaudir dels descansos corresponents de manera que a finals d'any no es produeixi un excés d'hores treballades. És per això que la previsió prevista en el paràgraf quart de la lletra g) relativa a la compensació com a hores extraordinàries és absolutament excepcional. En aquest sentit, l'empresa haurà de facilitar el gaudir d'aquests descansos, sense perjudici de l'aplicació dels límits previstos en la lletra h).

D'altra banda, les reduccions de jornada que no siguin retornades pel treballador per causes no imputables a l'empresa, comportaran el corresponent descompte econòmic per al treballador, així com l'aplicació de les mesures disciplinàries que siguin procedents.



Dilluns, 14 de desembre de 2015

## 4. Disposicions comunes:

L'empresa haurà d'informar mensualment els representants legals dels treballadors dels canvis de torn produïts en el mes anterior i de la borsa d'hores de cada treballador, a efectes de que aquests representants puguin realitzar un control de l'ús d'aquest article per part de l'empresa. En aquesta informació s'ha d'incloure el percentatge d'absentisme.

Secció 2a Contractació, treballs externs i cessaments.

### Article 19. Contractació.

Quan les necessitats de l'empresa exigeixin la contractació de nou personal, aquesta s'efectuarà per la direcció en base a qualsevol de les modalitats contractuals previstes en la legislació vigent.

### Article 20. Subcontractació d'obres i serveis.

És interès d'ambdues parts la consecució de l'objectiu de manteniment d'ocupació propi, sempre que això no signifiqui pèrdua d'eficàcia i rendibilitat.

A aquest efecte, s'estableixen en el present article del Conveni les condicions que han de reunir les empreses externes amb les que es contracti.

L'empresa contractant ha d'assegurar, i estar en condicions de demostrar, que l'empresa contractada:

1. És una empresa legalment constituïda.
2. Disposa d'una organització pròpia i té una existència autònoma i independent.
3. L'objecte social de l'empresa contractada (activitat econòmica) ha de correspondre amb el treball que es contracta.
4. Compta amb els mitjans materials i personals necessaris per al desenvolupament de la seva activitat (no pot ser una empresa aparent).
5. Organitza i dirigeix el desenvolupament de la seva pròpia activitat.
6. Té als seus treballadors en situació legal (Seguretat Social, contracte de treball, etc.).
7. Els seus treballadors estaran afectats per algun conveni col·lectiu que estigui en vigor en el territori espanyol (el d'empresa, sector, provincial, autonòmic, etc.).
8. El contracte establert ha d'especificar clara i detalladament l'objecte específic del contracte en termes de tasques i serveis contractats.
9. S'exigirà a l'empresa contractada la correcta formació del personal que hagin d'exercir l'activitat.

### Article 21. Preavisos.

1. D'acord amb el que preveu l'article 49.1.d) de l'Estatut dels treballadors, el treballador que causi baixa voluntària en l'empresa haurà d'avisar, com a mínim, amb 15 dies d'antelació.

L'incompliment d'aquest preavís facultarà a l'empresa per a deduir de la liquidació final del treballador un nombre de dies de salari equivalent al nombre de dies de preavis incomplert.

2. D'acord amb el que disposa l'article 49.1.c) de l'Estatut dels treballadors, en els contractes de treball de durada determinada que tinguin una durada superior a un any, la part del contracte que formuli la denúncia està obligada a notificar a l'altra la terminació del mateix amb una antelació mínima de 15 dies. No obstant això, si el contracte de durada determinada tingués una durada igual o inferior a un any, aquesta antelació mínima serà de 5 dies.

L'incompliment per l'empresari o, si escau, pel treballador dels terminis previstos en aquest apartat donarà lloc a una indemnització equivalent al salari corresponent als dies en què aquests terminis s'hagin incomplert.

Dilluns, 14 de desembre de 2015

Secció 3a Jornada laboral, vacances, calendari laboral, hores extres i permisos.

Article 22. Jornada laboral, calendari laboral i horaris.

La jornada i el calendari laboral queden establerts de conformitat al següent esquema:

I. Centre de Manresa:

1. Calendari de 4 equips, calendari de 3 Equips i torn normal (Obrers i empleats):

Per al col·lectiu empleats la jornada laboral ordinària anual per a cadascun dels anys de vigència d'aquest conveni serà de 1768 hores efectives (incloent-hi el descans de l'entrepà), equivalents a 221 dies laborables.

Per al col·lectiu operari la jornada laboral ordinària anual per a cadascun dels anys de vigència d'aquest conveni serà de 1780 hores efectives (incloent-hi el descans de l'entrepà), equivalents a 222,5 dies laborables.

2. Personal amb horari d'oficines:

La jornada laboral ordinària anual per a cadascun dels anys de vigència d'aquest conveni serà de 1736 hores efectives en horari de matí i tarda.

3. La jornada del personal que hagi treballat durant l'any en més d'una de les modalitats anteriors, serà proporcional al temps de permanència en cadascuna d'elles.

En el cas que per la distribució dels calendaris no es donés aquesta proporcionalitat, es distingirà quan el canvi provingui d'una petició pròpia de quan ho sigui per decisió de l'empresa. En el primer cas si es produeix excés, les haurà de treballar i si es produeix dèficit, recuperar-les. En el segon cas, si es produeix dèficit no està obligat a recuperar-les i si es produeix excés, pot optar entre cobrar com extraordinaris o no treballar-les.

II. Oficines Centrals i Centres Comercials:

Durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, la jornada laboral ordinària anual serà de 1736 hores efectives en horari de matí i tarda.

En el departament de contact center per necessitat de servei s'estableix, un sistema de treball rotatori que permeti la cobertura dels festius d'àmbit autonòmic i/o local del centre de treball on estigui ubicat el Departament, i a la seva jornada ordinària de 1736 hores efectiva de treball se li podrà afegir amb caràcter obligatori, la realització d'un màxim de 5 extra-jornades.

Aquests festius extra-jornades es retribuïran d'acord amb els articles 7, 8 i 25 d'aquest conveni col·lectiu per al treball extra-jornada.

Per el personal de la Força de Vendes la jornada laboral s'establirà sobre la base de la jornada anual de 1.736 hores efectives.

III. Descans entrepà:

El descans de l'entrepà es considera com a temps de treball efectiu als efectes del que preveu l'article 34.4 de l'Estatut dels treballadors, i se seguirà remunerant aquest temps de presència.

El temps d'entrepà es fixa en 20 minuts per al següent personal que treballi en jornada continuada: el personal de porteria (serveis) i el personal empleats de magatzems. El personal obrer de magatzems que treballa a jornada continuada tindrà com a temps d'entrepà 30 minuts.

IV. Calendari laboral i horaris:

El calendari laboral es confeccionarà a cada centre de treball, atenent a necessitats locals i exigències laborals, durant el mes de novembre de l'any anterior.

Dilluns, 14 de desembre de 2015

Per al personal d'oficines dels centres de Barcelona i Manresa, jornada ordinària de dilluns a dijous és de 8 hores i 15 minuts efectius en jornada partida de matí i tarda i jornada continuada de 7 hores efectiva de treball per als divendres, excepte per al personal de la força de vendes. Per necessitat de cobrir el servei els divendres a la tarda al Departament del Contact Center s'estableix, un sistema de rotació entre el personal d'aquest departament, perquè puguin fer jornada continuada de 7 hores els divendres no finals de mes fins a un màxim de 5 treballadors (davant augments o reduccions de personal en el departament, es respectarà la proporcionalitat existent a la signatura del conveni de 2011), si un divendres cau en final de mes, els treballadors/es que els correspongui realitzar la jornada continuada de 7 hores el divendres, la canviarà per el dijous.

Per als Centres Comercials i la força de vendes, el calendari laboral s'establirà sobre la base de la jornada anual de 1736 hores efectives de treball i 8 hores diàries efectives en jornada partida.

Tindran el caràcter i tractament de festes oficials exclusivament les 14 festes de cada any derivades del calendari laboral de la corresponent comunitat autònoma a més dels diumenges. La resta de dies en què no es treballi, entre els quals s'ha d'incloure el Dijous i el Dissabte Sant, a part de les vacances, tindran la consideració de transformació festiu. El Dijous i el Dissabte Sant no podran ser assenyalats com a vacances en cap cas.

Article 23. Canvis d'adscripció d'equips.

1. En funció de les necessitats tècniques, organitzatives, econòmiques o productives que es presentin en cada moment, la direcció de l'empresa podrà introduir canvis en el nombre de persones adscrites a 4 equips (4E), 3 equips (3E) o torn normal de conformitat amb l'article 41 del Estatut dels treballadors.

2. A aquest efecte, la direcció podrà efectuar al llarg de l'any canvis de personal entre qualsevol dels tres sistemes de torns esmentats (4E, 3E i torn normal) i en qualsevol sentit (de 4E a 3E, de 3E a 4E, de torn normal a 4E o 3E, d'3E o 4E a torn normal, etc.).

3. A les reunions de la Comissió d'enllaç prevista en aquest Conveni col·lectiu, la direcció comunicarà a la representació dels treballadors els canvis que es produeixin al llarg de l'any.

4. La notificació dels canvis d'adscripció es farà per la direcció als treballadors afectats amb antelació mínima d'1 mes a la data de la seva efectivitat.

5. El treballador gaudirà del període de vacances que correspongui al règim de treball al qual figuri adscrit a principi d'any. Si per decisió de l'empresa se li canviés de règim de treball durant l'any i abans de l'inici del període de vacances, el treballador tindrà l'opció d'escollir el període de vacances amb el límit màxim de dies de vacances establert en Conveni.

6. En el cas que un treballador prestés serveis part de l'any en un règim i part en l'altre, el recompte d'hores es realitzarà d'acord amb el que preveu l'art. 22 del Conveni col·lectiu i als efectes allà determinats.

7. En igualtat de capacitació professional i polivalència funcional objectives, la direcció donarà preferència a les peticions voluntàries d'adscripció.

8. Els treballadors que passin d'un sistema de torn a un altre a què es refereix el punt dos del present article no rebran cap compensació econòmica pel canvi d'adscripció.

No obstant això, els treballadors que estiguin adscrits a un d'aquests torns (4E, 3E o torn normal) percebran mensualment el plus de disponibilitat a què es refereix l'article 10.

Article 24. Vacances.

1. El personal al servei de l'empresa tindrà dret anualment a gaudir d'un període de 26 dies laborables de vacances retribuïdes.

Si no s'acredita un any de treball a l'empresa, correspondrà al treballador la part proporcional de vacances en relació al temps efectivament treballat.

2. El gaudir de les vacances s'ha d'ajustar a les següents normes per al personal de magatzem:

Dilluns, 14 de desembre de 2015

a) Durant el període estival comprès entre el 01 de juliol i la primera setmana sencera del mes de setembre, tots els equips de treball realitzaran 3 setmanes ininterrompudes de vacances.

b) La resta de vacances col·lectives, s'acordarà cada any entre l'empresa i els representants dels treballadors.

c) L'empresa i treballador poden acordar individualment períodes diferents.

