

Divendres, 22 de gener de 2016

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

RESOLUCIÓ de 24 de novembre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Industrial Flexo, SL, per als anys 2015-2017 (codi de conveni núm. 08002402011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Industrial Flexo, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 de setembre de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Industrial Flexo, SL, per als anys 2015-2017 (codi de conveni núm. 08002402011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA INDUSTRIAL FLEXO SL, PARA LOS AÑOS 2015-2017.

CAPÍTULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio colectivo sindical de empresa afectará a todo el personal de Industrial Flexo, SL, en su centro de trabajo de Sant Just Desvern (Barcelona), salvo al que desempeñe el cargo de consejero ó de alta dirección o de alta gestión de empresa y a las excepciones hechas de aquél ya previsto en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los trabajadores y disposiciones concordantes.

Artículo 2. Entrada en vigor.

La entrada en vigor se producirá al día siguiente de su firma.

Los efectos económicos, al ser un convenio cuya duración es de 3 años, se retrotraerán al 1 de enero de 2015, 2016 y 2017, respectivamente.

Artículo 3. Duración.

La duración de este Convenio será de 3 años, contados desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2017, pudiéndose prorrogar, por tácita reconducción, si al término de su vigencia no hubiese sido denunciado por ninguna de las partes con una antelación mínima de 3 meses, conforme a las disposiciones vigentes en la materia. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio 1 mes antes de finalizar su vigencia. La denuncia proponiendo la rescisión o revisión deberá efectuarse, por cualquiera de las partes, con la antelación de 3 meses a su vencimiento o a cualquiera de sus prórrogas, en la forma en que esté dispuesto legalmente en el momento que se trate.

Transcurridos 24 meses desde su denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio que lo sustituya, el presente convenio perderá su vigencia en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si, por disposición legal posterior, se alterase alguna de las estipulaciones o porque la

Divendres, 22 de gener de 2016

jurisdicció laboral declarase nulo el presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica ni efecto, debiendo, en consecuencia, reconsiderarse su contenido.

Al margen de los aspectos económicos, en todo lo demás, que no figure regulado en este Convenio se aplicará, con carácter supletorio, el contenido del XVIII Convenio General de la Industria Química.

Artículo 5. Garantías personales.

Se respetarán a título individual las condiciones personales que, con carácter global, fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, incluidas las condiciones salariales anteriores.

Artículo 6. Estructura de la negociación colectiva.

Ambas partes acuerdan considerar como menor ámbito de aplicación el del centro de trabajo en Blasco de Garay, 5-7 de Sant Just Desvern.

Artículo 7. Compensación y absorción.

1. Absorción. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes, o por la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste en cómputo anual. Por tanto, en caso de concurrencia en el tiempo del presente Convenio colectivo con otro de ámbito superior, o con disposiciones legales que en cómputo anual fueran superiores, se reconoce la facultad de los trabajadores/as a adherirse al mismo si lo estimaran conveniente. En caso contrario, se considerarán absorbidas con las mejoras pactadas en este Convenio.

2. Compensación. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

CAPÍTULO 2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. SISTEMAS DE INCENTIVOS.

Artículo 8. Organización del trabajo. Facultades de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores/as.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con la intervención de los representantes de los trabajadores/as establecida en la legislación laboral y en el presente convenio.

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

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores/as tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

En el marco de la organización del trabajo el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo partiendo de la integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos.

Previo a la modificación de las condiciones de trabajo debido a cambios en la organización del mismo, a introducción de nuevas tecnologías, o cambios en los sistemas de rendimientos, se procederá a realizar la evaluación de los riesgos que pudieran generar la introducción de dichos cambios.

Artículo 9. Extensión de la organización del trabajo.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

Divendres, 22 de gener de 2016

1. La exigencia de actividad normal.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador/a pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
3. Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta en todo caso la determinación de las cantidades de trabajo y la actividad a rendimiento normal.
5. Si, por motivo de la implantación de un sistema de rendimientos e incentivos en una o varias de las secciones que componen la fabricación, alguno debiese realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hombre y hora, deberá percibir un incremento sobre el salario mínimo garantizado por cada grupo profesional, a determinar de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores/as.
6. La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones y métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

A estos efectos, el trabajador/a conservará, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempos, la medida de las percepciones que hubiera obtenido en las 12 semanas anteriores a la iniciación de la prueba. Si, durante el período de modificación, el trabajador/a o trabajadores/as afectados obtuvieran rendimientos superiores al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas. En el caso de que las tarifas a que se refieren los 2 párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior, proporcionalmente a lo que excede de la actividad normal.

7. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
8. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores/as afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.
9. Ambas partes, conscientes de la necesidad de mejorar el sistema productivo en aras de una mayor incidencia y competitividad del mercado, coinciden en señalar algunos niveles a través de los cuales se puede mejorar el sistema productivo. Éstos son: Mejoras tecnológicas; mejoras en formación profesional; organización y mejora del sistema de trabajo; mejores condiciones de trabajo.

La empresa, con carácter previo a la adquisición de la nueva tecnología y nuevos procesos industriales, informará al Comité de empresa de las características técnicas de los bienes a adquirir, objetivos de producción que se pretenden alcanzar, repercusiones sobre el empleo, medio ambiente y salud.

Igualmente, informará del grado de formación exigible al nuevo puesto de trabajo creado o al afectado por las innovaciones tecnológicas, arbitrando técnicamente, en caso necesario y previo comentario con el Comité de empresa, la formación adecuada para desarrollar las funciones encomendadas. Empresa y Comité procederán a reclasificar a los trabajadores/as afectados, con el fin de adaptar la categoría profesional a los nuevos conocimientos y aptitudes profesionales adquiridas a tenor de lo establecido en el presente Convenio. De la misma forma, la dirección podrá, en su seno o mediante organizaciones externas, realizar la formación al personal que crea necesario, obligándose al pago de todos los emolumentos fijos de las personas a formar, así como a soportar el coste del curso que ello origine, exigiendo por ello un aprovechamiento útil en la citada formación y posterior aplicación en la empresa.

La organización del trabajo pasa por una serie de fases como paso previo a la adjudicación definitiva del estudio correcto al operario/a:

1. Descripción completa y comprensible del método.

Divendres, 22 de gener de 2016

2. Comprobación de que todos los medios, útiles e instalaciones cumplen los requisitos necesarios de funcionamiento y de máximo aprovechamiento (aspectos ergonómicos y de seguridad e higiene en el trabajo).
3. Asegurar que el manejo de los materiales es idóneo.
4. Comprobar que el puesto de trabajo cumple las condiciones normativas. El método operatorio estará a disposición de los operarios/as, que podrán consultarlo siempre que lo estimen oportuno. La empresa facilitará al Comité de empresa información acerca de los métodos y tiempos, así como otras cuestiones de organización del trabajo y planes de producción que supongan cambios de métodos y/o tiempos.

Artículo 10. Procedimiento de implantación de sistemas de organización.

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1. Para el establecimiento de un sistema de rendimiento u organización en base a prima o incentivo, la fijación de la actividad normal y óptima y el cambio de métodos de trabajo, será preceptivo el informe al Comité de empresa, informe que deberá ser presentado 15 días antes de la implantación de los nuevos sistemas.
2. Limitar, hasta el máximo de 12 semanas, la experimentación de las nuevas tarifas o los nuevos sistemas de organización.
3. Finalizado el período de experimentación, y en el plazo máximo de 15 días, será preceptivo el informe razonado, expresando la conformidad o el desacuerdo del Comité de empresa, que, para su asesoramiento, podrá recabar informes y comprobaciones de los sistemas por parte de los técnicos o expertos que crea oportunos.
4. En el plazo de 10 días después de recibir el escrito razonado del Comité de empresa, la empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control de trabajo e incentivos, sin perjuicio de que éste presente reclamación ante el organismo laboral competente, previo sometimiento a la Comisión Paritaria o al Tribunal Laboral de Cataluña.
5. Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas designadas a cada puesto, así como las tarifas aprobadas.
6. Cuando las necesidades de explotación lo aconsejen, podrá ser establecido en la empresa el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos.

Artículo 11. Incentivos.

A iniciativa de la empresa, podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador/a deba percibir por razón de una calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

De modo que el establecimiento de un complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, tendrá como objetivo primar la obtención de rendimientos superiores a los establecidos como mínimos en el presente artículo, y será preceptiva para el trabajador/a la aceptación de tales métodos de trabajo siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen, pudiendo el trabajador/a disconforme con este sistema recurrir contra su establecimiento ante la autoridad legal competente, sin que por esta circunstancia se deje de aplicar el sistema de trabajo hasta tanto no resuelva ésta.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con la aplicación de las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas al Comité de empresa. De no resolverse en el seno del mismo, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad laboral, sin que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación.

Una vez que el trabajador/a ha alcanzado el rendimiento máximo, no puede exigírsele que lo supere, pero, si lo supera, no puede aquél reducir voluntaria y reiteradamente este mayor rendimiento obtenido.

La revisión de tiempo y rendimiento se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos, medios o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
2. Cuando se hubiese incurrido, de modo manifiesto o indubitado, en error de cálculo o medición.

Divendres, 22 de gener de 2016

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores/as o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

La empresa deberá establecer un sistema de remuneración con incentivo a la mano de obra indirecta, cuando se halle establecido para la mano de obra directa, si este hecho determinase que debería realizarse una cantidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hombre y hora.