3. El gaudir de les vacances per a la resta de personal de l'empresa, per la seva especial tasca, s'ha d'acordar de forma individual entre empresa i treballador, atenent a les necessitats de cada moment.

4. En el cas dels cònjuges que treballen simultàniament a l'empresa, podran efectuar les vacances conjuntament si així ho demanen, sempre que es demani amb una antelació no inferior a dos mesos.

5. El període de vacances serà retribuït d'acord amb els següents conceptes, excloent qualsevol altre concepte retributiu: salari base, antiguitat, complement personal no absorbible i plus disponibilitat i mitjana del plus nocturn dels darrers 12 mesos.

6. Coincidència de vacances i incapacitat temporal: Es seguirà l'establert per la legislació vigent:

a) Quan el període de vacances fixat en el calendari coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part, o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst a l'article 48.4 i 48.bis del Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del permís gaudit que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a que corresponguin.

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

Article 25. Hores extraordinàries.

Com a mesura de col·laboració a una racional i solidària política d'ocupació s'acorda reduir les hores extres al màxim, sobre la base dels següents criteris:

1. Supressió de les hores extres habituals.

2. Realització de les estrictament imprescindibles com a conseqüència d'imprevistos en producció, urgències, manteniment i treballs de desenvolupament tècnic o posada en marxa de nous projectes, amb informació al Comitè d'empresa.

3. Informació mensual de les hores extres realitzades, amb indicació dels corresponents treballadors, funcions i motius concrets.

4. Si el treball es realitza fora del seu calendari de treball (no és prolongació de jornada), a criteri del treballador se li donarà l'opció de percebre el valor econòmic de les hores extres realitzades al preu establert en el Conveni o bé compensar per temps equivalents de descans retribuït incrementats en el 75%, si són hores extres realitzades en dies hàbils, i el 100% si són realitzades en dies festius.

Aquesta opció no operarà en el supòsit previst en el quart paràgraf de l'article 18.3.g) d'aquest Conveni (liquidació d'hores de la borsa d'hores).

5. S'estableix l'autoregulació individual de la compensació per temps de descans de les hores extres realitzades com a conseqüència de les extra-jornades regulades a l'article 22.II d'aquest conveni col·lectiu. La compensació per temps de descans per la realització de les extra-jornades, no podrà reduir el nombre de dies (ni hores) de jornada ordinària anual per treballador/a.

6. Per a tot el que no està previst en els punts anteriors, cal atènyer-se al que preveu la legislació vigent.

Dilluns, 14 de desembre de 2015

### Article 26. Permisos i excedències.

1. Permisos retribuïts: El treballador, avisant amb l'antelació que sigui possible -excepte en casos de força major-, i justificant degudament mitjançant documentació la causa que l'origini, podrà faltar a la feina amb dret al seu salari (incloent tots els plusos salarials), per algun dels motius i durant el temps que a continuació s'indiquen.

a) Canvi de domicili: un dia natural.

Haurà d'acreditar-se documentalment la data en què s'ha efectuat el trasllat, que haurà de coincidir amb l'absència. D'haver-lo fet en festiu oficial, es concedeix el temps indispensable per efectuar els tràmits oficials, sempre que l'horari sigui incompatible amb el torn.

b) Matrimoni de fills, germans o pares: Un dia natural.

c) Naixement de fill: Tres dies naturals.

El dia del naixement es comptabilitzarà a efectes del còmput del permís, amb independència d'haver treballat. S'inclou també el que hagi pogut gaudir amb anterioritat, llevat que es demostrin dificultats o situacions greus en l'embaràs o preparat que puguin ser qualificades de malaltia greu. En el cas de coincidir tots els dies de permís amb dies de vacances o festes de Conveni (laborables a l'exterior), no es concedirà cap dia addicional als ja gaudits.

Si coincideixen tots amb festes oficials de calendari, es concedirà el temps indispensable per efectuar els tràmits oficials davant el Registre, sempre que l'horari sigui incompatible amb el torn. La data de naixement es comprovarà en el moment de la presentació del llibre de família.

d) Malaltia greu del cònjuge, pares, pares polítics, fills, fills polítics, avis o néts i germans: tres dies naturals.

La gravetat de la malaltia s'haurà d'acreditar documentalment per mitjà de justificant.

e) Mort del cònjuge, pares, pares polítics, fills, fills polítics, avis, avis polítics, néts, germans i germans polítics: Tres dies naturals.

El dia de la defunció es comptabilitzarà a efectes de còmput del permís, amb independència d'haver treballat.

Supòsit especial:

En el cas de coincidir tots els dies de permís en festius i celebrar el funeral en un d'aquests dies, no es concedirà cap dia de permís addicional, llevat que el treballador, assumint funcions de cap de família, hagi d'ocupar-se dels tràmits referents a la defunció.

f) Intervenció quirúrgica del cònjuge, pares, pares polítics, fills i fills polítics i de germans: Tres dies naturals.

El dia d'intervenció es comptabilitzarà a efectes del còmput del permís, amb independència d'haver treballat.

A petició prèvia de l'interessat, i sempre que la necessitat ho justifiqui, podrà computar-se l'inici del permís el posterior a la intervenció en els casos en què, prestant serveis el treballador en el primer torn, la situació familiar i la dedicació d'atencions al malalt així ho requereixin.

g) Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal: El temps indispensable, sempre que estigui degudament justificat.

h) Permís matrimonial: Serà de quinze dies naturals.

Aquest permís és incompatible amb els dies de vacances col·lectives, no podent ser absorbit per aquestes.

i) Permisos d'assistència a consultori mèdic: Quan per raó de malaltia pròpia o d'un familiar amb minusvàlua reconeguda oficialment que depengui d'ell, el treballador precisi l'assistència a consultori mèdic en hores coincidents amb les de la seva jornada laboral, l'empresa concedirà, sense pèrdua de retribució, el permís necessari pel temps precís a l'efecte, havent de justificar el mateix amb el corresponent volant visat pel facultatiu.

Dilluns, 14 de desembre de 2015

j) Permís d'intervenció quirúrgica ambulatoria: Es considera, així mateix, com a permís retribuït, el dia en que se li practiqui al treballador una intervenció quirúrgica de caràcter ambulatoria.

Els permisos regulats en les anteriors lletres b), c), d), e) i f), poden ser prorrogats fins a tres dies naturals sempre que el treballador afectat requereixi desterminar-se de forma justificada, d'acord amb el següent escalat:

De 200 a 500 Km, 2 dies.

Més de 500 km, 3 dies.

2. Permisos no retribuïts: Prèvia sol·licitud i posterior justificació, es concedirà permís no retribuït, pel temps indispensable, als empleats per acompanyar al metge a un fill menor de 14 anys.

3. Excedències:

1. Excedència voluntària:

S'acorden dues alternatives perquè els treballadors puguin accedir a l'excedència voluntàriament:

1. Excedència voluntària de l'Estatut dels treballadors.

2. Excedència voluntària del Conveni.

Els treballadors que vulguin accedir a una excedència voluntària, ho sol·licitaran per escrit, i podran optar lliurement per qualsevol de les dues excedències, però en la seva sol·licitud hauran d'indicar expressament la modalitat d'excedència a la qual volen acollir-se.

1. Condicions de l'excedència voluntària de l'Estatut dels treballadors:

Per a sol·licitar-la s'haurà d'acreditar, com a mínim, un any d'antiguitat.

La durada de l'excedència serà no menor a quatre mesos i no major a cinc anys.

No es podrà demanar una nova excedència per a un mateix treballador si no ha transcorregut un mínim de quatre anys des del final de l'anterior excedència.

El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagin o es produeixin a l'empresa, sempre que demani el reingrés amb un mínim de 30 dies naturals d'antelació al venciment de la seva excedència. En cas de no sol·licitar-ho així, causarà baixa definitiva a l'empresa.

2. Condicions de les excedències voluntàries del Conveni:

Per a sol·licitar-la s'haurà d'acreditar, com a mínim, tres anys d'antiguitat.

La durada de l'excedència serà d'un mínim d'1 any i un màxim de 2.

L'empresa podrà denegar la concessió d'aquesta excedència, per les següents causes:

a) Manca de personal.

b) Termini peremptori o inexcusable de lliurament de mercaderies.

c) Quan el sol·licitant hagi gaudit d'una altra excedència en els últims 10 anys.

d) Haver rebut de l'empresa una formació professional especial diferent d'aquella que pugui resultar de l'estricta realització dels treballs corresponents al lloc en què s'exercien.

e) Quan la causa al·legada per sol·licitar l'excedència pugui servir per fer concurrència a l'empresa o violar-ne els secrets. Si concedida l'excedència, el treballador incorregués en l'incompliment d'aquestes prohibicions, deixarà de gaudir de la situació d'excedència, sense dret a indemnització.

f) Quan el nombre de treballadors que romanguin en excedència voluntària, tant estatutària com del Conveni, excedeixi del 2% del col·lectiu al que està assignat (obrer o empleat).

Dilluns, 14 de desembre de 2015

El treballador excedent tindrà garantit el reingrés a l'empresa dins del mes següent al venciment de l'excedència, mantenint la categoria i el lloc de treball adequat, d'acord amb la disponibilitat del moment, sempre que demani el reingrés amb un mínim de 30 dies naturals abans del venciment de la seva excedència. En cas de no sol·licitar-ho així, causarà baixa definitiva a l'empresa.

II. Excedències especials:

Donarà lloc a la situació d'excedència especial qualsevol de les causes següents:

A) Nomenament per a càrrec públic: Quan l'interessat vegi que exercir aquest càrrec és incompatible amb la prestació de serveis a l'empresa. L'excedència es prolongarà pel temps que duri el càrrec que la determina i atorgarà dret a reingressar a la plaça que ocupava en produir-se l'excedència, o en una altra de similar categoria en el cas de no existir la primera, computant el temps que hagi estat en aquesta com a actiu a tots els efectes. L'ingrés s'haurà de demanar dins del mes següent al del seu cessament en el càrrec públic que ocupava.

B) Incapacitat temporal: cessarà el dret de reserva si el treballador és declarat en situació d'incapacitat permanent total o absoluta o gran invalidesa, d'acord amb les lleis vigents sobre Seguretat Social.

Secció 4a. Classificació professional.

Article 27. Classificació professional del personal obrer.

1. Dins el grup professional personal obrer hi haurà quatre categories professionals:

A) operari especialista magatzems:

És el que s'encarrega de la càrrega i descàrrega de vehicles i del moviment i classificació de les mercaderies propietat de l'empresa o de tercers, incloent el maneig dels aparells elevadors, grues i altra maquinària per a càrrega i descàrrega i moviment de mercaderies i les tasques administratives relacionades amb totes aquestes funcions.

Sense ànim exhaustiu, realitzarà les següents tasques:

- Descàrrega de vehicles:

Descàrrega física de vehicles i etiquetatge.