Si cualquiera de los trabajadores/as remunerados a destajo o prima no diera el rendimiento debido por causas imputables a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencias necesarias, tendrá derecho al salario que se hubiese previsto o, en otro caso, al mínimo establecido en párrafos anteriores.

Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá solamente compensar al obrero/a el tiempo que dure la disminución.

Cuando por motivos bien probados, no imputables a descuido o negligencia de la empresa pero independientes de la voluntad del trabajador/a (falta de corriente, avería de las máquinas, espera de fuerza o materiales, etc.), sea preciso suspender el trabajo, se pagará a los trabajadores/as la percepción correspondiente al rendimiento normal.

En ambos supuestos, para acreditar estos derechos será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

Actividad mínima es la que desarrolla un operario/a medio entregado a su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro, sin excesiva fatiga física y mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un operario/a medio, sin pérdida de vida profesional, trabajando la jornada legalmente establecida.

El sistema establecido en la empresa, debidamente legalizado, es el de 75 a actividad mínima o exigible, y 100 a actividad óptima o máxima, en ambos casos, correspondientes a la escala BSI.

El rendimiento normal, y por consiguiente la producción normal, son los exigidos en el presente Convenio y la empresa podrá determinarlos en cualquier momento, sin que no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

De modo que se parte en la redacción y firma del presente convenio colectivo, de unas tablas salariales que han sido establecidas en sus conceptos, salario mínimo garantizado y plus de convenio- y cuantías, de un rendimiento mínimo exigible para todos los trabajadores de 75 en la escala BSI, rendimiento que se califica por la empresa como actividad mínima que en circunstancias normales de producción ha de ser alcanzada por todo operario/a como contraprestación a los salarios establecidos en el presente convenio.

La remuneración del rendimiento mínimo queda determinada por el salario mínimo garantizado más el plus de convenio.

En los sistemas de incentivo de nueva implantación, quedará garantizado que quienes trabajan a rendimiento medio percibirán la escala de incentivos vigentes en el momento de tal hecho.

4. Si, por falta de fluido eléctrico generalizada, la empresa decidiese que parte del personal no se desplace al centro de trabajo, a los afectados, y por 1 sola vez al año, se les abonaría el día dejado de trabajar a razón de todos los conceptos fijos, sin la obligación posterior de recuperar ese día no trabajado.

Artículo 12. Trabajador/a sin ocupación.

La empresa, en caso de tener personal parado apto para realizar un trabajo determinado, lo encomendará a dicho personal parado, con preferencia sobre empresas externas.

CAPÍTULO 3. INGRESOS, CONTRATOS Y ASCENSOS; PLANTILLAS Y ESCALAFONES; CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO Y CESES.

Artículo 13. Modalidades y contenido del contrato.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, sobre el derecho a la información en materia de contratación. Sin perjuicio de lo anterior, se fijan como referencia contractual los siguientes:

Divendres, 22 de gener de 2016

13.1. Contratos de duración determinada.

Los trabajadores/as contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores/as de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En aplicación del artículo 15.7 del Estatuto de los trabajadores, la empresa deberá informar a los trabajadores/as con contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores/as.

13.2. Contratos a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador/a a tiempo completo comparable. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución diaria o semanal o mensual o anual, salvo que la distribución del tiempo de trabajo para los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial esté acordada en la empresa con los representantes de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores/as de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato. Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial disfrutarán de los suplidos de comedor, transporte, etc., en la misma forma que el resto de la plantilla, pudiendo serles compensados en metálico si así se acordase.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual hasta un 50% de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima que rija en la empresa.

Los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial podrán optar a pasar a desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores/as a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

13.3. Contrato fijo-discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos es el concertado para la realización de trabajos que tengan carácter de fijos discontinuos y no se repiten en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. El contrato fijo discontinuo se distingue del eventual porque sus servicios son reiterados en el tiempo y resultan consustanciales al proceso productivo de la empresa y sin cuyo concurso no sería posible la realización de la actividad de la misma.

En los supuestos en que esos trabajos discontinuos sí se repitan en fechas ciertas, les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo se establecerá en la empresa, previo informe-consulta de los representantes de los trabajadores/as, el orden y forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios. La llamada al trabajador/a, así como la notificación a los representantes de los trabajadores/as, se efectuará con un preaviso mínimo de siete días.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Divendres, 22 de gener de 2016

La direcció de la empresa informará a los trabajadores/as fijos-discontinuos sobre las vacantes relativas a contratos de duración indefinida de carácter ordinario que surjan en la empresa.

13.4. Contratos de relevo.

Cuando se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, podrá procederse a la realización del mismo siempre que exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Los acuerdos de empresa en los se haya asumido compromisos concretos sobre esta materia serán respetados en su integridad.

El citado contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente.

No obstante, mediante mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a jubilado podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de éste último en una determinada época del año.

De conformidad con el artículo 12.7, letra d), del Estatuto de los trabajadores, el puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser el mismo del trabajador/a sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

El contrato de relevo se suscribirá con trabajadores/as en situación de desempleo, debidamente inscrito en la oficina de colocación correspondiente y mediante solicitud al mismo organismo, o que tengan suscrito un contrato de duración determinada con objeto de sustituir la jornada de trabajo que haya dejado vacante un trabajador/a que se jubile parcialmente. La duración del contrato de relevo será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si al cumplir dicha edad el trabajador/a jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo celebrado por duración determinada podrá prorrogarse por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador/a relevado.

La inclusión en este convenio de estas tipologías de contratación no podrá entenderse, en ningún caso, como una limitación a las modalidades presentes o que en un futuro pudieran establecerse por normativa legal ni tampoco extralimitarse a las modalidades que legalmente se establezcan.

Cuando se den las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo la empresa cumplimentará las formalidades necesarias para la realización del contrato de relevo, siempre que el trabajador/a afectado lo solicite y haya cumplido los 61 años de edad, o edad legal mínima que en cada fecha respectiva se requiera para poder acceder a esta modalidad de jubilación.

En todos los contratos de relevo que existan en la empresa, tendrán el siguiente escalado en materia de exoneración de la obligación de trabajar la jornada de prestación de servicios a la que no alcance la jubilación parcial:

- con una antigüedad de 25 o más años en la empresa, se reconoce una dispensa absoluta del trabajador/a.
- con una antigüedad de 20 a 25 años en la empresa, se reconoce una dispensa del 75% del tiempo de trabajo.
- con una antigüedad de 10 a 20 años en la empresa, se reconoce una dispensa del 50% del tiempo de trabajo.

13.5. Durante la vigencia temporal de este convenio y con el fin de procurar la estabilidad de los puestos de trabajo, la empresa mantendrá un porcentaje de plantilla fija, trabajadores/as vinculados con relación laboral indefinida, que supondrá mantener al menos un 80% de la plantilla fija.

Asimismo, dentro del deber de la empresa de informar al Comité de las contrataciones temporales, la empresa procurará en lo posible de informar también al Comité, con carácter previo, de las nuevas contrataciones cuando su volumen así lo justifique.

Artículo 14. Ingresos.

El ingreso de los trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y específicas recogidas en los programas nacionales de fomento del empleo vigentes en cada momento.

Divendres, 22 de gener de 2016

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes estén en posesión de la titulación oficial o certificado de profesionalidad requeridos para el puesto de trabajo a cubrir, así como haber realizado previamente cursos de formación profesional relacionados con el mismo. Para hacer efectivo el principio de acción positiva señalado en el artículo 18 del Convenio General de la Industria Química deberán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación de forma que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. En cada centro de trabajo o empresa, la dirección comunicará a los representantes de los trabajadores/as el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar y la documentación a aportar por los aspirantes. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

Los representantes de los trabajadores/as, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la inexistencia de discriminación por razón de los factores anteriormente expuestos. Cuando existan vacantes en puestos de trabajo que no impliquen mando o confianza, la dirección de la empresa, salvo acuerdo en contrario con los representantes de los trabajadores/as, previamente a acudir a la contratación de personal externo a la empresa, informará por los medios habituales establecidos en la empresa, con la finalidad de que cualquier trabajador/a pueda optar al proceso de selección del puesto que se pretende cubrir.

Artículo 15. Clasificación funcional.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican posteriormente, serán obligatoriamente clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador/a. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

Definición de los grupos profesionales.

Se definen a continuación los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la Industria Química, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma, industria a la que pertenece actualmente la empresa Industrial Flexo SL por su actividad productiva, y a las que se adaptarán conforme a las equivalencias que en este convenio se establecerán, las categorías profesionales actualmente vigentes en la empresa Industrial Flexo SL.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son las siguientes:

- a) Producción.
- b) Mantenimiento.
- c) Servicios.
- d) Investigación y laboratorios.
- e) Administración e informática.
- f) Comercial.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

I. Conocimientos: Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

a) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

Divendres, 22 de gener de 2016

b) Experiencia: Este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/Autonomía: Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia: Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) Elaboración de la decisión: Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad: Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades Especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza y coordinación manual, ocular y motora, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad: Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal.

Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando: Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Grupo profesional 0. Criterios generales.

Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Divendres, 22 de gener de 2016

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en las divisiones, departamentos, fábricas, plantas, o cualquier otro ámbito similar.

Grupo profesional 1. Criterios generales.

Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel de Educación Primaria o Secundaria Obligatorias.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades manuales en acondicionado y/o envasado.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Operaciones de limpieza, aun utilizando maquinaria a tal efecto.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- Etc.

Ejemplos para el subsector del caucho:

- Recogedor/a de planchas de guillotina.
- Trabajos de limpieza y auxiliares.

Grupo profesional 2. Criterios generales.