Control quantitatiu i qualitatiu de les cobertes d'entrada.

Bancalització de les cobertes d'entrada.

Manteniment de la neteja i ordre de la zona de càrrega/descàrrega.

Operacions auxiliars i manipulacions especials.

- Entrada de material:

Subministrament de bancals buits a l'arribada del vehicle al magatzem.

Entrada informàtica i ubicació física amb carretó del material d'entrada.

Qualsevol tipus de moviment que s'hagi de realitzar amb carretó al magatzem.

Manteniment en condicions adequades de la maquinària al seu càrrec.

- Sortida de material:

Desubicació física en carretó del material (preparació de Picking) i sortida informàtica del material.

Etiquetatge.

Dilluns, 14 de desembre de 2015

---

- Càrrega de vehicles:

Control quantitatiu i qualitatiu de les cobertes de sortida.

Càrrega física de vehicles i etiquetatge.

Manteniment de la neteja i ordre de la zona de càrrega/descàrrega.

En aquesta categoria també quedarà englobat els treballadors que s'encarreguin de:

- La planificació i control de l'entrada de material i de la seva ubicació en magatzem, així com de la coordinació de l'àrea d'expedicions i càrrega de vehicles.

- Les devolucions i reclamacions de materials, les funcions seran, entre altres, les següents (també podrà realitzar qualsevol de les tasques descrites anteriorment):

- Recepció i comprovació del material objecte de devolució/reclamació.

- Seguiment de la documentació que es genera de la devolució/reclamació.

- Ubicació i confirmació dels pneumàtics que provenen del flux de logística inversa (reclamacions).

- Fer el lliurament dels pneumàtics de reclamat al departament oportú (reclamat).

- Qualsevol altra activitat relativa al procés de logística inversa.

- Realitzar inventaris de pneumàtics i controls del magatzem i de pneumàtics, essent les seves funcions, entre altres, les següents;

- Controls visuals de que tots els pneumàtics portin adherides les etiquetes identificatives, que els pneumàtics que s'enviïn a clients especials compleixin els requisits especificats (DOT).

- Control mitjançant check list de l'estat del magatzem.

- Determinats inventaris del magatzem.

- Neteja dels pneumàtics bruts.

- Tasques logístiques de productes diferents al pneumàtic Pirelli, essent les seves funcions, entre altres, les següents;

- Rebre i descarregar camions. Ubicar el producte al magatzem i introduir els productes en el sistema informàtic.

- Rebre informàticament les comandes dels clients.

- Preparar les comandes, carregar les comandes en el mitjà de transport de sortida i preparar i entregar la documentació que acompanya a la comanda.

- Realitzar inventaris i ordenació del magatzem.

B) operari Especialista Serveis (porteria):

És el que vigila les dependències de l'empresa (entrada, magatzems, naus, garatges, oficines, etc.), En torns tant de dia com de nit, seguint les instruccions que a l'efecte rebí.

També exerceix funcions d'informació i orientació dels visitants o dels que truquin per telèfon, i funcions de lliurament, recollida i distribució de documents i correspondència i altres tasques similars.

C) operari Especialista Experimentador.

L'experimentació outdoor té com a objectiu valorar el desgast i la forma d'aquest en els pneumàtics mitjançant la realització de proves en carretera o circuit.



Dilluns, 14 de desembre de 2015

Les tasques principals que han de realitzar són:

- Preparar els pneumàtics i vehicles que s'utilitzaran en la prova de carretera.
- Controlar el pes i corda dels pneumàtics, realitzar el muntatge i equilibrat en llanta dels pneumàtics, marcatge i definició dels punts de mesura de la banda de rodatge del pneumàtic, etc.
- Verificar l'estat dels vehicles, control i regulació dels angles de la plataforma del vehicle i muntar l'ordinador/acceleròmetre a cada vehicle.
- Conduir els vehicles en carretera i durant la prova realitzar els mesuraments de la banda de rodatge en arribar a un nombre determinat de quilòmetres.
- Registrar en acabar el recorregut els valors de la temperatura i pressió dels pneumàtics, condicions meteorològiques, etc.
- Muntar els pneumàtics en llantes i col·locació del conjunt de llanta i pneumàtics en vehicles que participen en proves en circuit.

D) operari Especialista Diversificat.

En aquesta categoria s'enquadren operaris que realitzen activitats diversificades i accessòries al magatzem logístic.

-Realitzar treballs de manteniment de les instal·lacions i serveis. Manteniment, reparació i millores de la xarxa elèctrica, xarxa d'aigües, xarxa antiincendis, edificis, xarxes de comunicació, etc.

-Realitzar tasques de control de l'estructura interna dels pneumàtics de camió mitjançant raigs X. Recollir els pneumàtics a controlar del magatzem o zona de reclamat, realitzar el control mitjançant la màquina de raigs X i apuntar les dades obtingudes i transportar els pneumàtics al seu lloc d'emmagatzematge.

-Construir, modificar i reparar bancals per a l'emmagatzematge de pneumàtics. Rebre el material necessari per construir el bancal, es construeix el bancal mitjançant l'assemblatge i soldadura de les diferents peces, modificar o reparar els bancals si fos necessari. Així mateix, portar el control dels bancals produïts, modificats o reparats.

2. Les categories anteriors són equivalents entre si a tots els efectes i en particular del que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors, sense perjudici de la realització prèvia de processos simples de formació o adaptació per a produir-se el canvi de categoria.

Article 28. Classificació professional del personal empleat.

1. El personal tècnic, Administratiu i Subaltern queda classificat en 11 nivells professionals (de l'1 al 11).

2. Els criteris d'aplicació del sistema de classificació professional de treballadors estaran d'acord amb la normativa que s'acompanya com Annex III.

Capítol IV. Complement a l'acció protectora de la Seguretat Social i règim assistencial.

Article 29. Jubilació.

Als treballadors amb dret a Pensió de jubilació de la Seguretat Social que decideixin jubilar-se voluntàriament mentre tinguin seixanta anys d'edat, l'empresa els abonarà una gratificació indemnitzatòria que es calcularà de la següent manera:

$2\% \times 95\% \text{ Salari Net pensionable} \times \text{núm. anys antiguitat als 60 anys.}$

El salari net pensionable es calcula sumant les 12 últimes mensualitats netes teòriques anteriors a la data de jubilació, sense inclusió de les pagues extraordinàries, i tenint en compte els següents conceptes salarials: salari base, antiguitat, complement personal no absorbible i plus disponibilitat.

Dilluns, 14 de desembre de 2015

---

Durant la vigència d'aquest Conveni, aquells treballadors que es jubilin tenint 60 anys han de percebre una paga de 601,1 EUR. Els que es jubilin als 61 o 62 anys rebran una paga única de 300,51 EUR.

Es garanteix la percepció dels premis, medalla i diploma, de 25 i 40 anys de servei que es compleixin abans d'arribar als 65 anys d'edat.

Durant la vigència d'aquest Conveni, l'empresa no absorbirà cap de les millores que concedeixi la Seguretat Social a les pensions de jubilació.

Queden excloses les pensions procedents d'expedients o anàlogues llevat que passin a regir-se pel règim normal.

Article 30. Assegurança de vida i accidents.

L'empresa contractarà una pòlissa d'assegurança de vida i accident a favor dels treballadors actius per al cas de les contingències de defunció i invalidesa.

Les quantitats assegurades estaran en funció del salari anual brut compost pels conceptes retributius fixos (salari base, antiguitat, complement no absorbible i plus disponibilitat) de la contingència i de la causa:

- Defunció: si és per qualsevol causa (exclòs l'accident), la quantitat assegurada és 1,5 vegades el salari anual brut dels conceptes retributius fixos, si la causa és per accident la quantitat assegurada és de 2,5 vegades el salari anual brut dels conceptes retributius fixos.

- Invalidesa: en grau d'incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, la quantitat assegurada és de 1,5 vegades el salari anual brut dels conceptes retributius fixos.

Article 31. Ajuda a disminuïts psíquics i físics.

S'estableix un fons a efectes de contractar una assegurança de vida a nom del personal actiu o pensionista de l'empresa que tingui al seu càrrec un familiar amb disminució física o psíquica reconeguda pels organismes competents.

Per a l'any 2015 l'aportació de l'empresa serà de 61.867,18 EUR i la resta serà aportada pel treballador.

Per als anys de vigència d'aquest Conveni s'ha d'incrementar aquesta quantitat segons el que preveu l'article 3.

Article 32. Fons Social.

1. L'aportació econòmica anual que correspon realitzar per cada treballador està fixada per a l'any 2015 a 72,66 EUR, que s'ha d'incrementar d'acord amb l'article 3 del Conveni.

2. Aquest Fons es pot aplicar a les següents partides:

Ajuda a Minusvalideses.  
Beques.  
Cultura i Esports.  
Comissió Ajuda.  
Ajuda Familiar.  
Estudis de treballadors.

3. El fons serà distribuït en cada centre de treball i serà administrat pels seus respectius comitès o delegats de personal, amb obligació d'aquests d'informar anualment a l'empresa i als altres comitès i delegats de la destinació donada als Fons, en les seves diverses partides.

4. L'import corresponent a aquest Fons s'abonarà dins del mes de gener.

5. Durant la vigència d'aquest Conveni el Comitè de Manresa distribuirà el fons només als conceptes ajuda a minusvàlues, cultura i esport i comissió ajuda.

Dilluns, 14 de desembre de 2015

### Article 33. Ajuda Escolar.

1. Percebran ajuda escolar l'any 2015: (i) per import de 183,53 EUR/fill els treballadors que tinguin fills nascuts entre les dates compreses entre l'01/01/1999 i 31/12/2015. Per obtenir aquesta ajuda no es requerirà justificació, (ii) per import de 229,41 EUR/fill els treballadors que tinguin fills nascuts entre 01/01/1992 i 31/12/1998. Per obtenir aquesta ajuda, caldrà justificar la realització per aquests d'estudis d'ensenyament FP, Batxillerat o Universitària.

2. Durant la vigència d'aquest conveni, es revisaran els valors corresponents segons el que estableix l'article 3.

3. Aquesta ajuda beneficia també al treballador, que essent cap de família, tingui germans al seu càrrec i convivint amb ell, compresos en les edats esmentades.

4. L'assignació s'ha d'incloure en la nòmina del mes d'agost.

5. El pagament de l'ajut escolar dels fills nascuts entre agost i desembre de l'any en curs es pagarà al mes següent del naixement.

### Article 34. Beques d'estudis.

Amb efectes des del curs acadèmic 2015-2016, es concediran, prèvia sol·licitud, 15 beques d'estudis per a treballadors que cursin estudis universitaris, cicles formatius de grau mig i superior, estudis de postgrau i màsters. La beca consistirà en el 30% de l'import de la matrícula fins a un màxim de 344,12 EUR, i serà necessari un aprofitament mínim del 70% del curs aportant justificant.

### Article 35. Fons d'Assistència.

Es manté el Fons d'assistència que estarà integrat per una aportació del 75% a càrrec de l'empresa i un 25% aportat pels treballadors, en els termes següents:

#### A) Procés de malaltia comuna o accident no laboral: Condicions:

- Estar en situació de baixa oficial de la Seguretat Social.
- Durada de la baixa superior a 3 dies naturals.
- La durada de la baixa es divideix en els següents períodes i complements:

Del 1r al 3r dia, ambdós inclosos: S'abonarà l'import de la base mínima de cotització, segons tarifa de la Seguretat Social per jornada d'absència.

Excepte per als casos de malaltia greu, intervencions quirúrgiques que requereixen hospitalització mínima de 3 dies, infart de miocardi, trombosi cerebral, angina de pit i fractures òssies que es complementarà a través del Fons d'assistència des del primer dia de baixa la diferència entre la prestació de la Seguretat Social i els conceptes retributius fixos.

A partir del 4t dia: s'abonarà la diferència entre la prestació de la Seguretat Social i la suma de salari base, antiguitat, complement personal no absorbible i plus disponibilitat.

#### B) Processos d'accident de treball i malaltia professional: condicions:

- Estar en situació de baixa oficial de la Mútua d'Accidents de treball i Malalties Professionals.
- Es complementarà durant tot el període de baixa, amb càrrec a l'empresa, la diferència entre la prestació de la Mútua d'Accidents de treball i Malalties Professionals (75% de la base reguladora indicada en el part) i el 100% de l'esmentada base excloent els imports corresponents a gratificacions i beneficis inclosos en el càlcul que es paga juntament amb les pagues extraordinàries corresponents.

#### C) Càlcul complements:

Per al càlcul dels complements que es regulen en el Fons d'assistència, es partirà del sistema de càlcul de prestacions establert per la Seguretat Social de manera que, aquest sistema als efectes de determinació d'aquests Complementos, seguirà regint sense quedar afectat per les modificacions que la Seguretat Social pugui introduir en el futur en el càlcul de les bases reguladores de les prestacions o el seu percentatge.

Dilluns, 14 de desembre de 2015

### D) Normes de comportament:

El malalt està obligat a complir les següents normes:

a) La persona de baixa per malaltia o accident, independentment de seguir les instruccions donades per l'INSS o Mútua d'Accidents de treball, tindrà l'obligació d'acudir al servei mèdic de la Mútua i al servei de control que pugui establir l'empresa si el seu estat li ho permet quan sigui requerit.

b) La persona de baixa per malaltia comunicarà al més aviat possible a l'empresa la seva absència a la feina.

Els avisos els haurà de fer el mateix interessat o una persona delegada.

c) Serà obligatòria la presentació del part de confirmació setmanal que estén l'INSS en les baixes que excedeixin de set dies, llevat de casos de maternitat, que haurà de presentar només el primer part de confirmació.

d) La persona de baixa per malaltia/accident no podrà absentar-se de la seva població sense autorització mèdica de l'INSS o Mútua d'Accidents de treball.

L'empresa es reserva la facultat de retirar els complements de les prestacions regulades en el Fons d'Assistència si es comprovesin inexactituds en la malaltia manifestada o en la seva durada, o bé en el cas d'incompliment de les prescripcions mèdiques establertes i principalment les de repòs, cures, tractament i en el cas d'incompliment de les normes de control establertes en els punts a), b), c) i d) d'aquest apartat. Els complements que en el seu cas fossin retirats passarien a integrar-se en el Fons d'assistència, i s'aplicarien a reduir el 25% de l'aportació dels treballadors.

### Article 36. Assegurança Mèdica Assistencial.

1. Durant la vigència d'aquest Conveni es mantindrà la pòlissa d'assegurança mèdica assistencial que té contractada l'empresa i que dóna cobertura a tots els treballadors actius de l'empresa, en les condicions que es van acordar amb el Comitè d'empresa.

2. La prima de l'assegurança mèdica assistencial serà abonada íntegrament per l'empresa.

3. No hi haurà a l'empresa un Servei Mèdic d'empresa.

### Article 37. Préstecs.

Es concediran per l'empresa, prèvia sol·licitud d'aquests, 10 préstecs de fins a 6.010 EUR cadascun al 3% anual d'interessos per a l'adquisició d'habitatge, per cadascun dels anys de vigència d'aquest Conveni. La devolució d'aquests préstecs es farà en un màxim de 10 anys, a raó de 12 mensualitats per any.

Subsidiàriament, si el nombre de préstecs per a l'adquisició d'habitatge no ha estat cobert, es concediran fins a un màxim de 5 préstecs personals i sempre i quan el nombre total de préstecs, d'habitatge i personals, anualment no excedeixin 10. Les condicions per als préstecs personals seran les mateixes que per als préstecs d'habitatge, de fins a 6.010 EUR cada un al 3% anual d'interessos i devolució en un màxim de 10 anys a raó de 12 mensualitats per any.

Si algun any de vigència del Conveni no es concedissin els 10 préstecs concertats i previstos per a aquell any, bé per no haver estat sol·licitats, bé per no complir els requisits de sol·licituds, els préstecs sobrants, fins a un màxim de 5, seran traslladats a l'any següent. En cap cas, per a un any es concediran més de 15 préstecs.

### Article 38. Premis per vint-i-cinc i quaranta anys de serveis.

1. El personal que hagi complert al servei actiu de l'empresa 25 o 40 anys (sigui a jornada parcial o completa) rebrà com a premi, segons el període, les percepcions següents:

A) Per 25 anys complerts de servei: L'import d'una mensualitat de salari base, antiguitat, complement no absorbible i plus disponibilitat.

B) Per 40 anys complerts de servei: L'import de dues mensualitats de salari base, antiguitat, complement no absorbible i plus disponibilitat. En aquest cas, s'abonarà una mensualitat en complir els 39 anys de servei i l'altra mensualitat en complir els 40 anys de servei.

Dilluns, 14 de desembre de 2015

2. A més, quan els treballadors assoleixin els 25 i els 40 anys complets d'antiguitat en actiu, se'ls lliurarà un diploma commemoratiu, i una medalla recordatori que serà de plata, en el primer cas, i d'or, en el segon.

Article 39. Productes Empresa.

1. L'empresa concedirà als treballadors i als seus respectius cònjuges un descompte del 70% sobre el preu dels pneumàtics de la marca Pirelli destinats a ús propi. Es podran comprar com a màxim 8 pneumàtics de turisme o 4X4 a l'any, sempre i quan la titularitat dels vehicles sigui d'almenys d'un dels dos cònjuges i el canvi dels pneumàtics es faci durant l'any en vehicles diferents, i a més es podran adquirir 3 pneumàtics de moto per any si la titularitat de la moto és d'almenys un dels dos cònjuges.

2. També hi tenen dret els pensionistes, vídues i vidus de pensionistes per invalidesa o jubilació amb un descompte d'un 52,5%. Les vídues i vidus perdran el dret en cas que es casin de nou o entrin a prestar servei en una altra empresa. Es podran comprar com a màxim 4 pneumàtics de turisme o 4X4 i/o 3 pneumàtics de moto per persona i any.

3. Així mateix, es concedeix, en la compra de pneumàtics, un descompte del 50% sobre el preu, als familiars de primer grau del personal actiu. Es podran comprar com a màxim 4 pneumàtics de turisme o 4X4 i/o 3 pneumàtics de moto per persona i any.

4. Els descomptes esmentats s'aplicaran sobre la tarifa de facturació a revenedors vigent en cada moment. Sobre la base d'aquesta tarifa, de la qual el Comitè d'empresa tindrà coneixement, es confeccionarà un llistat amb els preus finals dels productes.

Capítol V. Drets de la representació dels treballadors.

Article 40. Comitès d'empresa i Delegats de Personal.

El Comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat dels treballadors dels centres de treball que tinguin 50 o més treballadors inclosos en l'àmbit d'aquest Conveni, per a la defensa dels seus interessos. En els centres de menys de 50 treballadors aquesta representació l'ostentaran els Delegats de Personal.

Article 41. Dret de reunió.

Com a aplicació del que es contempla en l'Estatut dels treballadors, es reconeix al personal el dret a celebrar reunions o assemblees de treballadors en el Centre i durant l'horari de treball, sense pèrdua de retribució, sobre la base dels següents requisits:

1. Les reunions o assemblees no poden excedir de quatre hores per treballador i any natural, excepcionalment en els anys en que es negociï el Conveni Col·lectiu amb l'empresa, el dret s'amplia en dues hores per treballador i any natural.

2. La durada d'una reunió no podrà sobrepassar, per cada torn, les dues hores.

3. Quan a parer del Comitè es consideri necessari realitzar assemblea, el Comitè peticionari raonarà amb la respectiva direcció del centre, amb un preavís de 24 hores, la convocatòria i horari de l'assemblea general de torn.

4. Queden exceptuades d'assistència a l'assemblea esmentada totes aquelles persones que realitzin funcions en màquines, instal·lacions o serveis on la manca d'atenció dels quals reportaria, segons acord de la direcció i el Comitè, trastorns organitzatius o perjudicis econòmics excessivament costosos.

5. L'empresa donarà facultats als membres del Comitè perquè puguin informar de manera àgil i satisfactòria als treballadors que per les causes apuntades no puguin assistir a l'assemblea.

Pel que fa a allò no contemplat en els apartats anteriors, així com per a les reunions que excedeixin del còmput d'hores abans indicat, se seguirà fidelment la normativa prevista en els articles 77 i següents de l'Estatut dels treballadors referents al dret de reunió.

Dilluns, 14 de desembre de 2015

Article 42. Drets de la representació unitària dels treballadors.

a) Cap membre del Comitè d'empresa o Delegat de Personal podrà ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins l'any següent al seu cessament, llevat que aquest es produeixi per revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció es basin en l'actuació del treballador en l'exercici legal de la seva representació.

Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per suposades faltes greus o molt greus obeïssin a altres causes, s'haurà de tramitar expedient contradictori, en el qual seran escoltats a part de l'interessat, el comitè d'empresa o restants delegats de personal i el delegat del sindicat al qual pertanyi, si es troba reconegut com a tal en l'empresa.

Els candidats que, com a número mínim figurin en les llistes electorals, no podran ser acomiadats ni sancionats durant l'any següent a les eleccions, sempre que l'acomiadament o sanció es basi en l'acció del treballador com a candidat, sense perjudici, per tant, de que estableix l'article 54 de l'Estatut dels treballadors. Així mateix, no podran ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional, a causa, precisament, de la seva condició de candidat.

b) Els comitès d'empresa disposaran del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que la Llei determina per a l'exercici de les seves funcions de representació.

Sense passar el màxim legal, podran ser consumides les hores retribuïdes de què disposen els membres del Comitè i Delegats del Personal en la seva assistència a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o altres entitats.

Serán retribuïdes per l'empresa i excloses del còmput legal les hores que els membres del Comitè d'empresa i delegats sindicals abans indicats destinin a:

Reunions a les que assisteixin representants de la direcció de l'empresa, o qualsevol Comissió reconeguda a aquests efectes, convocada per qualsevol de les dues parts per escrit.