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos tales como lectores, escáneres, etc.

Formación: La formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades auxiliares, elementales o de ayuda en proceso de elaboración de productos.
- Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto en procesos elementales.
- Tareas auxiliares en cocina y comedor.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores/as que se inician en la práctica de las mismas.
- Actividades elementales de laboratorio que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar; limpieza y lavado de medios analíticos y ayuda a las tareas de análisis, bajo control directo.
- Funciones de portería-conserjería que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
- Trabajos de reprografía.
- Trabajos elementales y/o de ayuda en tareas de administración.

Divendres, 22 de gener de 2016

- Labores de embalaje y etiquetados de expediciones.
- Etc.

Ejemplos para el subsector del caucho:

- Pesador/a cauchos y cargas (báscula).
- Enfriador/a que no incorpora acelerante.
- Alimentador/a calandra y extrusora.
- Operador/a kraker.
- Troquelador/a.
- Ayudante/a prensas.
- Granzador/a.
- Molinero/a.
- Ayudante/a de cilindros.
- Manejo de máquinas sencillas como pulidoras.
- Pulido y acabado de piezas, pintado y limpieza de moldes.
- Trabajos de verificación de las piezas fabricadas, repaso de las mismas y recorte de rebabas.

Grupo profesional 3. Criterios generales.

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

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de maquinaria de envasado y/o acondicionado, cuyo manejo sea complejo, esto es, que precise de acciones manuales múltiples, dosificaciones varias u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones establecidas.
- Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
- Conductores/as de vehículos con permiso de clase B.
- Telefonista-recepcionista sin dominio de idiomas extranjeros.
- Funciones de pago y cobro a domicilio.
- Tareas de grabación de datos mediante soporte informático.
- Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
- Trabajos de redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.
- Actividades de almacén que, además de tareas de carga, descarga, apilamiento y distribución, con ayuda o no de elementos mecánicos, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta al responsable del almacén; pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.
- Tareas de transporte y palatización, realizados con elementos mecánicos.
- Labores de calcado de planos.
- Realización de operaciones de análisis sencillos, cuyos resultados sean de fácil comprobación, bajo instrucciones específicas y control directo; toma y preparación de muestras para análisis, con preparación del material necesario;

Divendres, 22 de gener de 2016

seguimiento con instrucciones precisas de procesos analíticos realizados en laboratorios o plantas piloto. Realización de operaciones rutinarias de tratamiento agrícola bajo instrucciones específicas y control directo. Toma y preparación de muestras para conteo. Comprende el cuidado y limpieza del material del laboratorio.

- Etc.

Ejemplos para el subsector del caucho:

- Pesador/a acelerantes (balanza).
- Laminador/a (tirar a medida, incluyendo acelerantes).
- Operaciones de mezclas en cilindro y/o bamburi.
- Prensistas, inyectadores/as y extrusionadores/as.
- Laminador/a planchas.
- Preformadores/as.
- Manipulación de calandras sencillas.
- Verificador/a y metrólogo/a.

Grupo profesional 4. Criterios generales.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as.

Formación: Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio completado con experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Las actividades que, utilizando la unidad de ordenador necesaria, consistan en operar las unidades periféricas, contestando por consola del equipo los mensajes del sistema operativo y de los programas y seleccionando las salidas, dando prioridad a los trabajos de acuerdo con las planificaciones y el control establecidos.
- Tareas de corresponsalía, taquimecanografía y teléfono con posible utilización de un idioma extranjero aunque sin dominio del mismo.
- Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundados por puestos de los grupos inferiores, consistan en:
 - Establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
 - Redacción de correspondencia comercial.
 - Cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa.
 - Tramitación administrativa de importaciones y exportaciones con posible utilización de un idioma extranjero aunque sin dominio del mismo.
 - Confección y seguimiento de plannings y previsiones de trabajo.
 - Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.
- Actividades que consistan en la realización de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio y/o campo, realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras, efectuar cálculos y extensión de certificados, boletines de análisis o similares, secundadas o no por puestos de grupos profesionales inferiores.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

Divendres, 22 de gener de 2016

- Actividades de almacén que, al ser desempeñadas en una organización de dimensiones reducidas, implican, además de los previstos en el grupo profesional 3, la plena responsabilidad del proceso de almacenaje con registro en libros y máquinas al efecto.

- Tareas de delineación.

- Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducción de clase C, D o E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

- Actividades de control y regulación de procesos industriales que generen transformación de producto, en cualquier fase del proceso productivo, sean de producción o de servicios generales de fabricación, cuando exijan iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

- Vendedores/as sin especialización.

- Actividades de oficios industriales, con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio industrial y para propugnar su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

- Actividades de producción y/o mantenimiento que, reuniendo los requisitos del grupo profesional 3, supongan además la asunción de la ejecución autónoma y/o responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por uno o varios trabajadores/as.

- Etc.

Ejemplos para el subsector del caucho:

- Calandrista responsable de calandra con cruzamientos de ejes y en general de precisión.

- Prensista responsable de prensas.

Grupo profesional 5. Criterios generales.

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios/as de los denominados oficios clásicos (albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.).

- Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y teléfono con dominio de un idioma extranjero.

- Programador/a de informática.

- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

- Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

- Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en uno o varios laboratorios.

Divendres, 22 de gener de 2016

- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores/as del grupo profesional inferior.
- Vendedores/as especializados.
- Etc.

Grupo profesional 6. Criterios generales.

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

Formación: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio -a nivel de Diplomatura o Ingeniería Técnica-, completados con un periodo de prácticas o experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.
- Analistas de aplicaciones de informática.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o del conjunto de todas ellas en una empresa de dimensiones reducidas.
- Responsabilidad de la ejecución de tareas de una unidad de producción, mantenimiento o servicios o de las tareas que se desarrollan en el conjunto de los mismos en una empresa de dimensiones reducidas.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa cuya administración no precise, por su dimensión de subdivisiones orgánicas.
- Inspector/a o supervisor/a de la red de ventas.
- Etc.

Grupo profesional 7. Criterios generales.

Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación: Equivalente a titulación universitaria de grado superior, a nivel de Licenciado o Ingeniero Técnico Superior, completada con una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios de empresas de tipo medio.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.
- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos en empresas de tipo medio.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas en empresas de tipo medio.

Divendres, 22 de gener de 2016

- Responsabilidad de la explotación de un ordenador o sobre el conjunto de servicios de proceso de datos en unidades de dimensiones medias.
- Análisis de sistemas de informática.
- Funciones de dirección, coordinación y control de la actividad comercial, así como del personal, de una zona o demarcación comercial o geográfica, con responsabilidad por el cumplimiento de objetivos.

Grupo profesional 8. Criterios generales.

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 0.

Formación: Equiparable a titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos –de Postgrado o Doctorado o con una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.
- La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.
- Etc.

15.1. Movilidad funcional.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales por razones ajenas a necesidades de la producción, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador/a, así como el respeto a su dignidad.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador/a tenga el nivel de formación o experiencia requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador/a de la formación antes referida.

A los trabajadores/as objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de los trabajadores/as, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligado la empresa a facilitarla.

15.2. Movilidad funcional por decisión de la trabajador/a víctima de violencia de género.

Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la trabajadora o trabajador víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición y que efectúe su prestación laboral fuera del centro de trabajo, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajador/a las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Divendres, 22 de gener de 2016

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

15.3. Procedimiento de adecuación de la clasificación profesional y modelo obligatorio de consultas.

Se examinará anualmente la adecuación de la vigente clasificación profesional en la empresa a las modificaciones producidas como consecuencia de la evolución tecnológica o de organización del trabajo. En el supuesto de desacuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, se procederá a consultar a la comisión paritaria del convenio para que dictamine.

Reclamaciones. En materia de reclamaciones de clasificación profesional, y sin perjuicio del sometimiento general a las disposiciones vigentes, los representantes legales estudiarán, conjuntamente con la empresa, las reclamaciones a que hubiese lugar.

Cualquier discrepancia surgida de las eliminaciones de categorías resultantes de la nueva redacción de este artículo, deberá resolverse a la luz de lo establecido en las redacciones anteriores del mismo.

La Comisión Paritaria nombrará un grupo de trabajo que estudiará el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, y ambas partes analizarán el resultado del estudio antes de que decaiga la vigencia del Convenio.

De no haber acuerdo en la clasificación profesional, o de surgir algún punto concreto de discrepancia, las partes, tras someter la discrepancia a la comisión paritaria de este convenio, de no alcanzarse tampoco acuerdo, se someterá a la mediación o arbitraje de la Comisión Mixta del Convenio General de la Industria Química, para que emita el correspondiente dictamen sobre la aplicación de la clasificación profesional, o bien se acudirá al Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 16. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupos profesionales 8 y 7, seis meses.
- Grupos profesionales 6 y 5, cuatro meses.
- Grupos profesionales 4 y 3, tres meses.
- grupo profesional 2, dos meses.
- grupo profesional 1, un mes.

En todo caso, no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato en prácticas el trabajador/a continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

Sólo se entenderá que el trabajador/a está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, por la empresa y el trabajador/a podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. La facultad de desistimiento no podrá ejercitarse si ocasiona la lesión de un derecho fundamental.

No podrá celebrarse un nuevo período de prueba cuando el trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Cuando el trabajador/a que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la dirección de la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores/as.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores/as ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio colectivo. La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 17. Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

Divendres, 22 de gener de 2016

1. El ascenso de los trabajadores/as a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las que realizan los contraataques, capataces, delegados/as, jefatura de organización, jefatura de proceso de datos, jefatura de explotación, jefatura de administración, jefatura de ventas, propaganda y/o publicidad, así como las tareas de inspección, conserjería, cobro, vigilancia o guarda jurado, serán de libre designación por la empresa.

2. Para el ascenso del resto de los trabajadores/as, la empresa establecerá un concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

Para hacer efectivo el principio de acción positiva previsto en este convenio podrán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en cuanto a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

El sistema de valoración confeccionado por la dirección será comunicado a los representantes de los trabajadores/as para su debido conocimiento e información al respecto. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores/as que el sistema carece de objetividad o neutralidad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. En el supuesto de persistir el desacuerdo, deberá acudir a la mediación o arbitraje de la Comisión Paritaria, sin que ello obste, si fuera el caso, la posterior resolución por la vía administrativa o judicial.

A los efectos de asegurar la participación de los representantes de los trabajadores/as en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éstos se analizarán en las reuniones periódicas entre la dirección de la empresa y el Comité de empresa, con sometimiento de las discrepancias que surjan a los cauces de mediación o arbitraje previstos en el párrafo precedente.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores/as a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza o país de procedencia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3. Conforme a lo expuesto en los apartados precedentes, se notificará a los representantes de los trabajadores/as los ascensos hasta el grupo profesional 7 inclusive.

Artículo 18. Plantilla.

18.1. Evolución de la plantilla.

En el último trimestre de cada año la empresa y los representantes de los trabajadores/as analizarán la evolución de la plantilla durante el año, así como las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación y subcontratación utilizadas en cada una de ellas, junto con las horas extraordinarias realizadas.

En base a ello la empresa fijará las previsiones y objetivos de plantilla para el año siguiente en relación con los objetivos de producción y ventas, su prevista evolución a lo largo del año, la situación del mercado, las inversiones a realizar, las innovaciones tecnológicas, los planes de formación y promoción, los posibles proyectos de rejuvenecimiento de plantillas, etc.

Trimestralmente se examinará la evolución de las previsiones señaladas, así como los proyectos para el trimestre siguiente, detallando los nuevos contratos a realizar, las modalidades de contratación a utilizar, así como los supuestos de subcontratación.

La empresa, previa solicitud de los representantes de los trabajadores/as, entregará a éstos el listado completo de la plantilla existente a 31 de diciembre con indicación para cada trabajador/a del grupo profesional, división orgánica, departamento, puesto de trabajo o función, régimen de jornada, modalidad contractual y fecha de terminación del contrato en el supuesto de no ser indefinido.

Divendres, 22 de gener de 2016

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, la empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan. De todo ello, y previamente a la amortización de las vacantes, se informará a los representantes de los trabajadores/as, si los hubiere, a los efectos oportunos.

18.2. Situaciones de crisis.

La empresa dará prioridad en los procesos de reajuste de plantilla a los procesos de movilidad interna y externa (traslados/desplazamientos), así como a asumir los cambios organizativos y de flexibilidad, especialmente los regulados en los artículos relativos a la utilización de la bolsa de horas flexibles, que permitan un adecuado aprovechamiento de los recursos existentes. En todo caso, las opciones señaladas serán objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores/as.

La empresa asume el compromiso de utilizar el expediente de regulación de empleo como última ratio y no sin antes haber agotado los procedimientos internos y vías de conciliación y mediación en línea con lo comentado en el párrafo anterior.

En este sentido y previamente a la presentación formal de los procedimientos del artículo 51 del Estatuto de los trabajadores, se articularán con los representantes de los trabajadores/as en la empresa, sistemas de información al objeto de evitar en la medida de lo posible el recurso a dichos procedimientos. Todo ello, sin perjuicio de, en su caso, la definitiva presentación de los mismos por parte de la dirección de la empresa.

En la elaboración de planes frente a las situaciones de crisis contempladas en el artículo 51 del Estatuto de los trabajadores (extinción de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción), la empresa asume la necesidad de establecer, para abordar tales cuestiones, un plan en cuya confección deberán aportar los datos propios y de mercado que justifican las medidas propuestas, efectuar un diagnóstico de situación adecuado y proponer alternativas frente a la situación planteada de modo que la extinción de contratos se constituirá siempre en la última de ellas, de conformidad siempre con la normativa legal en cada momento vigente. A estos efectos la empresa deberá consultar previamente con los representantes de los trabajadores/as, de acuerdo con la Ley, el contenido del plan con el ánimo y voluntad de obtener el posible acuerdo en relación con las soluciones más eficaces a los problemas planteados.

Artículo 19. Escalafones.

Con carácter único, la empresa confeccionará anualmente los escalafones de su personal, en 2 modalidades diferentes:

- a) General: Agrupará a todo el personal de la empresa, en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador/a, sin distinción de grupos ni categorías profesionales.
- b) Especial: Agrupará a los trabajadores/as por grupos y subgrupos profesionales y, dentro de éstos, por categorías.

El orden de cada trabajador/a en los escalafones vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional, dentro del grupo o subgrupo de que se trate. En el caso de igualdad, desde la antigüedad en la empresa, y, si ésta es igual, por la mayor edad del trabajador.

Con la misma periodicidad indicada, la empresa publicará los escalafones para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de 30 días a partir de dicha publicación para reclamar ante la empresa sobre la situación que en el mismo se le haya asignado. Si la empresa no contestase en el plazo de 60 días a la reclamación del trabajador/a, se entiende que accede a la solicitud formulada.

Artículo 20. Traslados.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, por necesidades de servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado/a, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

Divendres, 22 de gener de 2016

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifique, y previa información a los representantes de los trabajadores/as, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador/a, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. En todo caso, salvo que en la empresa se hubiera establecido por acuerdo genérico o específico con los representantes de los trabajadores/as un sistema de compensación distinto, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado/a y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. Igualmente la empresa sufragará al trabajador/a trasladado una ayuda económica con carácter temporal, en ningún caso superior a diez mensualidades, que le permita acceder al disfrute de vivienda en el nuevo lugar de residencia, y consistente en la diferencia del coste de renta a más si la hubiere, en relación con el coste de renta o alquiler de vivienda similar en el lugar de procedencia.

Notificada la decisión del traslado, si el trabajador/a optase por la rescisión del contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, el trabajador/a que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

Artículo 21. Traslado del centro de trabajo.

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con 1 año de antelación siempre que sea posible y, salvo casos de fuerza mayor, deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar la empresa.
- b) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador/a afectado tendrá un plazo máximo de 2 meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones que legalmente se determinen.

Si algún trabajador/a hubiese realizados gastos justificados con motivo del traslado y éste no se lleva a efecto por la empresa, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Artículo 22. Cambios de puesto de trabajo.

En los casos de obreros/as adscritos con carácter forzoso a un grupo distinto del suyo por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su categoría.

Los trabajadores/as remunerados a destajo, con prima o en destajos que supongan la percepción de complementos especiales de retribución no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaran, no pudiendo la empresa contratar nuevo personal para trabajar a destajo y con prima en las labores en que anteriormente se ocuparon dichos trabajadores/as sin que estos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

Los trabajadores/as que por circunstancias de la producción sean trasladados a otras secciones que perciban complemento de puesto de trabajo inferior al que habitualmente venían percibiendo, percibirán el complemento de puesto de trabajo de su anterior sección, no siendo en ningún caso, al tratarse de un complemento de puesto de trabajo, consolidable.

Artículo 23. Trabajos de distinto grupo profesional.

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores/as a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador/a a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a 6 meses ininterrumpidos, salvo en los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los 6 meses, con las excepciones apuntadas, se convocará Concurso-Oposición en los términos del presente convenio. La retribución, incluido en su caso el CPT, en tanto se desempeñe trabajo de grupo superior, será la correspondiente a la misma.

Divendres, 22 de gener de 2016

Cuando se trate de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a 3 meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su grupo profesional y categoría.

En ningún caso, el cambio de grupo podrá implicar menoscabo a la dignidad humana. En tal sentido la empresa evitará reiterar el trabajo de grupo inferior con un mismo trabajador/a. Si el cambio se produjera por petición del trabajador/a, su salario se acondicionará según el nuevo grupo profesional.

En los casos de trabajadores/as adscritos con carácter forzoso a un grupo profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo.

En todo caso, el empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores/as. En el supuesto de que el desempeño de tareas de distinto grupo profesional se vaya a prolongar por tiempo superior a 15 días de trabajo, la comunicación a los representantes de los trabajadores/as y al trabajador/a afectado deberá producirse con al menos tres días de antelación, salvo necesidades imprevistas.

Los trabajadores/as remunerados a destajo o primas que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requiriesen.

Artículo 24. Ceses voluntarios.

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales 7 y 8, dos meses.
- Grupos profesionales 4, 5 y 6 un mes. Dentro del grupo profesional 4, los trabajadores/as pertenecientes a las divisiones orgánicas funcionales de producción y mantenimiento vendrán obligados a ponerlo en conocimiento en un plazo de quince días.
- Grupos profesionales 1,2 y 3 quince días.

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

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

En caso de que el cese voluntario se produzca en contratos de duración determinada de duración superior a un año se estará a la regulación y efectos establecidos en el presente Convenio.

CAPÍTULO 4. POLÍTICA SALARIAL.

Artículo 25. Incrementos salariales durante la vigencia del convenio.

25.1. Para el año 2015, se efectuará un incremento de un 0,5% sobre las retribuciones salariales vigentes a 31 de diciembre de 2014 (sobre la masa salarial bruta individual).