Reunions de Negociació de Conveni.

Assistències a reunions de la Comissió Mixta, amb presència de personal de la direcció de l'empresa.

Hores de reunió del Comitè d'enllaç amb la direcció de l'empresa.

Les reunions del Comitè d'empresa de cada centre en què, encara que no assisteixi representació de la direcció, tinguin caràcter mensual i s'acrediti formalment aquesta reunió mitjançant el lliurament de l'ordre del dia i còpia de l'acta estesa en la mateixa amb indicació expressa de la hora d'inici i tancament de la sessió. (Ple ordinari mensual).

També serán retribuïdes i excloses del còmput legal de les hores que els càrrecs sindicals destinin a reunions del Comitè d'empresa a cada Centre, o comissions, que es realitzin sense assistència de representants de la direcció de l'empresa, sempre que hi hagi hagut previ acord entre els citats Comitès o Comissions i l'empresa, prèvia comunicació de l'ordre del dia i amb delimitació del temps màxim de durada.

c) Es pacta l'acumulació d'hores per als membres del comitè d'empresa i delegats de personal, dins d'una mateixa expressió sindical i amb saldo anual. Les oficines de personal hauran de controlar el gaudir d'aquestes hores, descomptant automàticament les hores d'excés, si es donés aquesta possibilitat. En aquest cas, l'empresa assabentarà immediatament del fet a la corresponent central sindical i al comitè d'empresa perquè adoptin mesures eficaces que corregeixin les desviacions produïdes.

d) Quan els delegats de personal, membres del Comitè d'empresa o delegats sindicals dels diferents centres acordin fer reunions o mantenir comunicació entre si per assumptes de la seva competència, i trien com a lloc per a la celebració de la reunió algun dels centres de treball de l'empresa, hauran de sol·licitar prèviament a la direcció del centre elegit i obtenir l'autorització corresponent. Les hores que els interessats facin servir en aquestes reunions serán a càrrec del seu crèdit d'hores sindicals.

e) S'adjunta en Annex V la normativa per al control d'hores sindicals.

f) Comitè d'Enllaç:

Funcionarà sobre la base dels següents criteris:

Dilluns, 14 de desembre de 2015

---

### 1. Composició:

Per part de la direcció: dues o tres persones.

Per part dels representants del personal: un membre per expressió sindical representada al Comitè d'empresa, podent ser tant membres del Comitè, com Delegats Sindicals, més el President del Comitè.

### 2. Caràcter de la Comitè d'Enllaç:

Comissió consultiva i informativa.

Informació mútua de temes importants, abans de ser aplicats.

Informar per ambdues parts abans de presentar qualsevol autorització o denúncia a dur a terme davant d'organismes oficials.

Aclariment sobre punts discutits i no aprovats.

### 3. Freqüència de reunions:

1 vegada al trimestre, l'últim dilluns de cada trimestre.

Es podrà convocar extraordinàriament si alguna de les parts ho considera oportú.

### 4. Ordre del dia:

S'establirà un ordre del dia sobre els temes a informar per ambdues parts, previ a la reunió trimestral.

No es tractaran temes individuals.

Article 43. Drets referents a les Centrals Sindicals.

A) Es reconeixen les Seccions Sindicals de les Centrals i els Delegats Sindicals en tots els Centres de l'empresa, d'acord amb el que preveu la LOLS (Llei Orgànica de Llibertat Sindical).

L'empresa donarà facilitats als delegats sindicals per a la seva comunicació.

Com a millora al que estableix la LOLS, amb independència del nombre de treballadors de l'empresa, es reconeixerà un delegat sindical per cada sindicat que tingui presència en el Comitè d'empresa, però fins a un total màxim de 2 Delegats Sindicals entre tots els sindicats.

B) L'empresa descomptarà de la nòmina mensual dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent, a requeriment dels mateixos treballadors afiliats a qualsevol de les centrals reconegudes.

L'empresa efectuarà les esmentades detracions en el període corresponent fins a, com a mínim, el final de l'any natural.

C) Les hores dels membres del Comitè d'empresa que estiguin afiliats i dels delegats de les seccions sindicals, podran ser objecte d'acumulació, sense invalidar-ne les respectives comeses.

D) Al centre de treball de Manresa, es posarà a disposició de les seccions sindicals un local adequat perquè hi exerceixin les seves funcions.

E) L'empresa reconeix la possibilitat d'estendre la formació sindical en els nivells de delegats, membres del Comitè d'empresa i components de les seccions sindicals.

F) Per als càrrecs sindicals s'aplicarà el seu horari reconegut en l'acumulació d'hores.

En el cas de no disposar d'hores lliures en el seu còmput per a l'assistència a reunions d'àmbit estatal o internacional, en particular del grup Pirelli, l'empresa concedirà permís retribuït, previ acord amb les seccions sindicals.

Dilluns, 14 de desembre de 2015

Per als afiliats no compresos en el paràgraf anterior, l'autorització, cas per cas, es durà a terme quan prèviament s'hagi acordat i discutit amb els delegats sindicals.

G) Les centrals sindicals reconegudes a l'empresa podran incorporar assessors especialistes en qualsevol tema a les reunions amb la direcció de l'empresa en les que la seva presència pugui resultar necessària.

H) Així mateix, i a requeriment de les Seccions Sindicals, podran fer acte de presència dirigents sindicals, degudament acreditats.

Article 44. Presència de personal extern.

Les Seccions Sindicals (article 48, lletres g) i h) hauran d'avisar anticipadament a la direcció de cada centre de treball la presència de les persones referides en els mencionats punts, els quals a la vegada, acreditaran degudament la seva personalitat a la porteria del centre.

L'empresa es reserva el dret de recusar motivadament la presència de persones compreses en els articles de referència.

Capítol VI. Seguretat, salut laboral i medi ambient.

Article 45. Seguretat, salut laboral i medi ambient.

En tot allò que afecti a seguretat i la higiene en el treball, és aplicable el que preveu la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (Llei 31/1995, de 8 de novembre).

A aquests efectes, ambdues parts acorden abordar l'aplicació del paràgraf anterior d'acord amb els criteris i declaracions generals següents:

I. Principis generals:

A) Fins que no s'actualitzi la legislació en la matèria, es consideraran com a nivells màxims admissibles de substàncies químiques i d'agents físics en el medi ambient laboral els valors límits llindar utilitzats pels SSSH del Ministeri de treball i Conselleria de treball de la Generalitat o, en els casos que no estiguin regulats en els anteriorment exposats, es consideraran els contemplats en els diferents països europeus on Pirelli fabriqui amb aquests productes.

B) En cada centre de treball, i per cada àrea homogènia, es portarà el registre periòdic de les dades ambientals, i la recollida de mostres i anàlisi posteriors serà efectuada pels SSSH. Els resultats del mostreig seran posats a disposició de les parts interessades.

C) Tot treball que una vegada fetes les mesures contingudes en l'article anterior sigui declarat insalubre, penós, tòxic o perillós tindrà un caràcter excepcional i provisional. En tots aquests casos s'haurà de fixar un termini determinat per a la desaparició d'aquest caràcter, sense que això comporti cap perjudici per a la situació laboral del treballador.

D) Els riscos per a la salut del treballador es previndran evitant-ne: 1r la seva generació, 2n la seva emissió i 3r la seva transmissió, i només en última instància s'utilitzaran els mitjans de protecció personal contra els mateixos. En tots els casos, aquesta última mesura serà obligatòria i transitòria fins que sigui possible anul·lar aquesta generació, emissió i transmissió del risc.

E) En tota modificació o ampliació del procés productiu es procurarà que la nova tecnologia, processos o productes a incorporar, no generin riscos que superin valors límits llindar. Quan s'implanti nova tecnologia s'afegiran així mateix les tècniques de protecció que requereixi aquesta tecnologia.

F) Qualsevol accident de treball, malaltia professional o altre tipus de perjudici a la salut del treballador, derivat del treball, obligarà en forma peremptòria a l'adopció de totes les mesures que siguin necessàries per evitar la repetició d'aquest perjudici.

Les mesures correctores i els informes higiènics que com a conseqüència d'aquests accidents o malalties professionals es remetin a l'empresa per part dels tècnics de l'INSHT seran facilitades per part de la mateixa al Comitè de Seguretat i Salut Laboral en un termini màxim de 10 dies des de la seva recepció.



Dilluns, 14 de desembre de 2015

G) Sempre que hi hagi un risc demostrat per a la salut del treballador derivat del lloc de treball, podrà recórrer al Comitè de Seguretat i Salut Laboral amb caràcter d'urgència. Aquest proposarà les mesures oportunes fins que el risc desaparegui.

H) En el supòsit que en una determinada fabricació no hi hagi normes i mitjans que reglamentin el nivell d'exigència en matèria de prevenció de riscos per a PINSA, l'empresa estarà obligada a mantenir els mateixos nivells i mitjans que s'utilitzin en els diferents països on Pirelli fabriqui aquests productes.

### II. Comitè de Seguretat i Salut Laboral:

A) El Comitè de Seguretat i Salut Laboral estarà compost pel nombre de membres que determina la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

B) Els components que no pertanyin al Comitè d'empresa no podran ser acomiadats ni sancionats durant la seva pertinença sempre que l'acomiadament o sanció es basi en l'acció del treballador com a membre del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, sense perjudici per tant del que estableix al Aat. 54 de l'Estatut dels treballadors. Així mateix, no podran ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional a causa precisament de la seva condició de membre del Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

C) Els treballadors, mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut Laboral, tindran dret a la informació necessària sobre les matèries que s'utilitzin, la tecnologia i altres aspectes del procés productiu que siguin necessaris per al coneixement dels riscos que afecten la salut física i mental. També tindran dret a aquella informació que estigui en poder de l'empresa sobre els riscos reals o potencials del procés productiu i del mecanisme de la seva prevenció.

D) Els treballadors, a través del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, tindran dret a tota la informació corresponent als estudis que es realitzin sobre el seu medi ambient en el treball i individualment, sobre el seu estat de salut, incloent resultats d'exàmens, diagnòstics i tractament que se'ls faci. També tindran dret a que aquests resultats els siguin facilitats.

### III. Vigilància del risc:

A) La direcció de l'empresa, assessorada tècnicament pels organismes oficials o entitats especialitzades particulars, elaborarà:

Un mapa de riscos dels centres de treball.

Un pla de prevenció.

La direcció de l'empresa informarà de tot això als representants dels treballadors per mitjà del Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

B) Els treballadors o grups de treballadors que per les seves característiques personals, per les seves condicions de major exposició a riscos o per altres circumstàncies tinguin major vulnerabilitat a aquest, seran vigilats de manera particular.

### IV. Serveis de Prevenció:

A) El Comitè de Seguretat i Salut Laboral coneixerà les activitats dels Serveis de Prevenció de l'empresa, a fi i efecte del total compliment dels punts abans esmentats i tots aquells aspectes relacionats amb la protecció de la salut del treballador.