Para el año 2016, se efectuará un incremento consistente en el 1,6% sobre las retribuciones salariales vigentes a 31 de diciembre del 2015 (sobre la masa salarial bruta individual).

Para el año 2017, se efectuará un incremento consistente en el 1,8% sobre las retribuciones salariales vigentes a 31 de diciembre del 2016 (sobre la masa salarial bruta individual).

Divendres, 22 de gener de 2016

25.2. Cláusula de inaplicación salarial.

Teniéndose en cuenta el período de vigencia de este convenio, su ámbito empresarial, y la actual situación de pérdidas económicas que la empresa viene atravesando en los últimos ejercicios sociales, resultados negativos que se contemplan para el presente año 2015, y no así ya para los años 2016 y 2017, en los que la previsión es de beneficios, es por lo que con respecto a los incrementos salariales antes reseñados, se contempla que en el caso de que se produzca un resultado excepcionalmente negativo en alguno de los ejercicios económicos de vigencia del presente convenio, referido especialmente para los años 2016 y 2017, la empresa podrá plantear a la representación de los trabajadores/as, una moderación de los incrementos salariales aquí estipulados, de modo que previa la debida justificación por parte de la empresa de las circunstancias excepcionales de las pérdidas producidas en un ejercicio ya concluido, se podrá acordar con el comité de empresa una moderación en el incremento salarial previsto para el siguiente ejercicio, que de ser pactada entre ambas partes negociadoras, resultará vinculante para la plantilla, y siempre sin efectos retroactivos respecto a la fecha del pacto. Asimismo, si en el siguiente ejercicio, en el que se aplique esa moderación en el incremento salarial previsto en este convenio, el resultado fuese ya positivo, beneficios, las partes negociarán la restitución del incremento inaplicado en ese ejercicio.

25.3. Cláusula de revisión salarial:

A) Cláusula de revisión salarial para los años 2015 y 2016.

En el supuesto de que la suma del IPC general español correspondiente a los años 2015 y 2016 resulte una cifra superior al 2,1%, se procederá a efectuar una revisión salarial, en la indicada diferencia y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento de salarios que, en su caso proceda, se abonará por tanto con efectos del 1 de enero de 2017, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de éste último año.

B) Cláusula de revisión salarial para el año 2017.

En el supuesto de que el IPC general español correspondiente al año 2017 resulte una cifra superior al 1,8%, se procederá a efectuar una revisión salarial, en la indicada diferencia y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento de salarios que, en su caso proceda, se abonará por tanto con efectos del 1 de enero de 2018, sirviendo como base de cálculo para el incremento que pudiera pactarse para 2018.

Artículo 26. Sistema retributivo.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario mínimo garantizado anual, plus de convenio, antigüedad, y demás complementos existentes en la empresa y los que se regulen en el presente convenio.

Garantía salarial en los supuestos de ascensos, promoción o reconocimiento de un grupo profesional superior.

Cuando al trabajador/a se le reconozca un grupo profesional superior como consecuencia de un ascenso, promoción o reclasificación se le abonará el salario mínimo garantizado (SMG) correspondiente a ese grupo profesional, y demás conceptos retributivos del grupo profesional o puesto de trabajo, si los hubiere.

Artículo 27. Salario Mínimo Garantizado anual.

Se entiende como salario mínimo garantizado anual, el que para cada grupo profesional y categoría profesional de procedencia, figura así señalado en el artículo 29 del presente convenio, así como en las tablas salariales que como anexo se incorporan, todo ello con efectos a partir del año 2015.

Artículo 28. Plus de convenio.

Este concepto retributivo no puede ser objeto de plasmación en tabla salarial anexa, al ser de estricto carácter individual, establecido entre la empresa y cada trabajador/a en función de las circunstancias concretas de su contratación. Se recogerá como tal aquel importe salarial que se venga percibiendo por cada trabajador/a que supere el salario mínimo garantizado al mismo correspondiente por razón del grupo profesional –y categoría de procedencia- al

Divendres, 22 de gener de 2016

que resulte adscrito, aparte de los complementos de puesto de trabajo, antigüedad, y demás complementos salariales regulados en este convenio colectivo.

No obstante, y con el fin de ir homogeneizando de manera progresiva los importes del plus de convenio para cada grupo profesional, las partes acuerdan para la negociación de los próximos convenios colectivos, el estipular que este plus alcanzará un porcentaje mínimo a determinar sobre el salario mínimo garantizado de cada grupo profesional.

Artículo 29. Sueldo mínimo garantizado.

Por el presente Convenio se asigna a los trabajadores/as, en jornada completa mayores de 18 años, el salario mínimo garantizado anual cuya cuantía es para el año 2015 (ya aplicado el incremento pactado en el artículo 25 anterior):

Grupo 1: 14.629,11 EUR.
Grupo 2: 15.360,38 EUR.
Grupo 3: 16.652,39 EUR.
Grupo 4: 18.518,62 EUR.
Grupo 5: 21.101,96 EUR.
Grupo 6: 24.691,49 EUR.
Grupo 7: 30.002,99 EUR.
Grupo 8: 38.042,06 EUR.

Este salario mínimo garantizado será satisfecho en proporción a las horas contratadas en aquellos casos de contrataciones por jornada inferior a la habitual de la empresa.

Además a esos importes, y con efectos a partir del ejercicio de 2016, dicho SMG se incrementará en el porcentaje previsto en el artículo 25 y en las condiciones en dicho artículo contempladas. Igualmente con respecto al ejercicio 2017.

Artículo 30. Gratificaciones extraordinarias de junio, Navidad y marzo.

El salario mínimo garantizado por cada grupo profesional, será distribuido en doce mensualidades ordinarias, más dos gratificaciones de junio y Navidad, así como la paga de beneficios, marzo. Las gratificaciones de junio y Navidad incluirán, además, para cada trabajador/a, el plus de convenio individual, su complemento de antigüedad y el promedio del complemento de puesto de trabajo alcanzado en los 3 meses anteriores a cada una de ellas. En cuanto a la aplicación del promedio del complemento de puesto de trabajo de los 3 meses anteriores a cada una de ellas, en caso de baja por enfermedad o accidente, se aplicará sin tener en cuenta el tiempo de baja, siempre y cuando no lleve más de 30 días de baja en este período y menos de 3 veces de baja entre períodos de paga de julio a paga de diciembre, o viceversa, salvo los casos de intervención quirúrgica, en cuyo caso no se tendrá en cuenta dicha minoración del promedio de primas para este caso concreto.

La participación en beneficios viene constituida por un importe fijo, que para el año 2015 y conforme a la estructura salarial vigente en la empresa, se aplicará también para determinar si se alcanza el salario mínimo garantizado anual por cada grupo profesional. Ese importe fijo será para el año 2015, de 1.104,10 EUR para todos los grupos profesionales; igualmente se incrementará para el año 2016 en el porcentaje previsto en el artículo 25 de este convenio con respecto al importe fijo que en tal concepto ha estado vigente en el año 2015; igualmente en el año 2017.

En caso de ingreso o cese en la empresa, las gratificaciones y la participación en beneficios se devengarán en proporción al tiempo trabajado.

En cuanto al pago de las mismas, éstas se abonarán el día 23 de junio para la paga de junio; el día 15 de diciembre para la paga de Navidad, y el 25 de marzo del año siguiente para la paga de marzo. Si dichos días fuesen festivos, se trasladará el pago al día anterior.

También se faculta de manera especial prorratear, de acuerdo con el interesado/a, dicha paga de marzo en las 12 pagas mensuales.

Como consecuencia de las diferencias temporales entre devengo y cobro de dicha paga de beneficios, esta paga se devengará en el año correspondiente, incorporándose a la base de retribución y se pagará, descontándose el impuesto de renta, al año siguiente.

Todo ello en cada uno de los ejercicios del presente Convenio.

Divendres, 22 de gener de 2016

En cuanto al devengo de las mismas y a los efectos de los cálculos proporcionales, habida cuenta de que hay fechas de pago que se trasladan, se fijan en las siguientes fechas:

Para la paga de junio, el día 24 de junio.

Para la paga de Navidad, el día 23 de diciembre.

Para la paga de marzo, el día 1 de enero de cada año.

Artículo 31. Plus nocturno.

El personal técnico, administrativo y obrero que preste servicio, en forma alterna o continuada, durante la noche percibirá, mientras trabaje en el turno de noche, las cuantías que en cada caso venían establecidas hasta la firma del presente convenio, con un importe mínimo de 10,59 EUR por jornada nocturna trabajada.

Dicha cantidad será incrementada para el ejercicio 2016 y para el 2017 en los porcentajes acordados en el artículo 25.

Artículo 32. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario mínimo garantizado como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 33. Antigüedad.

En sustitución del incremento por años de servicio, se establece un premio de antigüedad y vinculación consistente en una cantidad mensual, según detalle en el anexo 2.

La cantidad a percibir por este concepto será la indicada para cada grupo profesional y categoría profesional de procedencia, según los años de servicios en la empresa.

El abono de este premio se efectuará mensualmente.

Dichas cantidades expresadas en el anexo 2 tendrán los incrementos del artículo 25.

Artículo 34. Desplazamientos y dietas.

Los trabajadores/as que, por necesidad de la empresa, y que habitualmente no realicen estos desplazamientos en función de su actividad y desempeño de su trabajo, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en que radique su centro de trabajo percibirán una dieta mínima de 14,40 EUR por cada día, siempre y cuando tengan que realizar alguna comida en dicha población.