B) La informació recollida per aquests serveis no podrà tenir altra finalitat que la protecció de la salut del treballador, guardant el degut secret professional.

### V. Programes, pressupostos i controls:

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral serà degudament informat sobre els programes anuals destinats a la protecció de la salut del treballador, així com de la suma del pressupost destinat a l'execució del mateix.

Tot seguit n'emetrà l'opinió i el dictamen.

Dilluns, 14 de desembre de 2015

---

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral proposarà anualment un pressupost destinat a cursets, conferències, llibres, material de consulta, arxius, propaganda i divulgació de tots els temes que puguin contribuir a millorar la qualitat de vida en el treball.

### VI. Tecnologia i organització del treball:

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral ha de ser informat de totes aquelles decisions relatives a la tecnologia i organització del treball que tinguin repercussió sobre la salut física i mental del treballador.

### VII. Protecció a la maternitat:

Existirà el dret al canvi del lloc de treball per embaràs quan es demostrï que les condicions de treball: toxicitat, perillositat, penositat, matèries primeres, etc., puguin produir avortaments o deformacions, assegurant-se el mateix salari i la incorporació al seu lloc habitual quan la treballadora es reincorpori després del part.

### VIII. Cursos de Formació:

Es donarà facilitats als membres del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, així com als enllaços de seguretat que hi estiguin interessats, per assistir a cursos de formació programats per les organitzacions oficials o centrals sindicals reconegudes a l'empresa.

### IX. Personal amb problemes físics o psíquics reconeguts:

En les decisions pel que fa a la mobilitat i l'assignació de llocs de treball a les persones amb problemes físics i/o psíquics reconeguts, per destinar-los a treballs adequats a les seves condicions, es tindran en compte els suggeriments exposats pel Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

### X. Delegats de Medi Ambient:

Es crea la figura del Delegat de Medi Ambient, el qual serà elegit d'entre els delegats de prevenció de l'empresa.

El nombre de Delegats de Medi Ambient serà igual al nombre d'organitzacions sindicals que hi hagi en el Comitè d'empresa, amb un límit màxim de quatre.

Per a tots aquells assumptes que tinguin interès a tractar, els delegats de Medi Ambient utilitzaran les reunions del Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

Les funcions concretes i competències mediambientals que els delegats de Medi Ambient ostentaran es troben pendents de desenvolupament.

### Capítol VII. Règim disciplinari.

#### Article 46. Règim de faltes i sancions.

Els treballadors poden ser sancionats per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

#### Article 47. Graduació de les faltes.

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

#### Article 48. Faltes lleus.

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. La manca de puntualitat, fins a tres en un mes, en l'assistència al treball, amb retard inferior a trenta minuts en l'horari d'entrada.
2. No cursar en el temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

Dilluns, 14 de desembre de 2015

---

3. L'abandó del servei sense causa fundada, encara que sigui per un temps breu. Si com a conseqüència d'aquest, s'originés perjudici d'alguna consideració a l'empresa o fos causa d'accident als seus companys de treball, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
4. Petits descuits en la conservació del material.
5. Manca d'higiene personal, quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu de l'empresa.
6. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
8. Les discussions sobre assumptes estranys al treball dins de les dependències de l'empresa. Si aquestes discussions produïssin escàndol notori, podran ser considerades com a falta greu o molt greu.
9. Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.
10. L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1.995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que no tingui transcendència greu per a la integritat física o la salut dels treballadors.
11. La utilització dels mitjans informàtics propietat de l'empresa (correu electrònic, Intranet, Internet, etc.) per a fins diferents dels relacionats amb el contingut de la prestació laboral.
12. Incomplir la prohibició expressa de fumar en el centre de treball en espais, zones o dependències on no es desenvolupin activitats laborals i/o productives.

Article 49. Faltes greus.

Es consideraran faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes no justificades de puntualitat, superiors a cinc minuts, en l'assistència al treball en un període de trenta dies.
2. Absències sense causa justificada, per dos dies durant un període de trenta dies.
3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguin afectar la Seguretat Social. La falta maliciosa en aquestes dades es considera com a falta molt greu.
4. Lliurar-se a jocs o distraccions en les hores de treball.
5. La desobediència als seus superiors en qualsevol matèria de treball. Si impliqués trencament manifest de la disciplina o d'ella derivés perjudici notori per a l'empresa, podrà ser considerada com a falta molt greu.
6. Simular la presència d'un altre treballador, fixxant, contestant o signant per ell.
7. Negligència o desídia en el treball que afecti al bon funcionament del servei.
8. La imprudència en acte de treball, si impliqués risc d'accident per al treballador, per als seus companys o perill d'avaría per a les instal·lacions, podrà ser considerada com a falta molt greu.
9. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada, així com emprar eines de l'empresa per a usos propis.
10. L'embriaguesa fora d'acte de servei, vestint l'uniforme de l'empresa, sempre que per l'uniforme pugui identificar-se a l'empresa.
11. La reincidència en falta lleu (exclosa la de puntualitat), encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent existit comunicació escrita.

Dilluns, 14 de desembre de 2015

---

12. L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, quan aquest incompliment origini risc de danys greus per a la seguretat i salut dels treballadors.

13. Incomplir la prohibició expressa de fumar en el centre de treball en espais, zones o dependències on es desenvolupin activitats laborals i/o productives.

Article 50. Faltes molt greus.

Es consideraran faltes molt greus les següents:

1. Més de deu faltes no justificades de puntualitat, superior a cinc minuts, comeses en un període de sis mesos o vint durant un any.

2. Absències sense causa justificada, per tres o més dies, durant un període de trenta dies.

3. La simulació de malaltia o accident.

4. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant el treball en qualsevol altre lloc.

5. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en primeres matèries, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

6. La condemna per delictes de robatori, furt o malversació comesos fora de l'empresa, o per qualsevol altra classe de fets que puguin implicar per a aquesta desconfiança respecte al seu autor, i, en tot cas, la de durada superior a sis anys dictada pels Tribunals de Justícia.

7. La contínua i habitual falta d'higiene personal de tal índole que produeixi queixes justificades dels seus companys de treball.

8. L'embriaguesa habitual.

9. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa o revelar a elements estranys a la mateixa dades de reserva obligada.

10. Els mals tractes de paraula o obra, abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps o els seus familiars, així com als companys i subordinats.

11. Causar accidents greus per negligència o imprudència.

12. Abandonar el treball en lloc de responsabilitat.

13. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de treball, sempre que no estigui motivada per l'exercici d'algun dret reconegut per les lleis.

14. Originar freqüents baralles amb els companys de treball.

15. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.

16. L'abús d'autoritat per part dels caps serà sempre considerat com a falta molt greu. Qui ho pateixi ho posarà immediatament en coneixement de la direcció de l'empresa.

17. L'assetjament sexual, identificable per la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. En un supòsit d'assetjament sexual, es protegirà la continuïtat en el seu lloc de treball de la persona objecte del mateix.

18. L'assetjament moral (mobbing), entenent per aquesta tota conducta abusiva o de violència psicològica que es realitzi de forma prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats

Dilluns, 14 de desembre de 2015

comportaments, fets, ordres o paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar un treballador a fi d'aconseguir un auto-abandonament del treball produint un dany progressiu i continu en la seva dignitat o integritat psíquica. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exerceix l'assetjament tingui alguna forma d'autoritat jeràrquica en l'estructura de l'empresa sobre la persona assetjada.

19. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, sexe, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.

20. L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que de tal incompliment es derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors.

Article 51. Règim de sancions.

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes del que estipula el present Conveni.

La sanció de les faltes lleus i greus requerirà comunicació escrita motivada al treballador i la de les faltes molt greus exigirà tramitació d'expedient o procediment sumari en què sigui escoltat el treballador afectat de conformitat amb el procediment que s'indica a continuació:

1. La direcció de l'empresa notificarà al treballador afectat per escrit els fets en què pogués haver incorregut amb expressió dels possibles preceptes infringits.

2. En aquest escrit es farà constar el temps de què disposa el treballador a efectes de formular el corresponent escrit d'al·legacions o plec de descàrrecs en la seva defensa i que no podrà ser inferior a 3 dies.

3. Un cop transcorregut el termini concedit per a formular al·legacions, la direcció de l'empresa, valorant aquestes d'haver estat formulades, notificarà per escrit al treballador la resolució de l'expedient fent constar, si s'escau, la qualificació definitiva de la falta comesa com lleu, greu o molt greu, l'apartat concret dels articles 53, 54 o 55 en què queda tipificada, així com la sanció imposada i la data d'efectes d'aquesta última. De no constatar-se l'existència de conducta sancionable es notificarà igualment per escrit al treballador l'arxiu de l'expedient.

4. De tot l'actuat l'empresa donarà compte als representants dels treballadors al mateix temps que el propi afectat, així com als delegats sindicals del sindicat al qual pertanyés el treballador quan la dada de l'afiliació sigui coneguda per l'empresa.

En qualsevol cas, l'empresa donarà compte als representants dels treballadors per escrit, al mateix temps que al propi afectat, de tota sanció que imposi.

Article 52. Sancions màximes.

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

- Per faltes lleus: Amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de sou i feina fins a dos dies.
- Per faltes greus: Suspensió de sou i feina de tres a quinze dies.
- Per faltes molt greus: Des de la suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en què la falta fos qualificada d'un grau màxim.

Article 53. Prescripció.

La facultat de l'empresa per sancionar prescriurà per les faltes lleus als deu dies, per a les faltes greus als vint dies i per a les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què aquella va tenir coneixement de la seva comissió, i en qualsevol cas als sis mesos d'haver-se comès.

Article 54. Graduació de faltes.

A l'efecte de graduació de faltes, no es tindran en compte aquelles que s'hagin comès amb anterioritat d'acord amb els següents terminis:

Faltes lleus: 3 mesos.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 14 de desembre de 2015

Faltes greus: 6 mesos.  
Faltes molt greus: 1 any.

Capítol VIII. Disposicions vàries.

Article 55. Roba de treball.

Amb caràcter general, es proveirà al personal que pel seu treball ho necessiti de les següents peces de treball:

Operaris	
Magatzems	2 polos 2 pantalons estiu/bermudes 2 dessuadores/jersei 2 pantalons hivern 2 pijames tèrmics 1 gorro de llana 1 buff pel coll 1 parell de sabates o botes seguretat 1 armilla (cada 2 anys) 1 caçadora pilot (cada 2 anys) 1 tovallola 3 parells de mitjons pel fred 5 parells de mitjons d'estiu
Serveis	1 uniforme d'estiu 1 uniforme d'hivern 1 parell de sabates d'estiu 1 parell de sabates d'hivern 1 anorak (cada 2 anys) 1 tovallola
Empleats	
Encarregats magatzems	2 polos 2 pantalons estiu/bermudes 2 dessuadores/jersei 2 pantalons hivern 2 pijames tèrmics 1 gorro de llana 1 buff pel coll 1 parell de sabates o botes seguretat 1 anorak (cada 2 anys) 1 tovallola 3 parells de mitjons pel fred 5 parells de mitjons d'estiu
Administratius magatzems	2 polos 2 pantalons estiu/bermudes 1 Bata 1 parell de sabates de seguretat 1 anorak (cada 2 anys)
Oficines	1 Bata

Article 56. Parelles de fet.

Es donarà igualtat de tracte a les parelles de fet legalitzades en el corresponent registre en relació amb el matrimoni en els articles corresponents del Conveni.

Article 57. Prelació de normes i concurrència.

1. El present Conveni constitueix per a ambdues parts l'expressió de l'acord que han adoptat lliurement. Les seves normes obliguen a l'empresa i als treballadors inclosos en l'àmbit del mateix durant tot el temps de la seva vigència. Aquest Conveni vincula les parts fins i tot davant les disposicions normatives del Govern o convencionals de caràcter indicatiu i/o de compliment no obligat.

Dilluns, 14 de desembre de 2015

2. Durant la seva vigència, el present Conveni no podrà ser afectat pel que s'hagi disposat en un Conveni d'àmbit diferent, en els casos de conflicte s'aplicarà el que estableix l'article 3.3 de l'Estatut dels treballadors.

Article 58. Vinculació a la totalitat.

1. Les condicions aquí pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

2. El conjunt dels acords adoptats per a la revisió d'aquest Conveni es vinculen íntegrament entre si de manera que l'anul·lació, per qualsevol causa, d'algun d'ells desvirtuaria la totalitat d'aquest conjunt d'acords.

Article 59. Absorció i Compensació.

Els salaris i altres condicions retributives resultants d'aquest Conveni són absorbibles i compensables quan, en el seu conjunt i en el còmput anual, siguin més favorables per als treballadors que els fixats en l'ordre normatiu, convencional o jurisdiccional de referència.

Article 60. Comissió Paritària.

1. Ambdues parts acorden establir una Comissió Paritària com a òrgan de seguiment, aplicació i interpretació d'aquest Conveni.

2. Estarà composta per un màxim de quatre representants dels treballadors (un per expressió sindical) i altres tants representants de l'empresa. La Comissió podrà utilitzar els serveis d'assessors, fins a un màxim de dos, que seran designats lliurement per cadascuna de les parts.

3. La Comissió es reunirà de forma obligatòria a instància per escrit (incloent l'ordre del dia) de qualsevol de les parts, constituint aquella en el termini màxim dels 10 dies laborables següents.

4. La comissió haurà de resoldre la controvèrsia plantejada, ja sigui amb acord o sense acord, en un termini màxim de 10 dies.

5. En cada sessió es nomenarà president i secretari d'entre els membres de la Comissió i del seu desenvolupament s'aixecarà acta.

6. La validesa dels acords de la Comissió requereix que s'adoptin per majoria de cadascuna de les dues representacions. En cas que no hi hagi acord en el si de la Comissió, quedarà oberta la via jurisdiccional corresponent.

7. Els acords de la Comissió que interpretin preceptes d'aquest Conveni tenen l'eficàcia d'aquest.

8. En cas que no hi hagi acord en el seu de la Comissió en relació a les discrepàncies plantejades, qualsevol de les parts pot sotmetre la controvèrsia al procediment establert en l'Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes laborals (ASAC-V) de conformitat amb l'article 85.3 e) del Estatut dels treballadors.

9. S'acorda fixar com a domicili de la Comissió Paritària, amb caràcter general, el centre de treball de l'empresa situat a 08.241-Manresa, Av Pirelli, s/n.

Disposició addicional primera. Procediment per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació per a la modificació substancial de les condicions de treball establertes en el present Conveni col·lectiu.

En el cas que, durant la vigència del Conveni, es produïssin discrepàncies amb vista a la negociació de les modificacions substancials de treball que preveu l'article 41.6 de l'E.T., la Comissió Paritària prevista en l'article 60 del present Conveni actuarà conforme el número 8 d'aquest, sotmetent la discrepància a la mediació o arbitratge de l'ASAC-V per a la seva resolució efectiva.

Disposició transitòria primera. Clàusula de garantia.

1. Es mantenen les condicions indemnitzatòries de l'ERO núm 351/08 fins a 31 de desembre de 2016, només i exclusivament per al col·lectiu afectat per l'acord de data 28 de maig de 2014 (tots els operaris (independentment de l'activitat que realitzaven) i els empleats adscrits al magatzem que en aquesta data eren personal actiu en l'empresa) i,

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 14 de desembre de 2015

sempre i quan les extincions de la relació laboral es produïssin per amortitzacions o reestructuracions de llocs de treball, a iniciativa empresarial i per causes no imputables al treballador.

2. En el cas que es dugui a terme alguna extinció de les descrites en el punt anterior, el càlcul de les indemnitzacions es realitzarà amb el salari com si no s'hagués reduït i sense minva econòmica pels salaris deixats de percebre durant el període transcorregut des de la reducció de salaris.

3. Aquesta disposició té caràcter normatiu als efectes de l'article 86.3 de l'Estatut dels treballadors.

Disposició transitòria segona. Igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i Pla d'igualtat.

Havent negociat les parts mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral i un Pla d'Igualtat, i davant la impossibilitat d'arribar actualment a un acord, les parts acorden que durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu la direcció de l'empresa i els representants dels treballadors es reuniran un cop al trimestre als efectes de poder arribar a un acord.

Disposició final. Dret supletori.

1. En tot allò no previst i contemplat en el present Conveni s'aplicarà el que disposa l'Estatut dels treballadors i altres disposicions de caràcter general.

2. S'inclou com a dret supletori la Llei de Conciliació de la vida laboral i familiar.

### ANNEX I

Remuneracions mínimes anuals de caràcter fix 2015.

Les següents taules seran incrementades d'acord amb l'article 3 del Conveni.

Grup professional personal obrer.

Categoria	Salari base
Operari Especialista magatzem	21.967,65
Operari Especialista Serveis	21.967,65
Operari Especialista Experimentador	21.967,65
Operari Especialista Diversificat	21.967,65

Grup professional personal tècnic, administratiu i subaltern.

Salari base.

Nivell	Subnivell A	Subnivell B
1	19.271,10	20.276,85
2	20.357,55	21.715,50
3	21.278,40	23.320,35
4	22.864,05	24.925,50
5	24.284,40	26.697,75
6	25.872,15	28.637,40
7	27.459,45	30.576,30
8	29.040,75	32.488,20
9	30.785,10	34.581,30
10	32.693,55	36.840,30
11	34.602,90	39.098,70

### ANNEX II.

Calendari de 4 Equips, 3 Equips i torn normal.

1. Calendari de 4 Equips (4E):



Dilluns, 14 de desembre de 2015

---

Consisteix en un calendari de 4 tornos de treball rotatius: torn de matí, que treballa de dilluns a dissabte; torn de tarda, que treballa de dilluns a dissabte; torn de nit, que treballa de dilluns a diumenge, i torn de festa de dilluns a diumenge.

Cada setmana es roten els tornos: el de matí passa a tarda, el de tarda a nit, el de nit a festa i el de festa s'incorpora en el torn del matí.

En el calendari de 4E els dissabtes del mes d'agost són considerats feiners.

Com que es treballen dissabtes i diumenges, es paga el plus de bonificació festiva, però a efectes de quadre igualitari per a tots els equips es paguen 400 hores anuals.

El calendari de cada any es confeccionarà a la vista del calendari oficial, amb dues perspectives particulars:

- Cada equip gaudirà un mínim de tres setmanes seguides de vacances en el període comprès entre el 15 de juliol i el 31 d'agost. Cap festiu del calendari oficial de festes de Catalunya ni cap diumenge podran ser considerats com a dies de vacances.

- Objectiu de màxima solidaritat en el repartiment, anys successius, dels períodes de vacances entre els diferents equips.

### 2. Calendari de 3 Equips (3E):

Consisteix en un calendari de 3 tornos de treball rotatius: un torn de matí, un torn de tarda i un torn de nit de dilluns a divendres.

### 3. Torn normal:

Realitza un sol torn de 07:00 hores a 15:00 hores de dilluns a divendres.

## ANNEX III.

Classificació professional empleats.

0. Introducció.
1. Definició del sistema.
2. Mètode de classificació.
3. Reconeixement professional.
4. Actualització de la classificació professional.
5. Recurs.
6. Retribució salarial.
7. Informació.
8. Canvis de lloc de treball.
9. Promoció del personal.
10. Personal de nou ingrés.
11. Període de proves.
12. Comissió mixta.

### 0. Introducció.

A fi i efecte de donar compliment al que es va pactar en el conveni 81/83, de referència al punt 8.2, sobre l'aplicació Nova Estructura de Classificació Professional, les representacions de l'empresa i treballadors acorden l'acceptació de la normativa que a continuació es desenvolupa.

### 1. Definició del sistema.

D'acord amb l'aprovat en el conveni 81/83 el sistema de Classificació Professional es defineix a partir de les característiques següents:

1.1. Els empleats afectats per conveni en consideració a les funcions que es desenvolupin es classifiquen en cinc Grups Professionals que són:

Dilluns, 14 de desembre de 2015

---

Producció.  
Serveis.  
Informàtica.  
Administració.  
Comercial.

S'entendrà per Grup Professional, el conjunt de treballadors que en l'empresa, participa en un àrea de treball on es requereix unes característiques tècniques o professionals que exigeixen criteris, coneixements o tractaments homogenis propis d'una professió, encara que amb capacitació diferenciada que donarà lloc a una classificació en onze categories o nivells professionals.

1.2. A cada nivell correspondrà un coeficient retributiu igual per a tots els grups professionals.

2. Mètode de classificació.

2.1. La classificació professional s'ha realitzat agafant com a referència les Taules HAY que figuren en els annexos 1 a 5, que contempen els factors de:

Competència.  
Solució de problemes.  
Responsabilitat.  
Èmfasi.  
Condicions de treball.

2.2. L'aplicació dels criteris anteriors a uns determinats llocs agafats com a mostra, ha possibilitat la construcció de l'entramat dels annexos 6 i 7 que permet determinar l'equivalència entre llocs de diferent grup professional i apreciar les diferències entre llocs d'un mateix grup.

2.3. Aquest entramat constitueix la base de referència per l'enquadrament de la resta de llocs de treball que figurin a la carpeta Classificació de llocs de treball emplets.

3. Reconeixement professional.

A tot treballador, una vegada classificat segons l'esmentat amb anterioritat, se li reconeix la Professió i Nivell, els quals li seran comunicats per escrit.

Aquesta Professió i Nivell no podran modificar-se llevat que concorri alguna de les causes que expressament es citaran.

4. Actualització de la classificació professional.

4.1. A fi i efecte de vetllar per la correcta aplicació del sistema, avaluar les modificacions que es produeixin en els llocs i atendre els recursos presentats, es constituirà una Comissió mixta.