En el mismo caso, y a partir de un radio de 26 kilómetros desde el centro de trabajo, la empresa pagará una dieta de 22,95 EUR.

En cuanto a los gastos de kilometraje, éstos se establecen en 0,19 EUR por kilómetro, así como en la totalidad del importe del peaje, en su caso, previo justificante. Correrán los gastos de desplazamiento a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, los trabajadores/as justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados. Cuando los medios de locomoción costeados por la empresa y la distribución del horario permitan al trabajador/a hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho al percibo de dieta.

Estos importes permanecerán fijos durante toda la vigencia del presente convenio.

CAPÍTULO 5. JORNADA DE TRABAJO, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, FORMACIÓN Y VACACIONES.

Artículo 35. Jornada de trabajo.

1. Turno continuado.

Para los turnos continuados de mañana, tarde y noche, la jornada de trabajo en 2015 será de 1.764 horas anuales, con un descanso en concepto de bocadillo de 20 minutos diarios a cargo de la empresa, de lo que resulta una jornada efectiva anual de 1.691,23 horas.

Divendres, 22 de gener de 2016

Para el año 2016 y para el año 2017, la jornada de trabajo permanecerá invariable.

El personal que venga a turno continuado con rotaciones periódicas exactas, es decir, siempre mañana-tarde-noche y así sucesivamente, tendrá una jornada de 1.675,67 horas efectivas en el año 2015, ya que la jornada semanal para el turno de noche es de 39 horas/semana. Y similar jornada para los años 2016 y 2017.

Para el personal de turno continuado cuyas rotaciones no sean exactas, se estará al prorrateo que resulte de aplicar la regla anterior.

2. Turno partido.

De 1.764 horas anuales efectivas en los años 2015, 2016 y 2017.

Dichas jornadas se distribuirán a lo largo de la semana, de manera que la jornada laboral del sábado finalice a las 14 horas en jornada normal de lo que resulta lo siguiente:

- Turnos continuados y cuartos turnos: el equivalente a 1.691,23 horas efectivas en el año 2015, y similar jornada en los años 2016 y 2017.

De la misma manera el personal que viene a turnos con rotaciones periódicas exactas tendrá una jornada de 1.675,81 horas efectivas en el año 2015, y la misma jornada en el año 2016 y en el año 2017.

3. Cuarto turno.

Consiste éste en la prestación de servicio durante todos los días de la semana, siempre respetando los descansos semanales, que pueden ser coincidentes con sábados, domingos y fiestas o no.

El concepto plus cuarto turno, para el ejercicio 2015, se establece en 14,36 EUR diarios, todo ello por día efectivamente trabajado, y que se percibía en el año 2014. Para el año 2016 y para el 2017, se aplicará el incremento previsto en el art. 25 en las condiciones previstas en dicho precepto.

Su implantación será de forma escalonada por secciones, a criterio de la empresa, si bien se tendrá en cuenta el orden inverso de antigüedad para la adscripción, definitiva o no, del personal a este cuarto turno. La duración mínima de adscripción por sección será de 2 meses aunque, en caso de situaciones extraordinarias (suspensiones a causas de IT, licencias, vacaciones, etc.), no operará dicha limitación temporal de manera individual.

4. Distribución irregular de jornadas.

Sobre el calendario laboral que rija en la empresa, se establece una jornada flexible para cada año de vigencia del Convenio, esta jornada de carácter irregular formará parte del cómputo anual de la jornada establecida. La jornada flexible será de aplicación en sábados, con respeto de los descansos mínimos fijados en la ley. Esta disposición de jornada flexible por parte de la empresa estará condicionada a informar previamente a los representantes de los trabajadores/as. Para su aplicación se tendrán en cuenta los criterios extraordinarios de causalización y la explicación de las razones técnicas, productivas u organizativas que los justifiquen a los representantes de los trabajadores/as, así como directamente a los afectados/as con 7 días de antelación a la adopción de dicha decisión. La convocatoria de estos días flexibles afectará siempre de forma rotatoria.

La compensación de la jornada flexible será la siguiente:

1 día de descanso obligatorio por cada día flexible. La retribución de 1 día flexible será de 44,17 EUR al día. Dicha cantidad se revisará conforme a lo establecido en el artículo 25. El período de descanso compensatorio se disfrutará siempre de forma obligatoria por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, o con los propios afectados. En caso de desacuerdo se disfrutará en el período máximo de 4 meses desde el inicio del trabajo flexible, aunque para ello se pasen al año siguiente.

Se establecen las siguientes limitaciones: Un solo turno de mañana para cada sábado.

Estos turnos no podrán convocarse en sábados que sean festivos oficiales ni inicio ni final de períodos de vacaciones, ni en períodos de Semana Santa y Navidad o en otras fechas que se puedan acordar en el calendario laboral ni exceder de 7 días al año por persona.

Divendres, 22 de gener de 2016

Lo establecido en este artículo no se aplicará al personal que se encuentre realizando cuarto turno.

La dirección informará trimestralmente por escrito a los representantes de los trabajadores/as de las jornadas realizadas, las personas que la han realizado y los días que se disfrutará de descanso.

5. Jornada de los viernes.

Para el personal de turno partido se acuerda la posibilidad de que pueda rotar en el horario de viernes por la tarde, de manera que cada trabajador/a libre 2 viernes por la tarde y trabaje el tercero, garantizando de forma directa e indirecta el correcto servicio al cliente. Los trabajadores/as que se acojan a esta posibilidad deberán comunicarlo por escrito a la dirección y aumentarán su horario de trabajo diario de lunes a viernes en 20 minutos para compensar el tiempo de descanso de los viernes que libren. Esos 20 minutos se podrán hacer entrando antes a trabajar o saliendo más tarde del horario habitual que tenía concertado el trabajador/a con la empresa.

La distribución de los turnos de guardia será de carácter departamental, tratando de compaginar las necesidades del empleado/a con las del departamento. Cuando no haya acuerdo de las partes, ambas partes se someterán a lo que decida la Comisión Mixta del Convenio.

6. Horario flexible.

El personal de turno partido tendrá la posibilidad de incorporarse al trabajo entre las 7:30 y las 8:30 horas, debiendo cambiar en la misma frecuencia la hora de salida de final de jornada, de manera que tras trabajar la jornada correspondiente se hayan realizado las 8 horas o 8 horas y 20 minutos efectivas, según corresponda.

Se podrá reducir el tiempo destinado a la interrupción de la jornada para la comida en una hora total de interrupción, siempre de forma voluntaria por parte del trabajador/a.

En casos individuales, el departamento de Recursos Humanos podrá ampliar hasta en 60 minutos más el horario flexible, si por el trabajador/a se justifica la concurrencia de circunstancias familiares o personales que así lo requieran, y mientras dure esa situación.

7. Jornada intensiva.

El personal de turno partido, en el período anual comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, podrá realizar su jornada de trabajo en horario de 07:00 a 15:00 horas de lunes a viernes de forma rotatoria en aquellos departamentos que la necesidad lo requiera, y siempre que se garantice en todo momento la presencia de algún trabajador/a en los departamentos implicados.

8. Los días 5 de enero y 23 de junio el turno de noche no trabajará. La recuperación por parte de los trabajadores/as de estos días será establecida entre la empresa y la representación de los trabajadores al establecerse el calendario anual de cada ejercicio.

Las personas del turno de tarde que deseen marcharse los días 5 de enero y/o 23 de junio a las 18 horas, y lo soliciten mediante el correspondiente permiso de salida hasta el día 3 de enero 2015 y 18 de junio de 2015, respectivamente, tendrán que recuperar estas horas alargando la jornada normal de lunes a viernes, según las necesidades de la empresa y con el suficiente preaviso.

Artículo 36. Horas extraordinarias.

1. Es intención de ambas partes el preavalecimiento del fomento a la creación de puestos de trabajo e intentar reducir al máximo la realización de las mismas.

2. Por ello, las horas extras que se realicen serán como consecuencia de sustituciones, absentismos, puntas de trabajo o cualquier otra situación con carácter extraordinario que se origine y que debería tener la consideración de horas estructurales.

Para el ejercicio de 2015 el precio de hora estipulado queda fijado en las siguientes cantidades:

Grupo profesional 1: 16,12 EUR por hora.

Grupo profesional 2 (Ayudante especialista): 16,12 EUR por hora.

Grupo profesional 3 (Profesional de 2ª): 17,40 EUR por hora.

Divendres, 22 de gener de 2016

Grupo profesional 4 (Profesional de 1ª): 18,71 EUR por hora.
Grupo profesional 4 (Capataz): 20,69 EUR por hora.
Grupo profesional 5 (Encargado): 24,74 EUR por hora.

Para los ejercicios 2016 y 2017, se incrementará conforme a los criterios del artículo 25 del presente Convenio.

3. Asimismo, se acuerda que, en caso de realizar horas extras en alguna sección determinada, se dé preferencia por igual a las personas que componen dicha sección sobre el resto de la plantilla.

4. Por el hecho de realizar horas extraordinarias no se debe perjudicar a ninguna persona que no quiera realizarlas.

Artículo 37. Horas de formación.

La formación interna se realizará preferentemente en horario no coincidente con la jornada de trabajo. La formación para toda la plantilla es libre, pero tanto la dirección como los representantes de los trabajadores/as, conscientes de la necesidad imperiosa de formación de toda la plantilla, potenciarán y fomentarán, cada uno en su ámbito de actuación, la asistencia a la formación, procurando alcanzar los objetivos de los planes anuales de formación.

La retribución de las horas de formación en los ejercicios 2015, 2016 y 2017, será de 7,93 EUR hora.

Asimismo, para el desplazamiento a la formación en la empresa y para aquellas personas que habitualmente utilizaban el servicio de transporte, en caso de formación, la empresa seguirá poniendo los mismos medios.

Artículo 38. Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio será de 30 días naturales para todos los grupos profesionales y categorías.

A los efectos de fijación del período de disfrute de vacaciones, se distinguirán los siguientes supuestos:

1. Personal de producción.

Se distribuirá en dos grupos: grupo A grupo B.

Anualmente en el calendario laboral anual se establecerá el calendario de vacaciones para cada uno de estos dos grupos de trabajadores/as, y se seguirán para el cambio de cada año criterios de rotación y trato equitativo a todos los trabajadores/as interesados.

En el caso del grupo A las cuatro semanas de vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente en los meses de julio y agosto de cada año.

En el caso del grupo B, tres semanas de vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente en los meses de julio y agosto de cada año, y la cuarta semana en Semana Santa.

Sin perjuicio de este régimen general, al menos una cuarta semana del período de vacaciones de cada trabajador/a podrá ser elegida por el trabajador/a individualmente su fijación en otro período anual que no coincida con ninguno de los asignados a alguno de los dos turnos, en cuyo caso el cambio de esa semana le será aceptado por la empresa salvo circunstancias excepcionales de producción, todo ello a justificar debidamente ante el comité de empresa. Y no podrá serlo ni en Navidad, ni en Semana Santa, ni como continuación a las tres semanas de verano si el trabajador/a está asignado al grupo al que en ese año no le correspondan las cuatro semanas consecutivas en verano.

Si por las circunstancias concurrentes en un año, fuese preciso modificar parcialmente este régimen de vacaciones, la empresa tendrá que acordar con el comité de empresa, previa la debida justificación de las causas, el régimen de vacaciones de ese año concreto, acuerdo que será vinculante para todo el personal.

2. Resto de personal.

Departamentos de logística, calidad, comercial, financiero, y oficinas y administración en general: respecto de este personal, de las cuatro semanas de vacaciones, tres se disfrutarán ininterrumpidamente en período estival, meses de julio y agosto, y la cuarta será de libre elección individual de cada trabajador/a, siempre atendiendo en todo caso las necesidades organizativas de cada departamento y la necesaria atención a los clientes de la empresa; de haber

Divendres, 22 de gener de 2016

discrepancias entre el trabajador/a y el responsable de departamento, se someterá a la deliberación en reunión entre la dirección de la empresa y el comité de empresa, debiendo justificarse debidamente las razones por las que no se pueda acceder a una petición individual de un trabajador/a en su asignación del período vacacional.

Los dos días restantes de vacaciones, quedan fijados en el día 24 y 31 de diciembre de cada año. De coincidir con festivo, se pasará a día laborable, para que sean disfrutados de forma efectiva.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

Los trabajadores/as que, en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual, no hubiesen completado 1 año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

En el caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la dirección de la empresa consignará el personal que, durante dicho período, haya de ejecutar obras necesarias, labores de empresa, etc., concertando particularmente con los interesados/as la forma más conveniente de su vacación anual.

La liquidación de las vacaciones se efectuará, para todo el personal, antes del comienzo de las mismas, siendo retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador/a por todos los conceptos, en jornada normal, en los 3 meses anteriores a la fecha de inicio de las mismas.

El personal con derecho a vacación que cese en el transcurso del año tendrá derecho a parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador/a, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de 3 meses, como mínimo, en los tabloneros de anuncios, para conocimiento del personal.

Los trabajadores/as del equipo de mantenimiento, dada la petición de todos ellos refrendada por el Comité de empresa y aceptada por la empresa, realizarán sus vacaciones en rotación anual entre ellos.

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

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

Artículo 39. Calendario laboral y horarios.

A partir de la publicación del calendario oficial en el DOGC, y como máximo durante el mes de diciembre, la empresa señalará, con intervención del Comité de empresa, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones, así como la fijación de los puentes.

Por lo que respecta al calendario del cuarto turno, éste se señalará, como mínimo, con una antelación de 15 días laborables a la puesta en marcha del mismo, debiendo incluir los días de descanso para los grupos que a dicho calendario se adscriban.

Por las necesidades propias de la organización y atención a nuestros clientes, se acuerda la posibilidad de que de forma voluntaria y previa petición por parte de la empresa a los trabajadores/as afectados, se puedan adscribir los mismos a estos nuevos horarios de acuerdo con la legislación vigente en materia de descansos, siendo necesario que en la comunicación a los afectados esté presente algún miembro del Comité de empresa.

Divendres, 22 de gener de 2016

CAPÍTULO 6. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 40. Licencias.

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Unión de hecho, se concederán 15 días naturales de permiso cuando se produzca una unión de hecho, sustitutiva de matrimonio convencional. Para su disfrute se deberá aportar un certificado de convivencia producida dentro de los 30 días siguientes al hecho causante, resultando evidente que el propósito que anima a las partes no es extender esta concesión a situaciones ya consolidadas.
3. Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo, adopción y acogida, ampliable a dos días más en caso de adopción internacional.
4. Dos días en los casos de fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de padres, hermanos, nietos o abuelos, y fallecimiento de tíos o sobrinos. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. En los casos de fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, se dispondrá de un día adicional. Estas licencias se podrán realizar de forma no consecutiva en un término de 15 días.
5. Quince días naturales en el caso de fallecimiento de cónyuge o hijos. Asimismo, en el caso de fallecimiento de padres, la licencia se amplía hasta un total de cinco días.
6. Cinco días laborables en caso de enfermedad grave de cónyuge e hijos, pudiendo ser no sucesivos a elección del trabajador/a y siempre que se mantenga el hecho causante.

Además, en el caso de enfermedades de cónyuge e hijos, aún no precisando hospitalización, también se aplicará este régimen de licencias si el facultativo certifica la gravedad y prescribe reposo domiciliario.

En lo demás se aplicará, en el caso de cónyuges e hijos, lo previsto en el apartado 4.

A los efectos de las licencias por enfermedad grave se considerará que el hecho causante lo constituye el ingreso en centro hospitalario y desde el día siguiente a la fecha del ingreso se computará la licencia, salvo que por el interesado se haya comunicado al departamento de recursos humanos el deseo de disfrutar el permiso desde el día de la intervención quirúrgica, en cuyo caso se computará la licencia desde esa fecha.

Se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario que suponga una pernocta o una dieta.

7. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres en la fecha de celebración de la ceremonia.
8. Durante 1 día por traslado de su domicilio habitual. Los trabajadores/as que realicen dicho traslado dispondrán de 1 día adicional al mencionado anteriormente siempre que no hayan disfrutado de ese derecho al día adicional por traslado en los 2 años anteriores.
9. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, como es el caso del ejercicio del sufragio activo, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. En el resto de supuestos, los trabajadores que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante éste último, siempre y cuando la citación al correspondiente deber sea anterior a las 14:00 horas.
10. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen el trabajador tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo. Los trabajadores que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante éste último, siempre y cuando la convocatoria al correspondiente examen sea anterior a las 14:00 horas. Asimismo, por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los puestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

Divendres, 22 de gener de 2016

11. Por el tiempo indispensable para que las trabajadoras acudan a los exámenes prenatales y a cursos de técnicas de preparación al parto, cuando estas coincidan con la jornada de trabajo.

12. Un día por nacimiento de nieto que se deberá disfrutar en el turno que se inicie en las 24 horas siguientes al parto.

13. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador/a, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral y con un máximo de 20 horas anuales en el caso de cada trabajador/a por año natural.

A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.

b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado está "a cargo" del trabajador/a a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.

c) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador/a o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador/a en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.

d) Salvo en el caso previsto en el apartado anterior, no se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador/a cuando este último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.

e) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

f) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo 40, el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en este último caso, a elección del trabajador/a, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

Asimismo, también en todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 2 del presente artículo, el trabajador/a deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Artículo 41. Reducción de Jornada por motivos familiares.

Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Divendres, 22 de gener de 2016

Los/as trabajadores/as que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad, por un período de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias; el disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o por paternidad. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 42. Licencias sin sueldo.

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de hasta 3 meses, los trabajadores/as que lleven una antigüedad de 6 meses. Estas licencias se concederán siempre que haya una enfermedad muy grave fehacientemente demostrada de personas de hasta segundo grado de consanguinidad y o afinidad.

La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores/as equivalente al 2% de la plantilla del centro de trabajo.

Artículo 43. Excedencias.

1. Excedencias voluntarias.

Los trabajadores/as, con al menos 1 año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto y sin que, en ningún caso, se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de 1 mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios y otras análogas, sin menoscabo de otorgar licencias por otros motivos.

El trabajador/a que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la empresa.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador/a deberá cubrir un nuevo período de al menos 4 años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador/a lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría. Si no existiese vacante en la categoría propia y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza, con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

2. Excedencias por cuidado de familiares.

Según el artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores/as de la misma empresa generase este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación

Divendres, 22 de gener de 2016

profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 44. Excedencias especiales.

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal que lleve al servicio de la empresa un mínimo de 6 meses, cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa.

Si surgiesen discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador/a al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos.

El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el trabajador/a perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

Artículo 45. Asistencia a consultorio médico.

Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador/a precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

CAPÍTULO 7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 46. Régimen disciplinario.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 47. Graduación de las faltas.

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

Artículo 48. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad, hasta 3 en 1 mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a 5 minutos e inferior a 30, en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

Divendres, 22 de gener de 2016

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo 1 día al mes sin causa justificada.

Artículo 49. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de 30 días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por 2 días durante un período de 30 días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 50. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses, o 20 durante 1 año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar, para ésta, desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a 6 años dictada por los tribunales de justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros/as de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

Divendres, 22 de gener de 2016

8. Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros/as o subordinados/as.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.
12. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del director de la empresa.

Artículo 51. Régimen de Sanciones.

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

La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador/a, y la de las faltas muy graves, procedimiento en que sea oído el trabajador/a afectado.

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

Artículo 52. Sanciones máximas.

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

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 40 días, inhabilitación, por un período no superior a 2 años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad, despido.

Artículo 53. Prescripción.

1. Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los 3 años, salvo en materia de Seguridad Social.
2. Respecto a los trabajadores/as, las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO 8. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Artículo 54. Seguridad y salud.

La protección de la salud de los trabajadores/as constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en la empresa que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores/as, serán de aplicación las disposiciones del presente Convenio, así como del Convenio Colectivo General de la Industria Química, y toda la legislación vigente en cada momento y, en especial, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos

Divendres, 22 de gener de 2016

Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, así como el Real Decreto 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo. Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del Real Decreto 374/2001 sobre protección respecto a riesgos relacionados con agentes químicos durante el trabajo y normativa relacionada vigente.

Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz la empresa está obligada a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de los trabajadores/as, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley, así como con los siguientes:

1. Principios generales.

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

- La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.
- Evitar los riesgos.
- Evaluar aquellos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la condición de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.

1.1. Se considerarán como valores de referencia para la evaluación y control de los riesgos inherentes a la exposición laboral a agentes químicos según lo regulado en el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores/as contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo, los valores límite de exposición ambientales y biológicos elaborados por el INSHT del Ministerio de Trabajo, en el documento "Límites de Exposición profesional para agentes químicos en España" que anualmente actualiza y publica este último organismo.

Divendres, 22 de gener de 2016

1.2. En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos de exposición con la metodología y la periodicidad que el Plan de Prevención establezca. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de los representantes de los trabajadores.

1.3. Todo trabajo en el que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, el nivel de riesgo sea grave, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado, para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador/a. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

1.4. Los riesgos para la salud del trabajador/a se prevendrán evitando: 1º su generación; 2º su emisión, y 3º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5. Toda ampliación o modificación del proceso productivo que implique la incorporación de nuevas tecnologías, la modificación de los métodos o procedimientos de trabajo o la incorporación o sustitución de los agentes químicos utilizados, se realizarán respetando el principio de mejora de la salud y seguridad de los trabajadores/as.

Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

1.6. Se tomarán en consideración con finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo tal como previene el artículo 4.7 de la LPRL.

En virtud de ello y en cumplimiento de la Ley de Prevención de riesgos laborales, los riesgos psicosociales tendrán que ser evaluados y, en su caso, objeto de intervención preventiva, siendo evitados y combatidos en su origen como los restantes riesgos.

1.7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador/a, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes técnicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la Prevención de la Salud y la Seguridad de los trabajadores/as, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en un plazo máximo de 10 días desde su recepción. En caso de accidentes de trabajo mortales los Delegados de Prevención de la empresa, así como un máximo de un representante designado por cada una de las Federaciones Sindicales de industria firmantes del convenio, participarán en la Comisión de Investigación que se forme a tal efecto.

1.8. Siempre que exista exposición a un riesgo grave e inminente para la salud del trabajador/a derivado del puesto y condiciones de trabajo, podrá recurrir al Servicio de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Estos propondrán las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Cuando los trabajadores/as estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión del trabajo se procederá de acuerdo con el artículo 21 de la LPRL.

La empresa estudiará y pondrá en marcha aquellos sistemas que proporcionen una asistencia más rápida y eficaz para las personas que trabajen solas, una vez evaluados los posibles riesgos del puesto a que puedan estar sometidas. Para ello deberán tener en cuenta los plazos establecidos para primeros auxilios y asistencia definidos por la normativa vigente o, en su defecto, por métodos o criterios técnicos en concordancia con lo establecido en el artículo 5.3 del Real Decreto 39/1997; así como, tratarán de minimizar los riesgos al establecer los medios de control y asistencia más adecuados.

1.9. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen, con garantía en todo caso de los estándares mínimos nacionales.

Divendres, 22 de gener de 2016

En todo nuevo proceso que se implante si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, la empresa confeccionará un proyecto de seguridad y su preceptiva evaluación de riesgos, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores para que emitan informe.

1.10. En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación y, cuando no sea posible, a reducir tales circunstancias.

2. Gestión de la prevención.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales, la empresa designará, previa consulta con los representantes de los trabajadores, uno o varios trabajadores/as para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, todo ello de conformidad con el artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar tanto al Comité de Seguridad y Salud como a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes en los términos concretados en el artículo 31.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Tal y como establece el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el 22 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

b) Cuando se realicen actividades o procesos considerados como peligrosos o con riesgos especiales y definidos en el artículo 22 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención.

c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

3. Delegados de Prevención.

3.1. Los Delegados de Prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo, por los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley, con excepción del tramo de 50 a 100 trabajadores/as, en el que el número de delegados de prevención será de tres. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores/as el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores/as oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los representantes del personal. En todo caso, en este tramo y durante la vigencia del presente Convenio colectivo, los representantes de los trabajadores podrán mantener las designaciones de Delegados de Prevención realizadas hasta el momento entre la plantilla del personal.

3.2. En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

3.3. Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales. Cuando los delegados de personal o el Comité de empresa designen como Delegados de Prevención a trabajadores/as de la plantilla sin representación sindical, su decisión comportará al mismo tiempo la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales trabajadores/as puedan desarrollar su función.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 9 de noviembre.

Divendres, 22 de gener de 2016

Asimismo, la empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones y que se determinen en la empresa de acuerdo con las especificidades propias de la producción en relación con la seguridad y salud laboral. La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades públicas o privadas especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. Los Delegados de Prevención deberán acreditar su asistencia a las acciones formativas que se lleven a cabo en este sentido y el tiempo dedicado a ella será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

4. Comité de Seguridad y Salud.

4.1. En la empresa se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la empresa y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud: los Delegados Sindicales –de haberlos-, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan, así como un máximo de dos asesores, junto con técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité y sin que la asistencia de estos implique ningún gasto para la empresa, salvo acuerdo. La reunión será como mínimo trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En cuanto a las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4.2. La empresa, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores/as reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes.

4.3. Los servicios de prevención asesorarán al Comité de Seguridad y Salud a iniciativa propia o cuando sean requeridos por el mismo, presentándole los correspondientes informes escritos.

4.4. La empresa facilitará a los miembros del Comité de Seguridad y Salud, al menos quince días antes de su implantación, la relación de protocolos aplicables para cada puesto de trabajo o actividad, en función de los riesgos inherentes a los mismos.

5. Prevención de Riesgos Laborales, Vigilancia y Protección.

En estas materias se estará a lo dispuesto en los artículos 14, 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los cuales se dan por reproducidos en su integridad.

Con el objetivo de alcanzar la integración de la actividad preventiva, la dirección de la empresa, asesorada técnicamente por los Servicios de Prevención, elaborará:

a) Un plan de prevención de riesgos laborales: El plan de prevención de riesgos será el documento sobre el que se articulará toda la acción preventiva, entendiéndose que lo que asegura la integración de la prevención no es el documento en sí, sino su gestión y aplicación real en la empresa.

b) La evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as en el centro de trabajo: la empresa deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores/as que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo anterior pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.

Divendres, 22 de gener de 2016

Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

c) La planificación de la actividad preventiva.

d) Periódicamente, se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo propiciarán para sus afiliados la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

De conformidad con el artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación, las instrucciones del empresario y las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud.

La dirección de la empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores y al Comité Mixto de Seguridad y Salud, en el plazo máximo de 6 meses a partir de la publicación del Convenio en el "Boletín Oficial del Estado", al objeto de que dicho Comité pueda elaborar un libro blanco del Sector en esta materia.

6. Coordinación de actividades empresariales.

6.1. En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004 y que se establecen las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores/as de otras empresas, es decir, empresas auxiliares, de servicios, contratas y subcontratas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores/as de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

A los efectos de lo señalado en el párrafo anterior y de lograr un adecuado seguimiento de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, previa consulta en el Comité de Seguridad y Salud, deberán necesariamente acudir a alguno de los medios de coordinación establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

6.2. En aquellos centros de trabajo que cuenten con más de 200 trabajadores/as de plantilla, cuando la naturaleza de los trabajos realizados sea especialmente compleja o peligrosa y el número de trabajadores/as de otras empresas auxiliares, de servicio, contratas y subcontratas, exceda durante un periodo superior a los tres meses de un 30% en relación con la plantilla total de la empresa principal, se declara como medio de coordinación para el cumplimiento del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario por el Real Decreto 171/2004, la constitución de un Comité de Seguridad y Salud Intercontratas.

Dicho Comité de Seguridad y Salud Intercontratas tendrá un máximo de 12 miembros de los cuales 6 serán designados por y entre los representantes de las Direcciones de las empresas concurrentes y, los otros seis, por las Federaciones sindicales más representativas que organizan a los trabajadores/as de dichas empresas de entre los Delegados de Prevención de las mismas. Este Comité de Seguridad y Salud Intercontratas se reunirá trimestralmente con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal a efectos de evaluar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud, limitándose sus funciones a analizar los