4.2. Sempre que en algun lloc classificat, es produís algun canvi substancial en la missió o finalitats d'aquest, es podrà sol·licitar una nova classificació, bé per la respectiva direcció, el cap immediat o pel propi ocupant, complimentant l'imprès, cursant-se seguidament a la direcció de Recursos Humans.

4.3 La Comissió mixta es reunirà trimestralment per l'examen dels casos presentats i procedir a l'assignació del nivell professional que en resulti.

5. Recurs.

El treballador podrà recórrer per escrit en contra del nivell i grup professional en què ha estat classificat el seu treball, abans de 15 dies, després de la seva notificació. Aquest escrit haurà de ser presentat personalment o mitjançant la representació dels treballadors a la direcció de Recursos Humans. En el termini d'un mes i en funció de la periodicitat trimestral, es transmetrà per escrit, al propi interessat, els resultats de la decisió de la Comissió mixta.

Dilluns, 14 de desembre de 2015

### 6. Retribució salarial.

Tot treballador classificat segons el mètode esmentat, rebrà com a mínim, la retribució corresponent al nivell salarial d'aquest lloc de treball, segons resulti el desenvolupament de la normativa prevista en l'apartat 4, del capítol VIII.2 del conveni 1981-1983.

### 7. Informació.

L'empresa confeccionarà una vegada a l'any, una relació del seu personal en què figurarà per a cada persona, l'assignació del lloc que li correspongui segons la Classificació Professional vigent en aquell moment.

### 8. Canvis de lloc de treball.

8.1. Dins d'un mateix nivell i grup, la direcció de l'empresa podrà canviar a un treballador quan les necessitats del treball ho justifiquin i sempre que no afecti sensiblement la seva professionalitat.

8.2. En el cas que el canvi de lloc afecti el grup professional, caldrà el consentiment de l'interessat excepte en el cas que aquest canvi no afecti la seva pròpia professionalitat.

8.3. Si fos necessari assignar un lloc de treball de nivell inferior al reconegut en un principi, aquest tindrà caràcter temporal, d'acord amb els supòsits contemplats en l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

8.4. En els casos de canvi de lloc de treball, el treballador podrà sol·licitar la intervenció dels seus representants.

8.5. En el cas d'una ocupació prolongada, els increments salarials futurs s'efectuaran d'acord amb el seu nivell anterior durant el període d'un any, si en aquest temps l'empresa no li ha ofert un lloc equivalent en el nivell que li correspongui.

Passat el termini d'un any i en cas de no haver accedit a un lloc del nivell anterior, la seva situació serà examinada per la Comissió mixta, que decidirà, vistos els coneixements del treballador i les oportunitats que li ha ofert l'empresa, si es prorroga el manteniment del treballador en el nivell primitiu o si se li confirma en el nivell corresponent al lloc actual. Aquesta situació podrà ésser renovada anualment.

8.6. L'accés a un lloc de treball de nivell superior tindrà lloc per alguna de les causes següents:

Per modificació i/o reclassificació del propi lloc de treball.

Per promoció a un lloc superior.

### 9. Promoció del personal.

El personal tindrà l'opció de promoure quan es donin les causes següents:

Reclassificació del lloc de treball com a conseqüència d'assumir funcions professionals d'ordre superior a la seva classificació anterior.

Amb accés a llocs vacants classificats en nivell superior.

Accés a llocs de nova creació classificats en nivell superior, com a conseqüència de la definició del perfil personal requerit.

El primer supòsit seguirà les consideracions esmentades en l'apartat 4, punt 2.

Els llocs de treball que es constitueixin com a vacants o de nova creació, seran coberts de conformitat amb el següent ordre de prelación:

Per personal del propi centre de treball.

Per personal de la pròpia empresa.

Per personal de l'exterior.

Per donar compliment al contingut d'aquest apartat, s'aplicaran les regles següents:

Dilluns, 14 de desembre de 2015

a) Les places vacants o de nova creació se sotmetran a coneixement de tot el personal en l'ordre anteriorment establert. Els treballadors podran accedir a aquestes places, prèvia submissió al corresponent concurs-oposició.

No obstant això, per a l'ocupació de les places. L'empresa podrà donar prioritat a aquells treballadors que pertanyent al mateix centre coneixen el treball amb suficient eficiència per a la seva execució immediata.

Tampoc serà preceptiu el concurs - oposició per als casos en què la plaça s'adjudiqui al personal que estigui ocupant un lloc de nivell inferior al que ostenta.

b) En el concurs-oposició es valoraran les aptituds, formació tècnica, mèrits i antiguitat del treballador contrastats amb el perfil professional per al lloc de treball a cobrir.

c) A igualtat de puntuació li correspondrà ocupar la nova plaça al treballador amb més antiguitat en l'empresa.

d) Abans d'emetre els resultats d'adjudicació de la plaça, se sotmetran a la Comissió mixta, que aportarà en el seu cas, les objeccions que estimi oportunes.

### 10. Personal de nou ingrés.

10.1. Per a ocupar una plaça vacant es procedirà a la selecció de personal de l'exterior de l'empresa, una vegada esgotats els procediments previstos en el capítol 9.

10.2. Del procés de selecció de personal i els seus resultats se n'haurà d'informar a la comissió mixta, que aportarà en el seu cas, les objeccions que estimi oportunes.

### 11. Període de proves.

El treballador declarat apte per al lloc vacant, serà sotmès a un període de prova conforme a la taula següent:

Nivell 1 i 2: 1 mes.  
Nivell 3 i 4: 2 mesos.  
Nivell 5: 3 mesos.  
Nivell 6: 4 mesos.  
Nivell 7 i 8: 5 mesos.  
Nivell 9, 10 i 11: 6 mesos.

Durant el període de prova, el treballador rebrà la diferència de retribució existent entre el nivell de procedència i el de la plaça a cobrir, i consolidarà el nivell del lloc una vegada superat el període de prova.

En el cas de no superar el període de prova el substituirà el treballador que considerat APTE, el segueixi en l'ordre de la classificació del concurs-oposició, els resultats del qual tindran la vigència d'un any.

### 12. Comissió mixta.

Tots els temes relacionats amb la present normativa seran tractats per la Comissió mixta que estarà formada per tres representants de l'empresa i altres tres del personal, quatre dels quals seran permanents i els altres representants del Centre de treball interessat.

### ANNEX IV.

#### Sistema de treball.

##### 1. Definició del sistema:

El sistema proposat preveu que cada persona realitza, d'acord amb el mètode establert, un treball efectiu durant tota la seva jornada, restant els períodes de menjar i descans. D'aquesta manera es compleix amb el contracte de treball establert entre empresa i treballador, obtenint com a conseqüència els objectius de producció, qualitat, servei, etc.

Dilluns, 14 de desembre de 2015

### 2. Mètode:

Cada lloc de treball tindrà establert un mètode, unes normes de qualitat i seguretat que hauran de ser respectades en tot moment.

### 3. Temps de recuperació (descansos):

Els períodes de descans seran fixats amb un programa que permeti el funcionament de les instal·lacions durant tot el torn de treball.

Els temps de recuperació de l'Operari Especialista de magatzem serà d'un total de 30 minuts, d'acord al següent quadre:

	Matí	Tarda	Nit
Entrepà	10:00-10:30 (1/2 torn)	18:00-18:30 (1/2 torn)	02:00-2:30
	10:30-11:00 (1/2 torn)	18:30-19:00 (1/2 torn)	
1r. descans	08:00-08:15 (1/2 torn)	16:00-16:15 (1/2 torn)	00:00-00:15
	08:15-08:30 (1/2 torn)	16:15-16:30 (1/2 torn)	
2n. descans	12:00-12:15 (1/2 torn)	20:15-20:30 (1/2 torn)	04:00-04:15
	12:15-12:30 (1/2 torn)	20:30-20:45 (1/2 torn)	

### 4. Control:

A cada lloc de treball s'efectuaran controls de:

- El temps de treball efectiu de cada persona.
- Pèrdues de producció per avaries, manca de materials, anomalies, etc.
- Aplicació correcta del mètode i les normes de seguretat i qualitat.

Cada treballador està obligat a omplir els formularis de control que li siguin facilitats per l'empresa.

### ANNEX V.

Criteris que seguirà l'empresa pel control d'hores mensuals destinades a l'exercici de funcions de representació sindical.

Segons s'indica en el Conveni col·lectiu, article 47. c), l'empresa ha de controlar el gaudir de les hores establertes. Amb aquesta intenció, emetem els criteris d'aplicació, per a ajudar aquesta finalitat.

En relació a les hores que els representants legals destinin a l'activitat sindical, poden utilitzar amb càrrec a l'empresa totes aquelles hores que siguin destinades a:

- Reunions a les que assisteixin representants de la direcció de l'empresa, o qualsevol comissió reconeguda a aquests efectes.
- Les reunions del comitè d'empresa de cada Centre en les que, sense assistir representació de la direcció tinguin caràcter mensual i s'acrediti formalment l'esmentada reunió mitjançant el lliurament de l'ordre del dia i còpia de l'acta aixecada amb indicació de l'hora d'inici i final de la sessió.
- Reunions del comitè d'empresa en cada Centre, o comissions, que es realitzin sense assistència de representants de la direcció de l'empresa sempre que hi hagi un acord previ entre els citats comitès o comissions i l'empresa, prèvia comunicació de l'ordre del dia i amb limitació del temps màxim de durada.

Tot això previst en l'article 47.b), del Conveni.

Referit a membres del Comitè d'empresa i delegats sindicals:

1. S'avisarà de l'absència, amb una antelació mínima de 24 hores al cap immediat. En els casos d'urgència, haurà d'avisar-se igualment sempre que sigui possible, sense que això esdevingui pràctica habitual. Tot això facilitarà problemes d'organització en el compliment de les funcions que cada membre del comitè d'empresa realitza.

Dilluns, 14 de desembre de 2015

---

2. D'una banda disposen de les hores establertes per l'Estatut dels treballadors en l'article 68, apartat e), i per la llei orgànica de Llibertat Sindical, en l'article 10, apartat 3.

3. D'altra banda, aquelles hores que utilitzin d'acord amb allò referit en l'article 46.b del Conveni i reflectides en aquest sentit, s'haurà d'especificar amb claredat, dins l'apartat de motius del volant de justificació, el representant de l'empresa amb qui ha esta reunit i la raó d'aquesta reunió. Aquest temps serà el que s'imputarà dins d'aquest concepte.

4. Amb la finalitat de donar una major claredat al control de les hores sindicals, haurà de quedar en poder de l'interessat una còpia del volant de justificació de l'absència, i se n'ha de lliurar una altra a un superior en el moment de reincorporar-se al treball.

5. El departament de personal, periòdicament els farà arribar informació mensual de les hores utilitzades, per membres del Comitè d'empresa, per delegats sindicals i per centrals sindicals.

Barcelona, 17 de novembre de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès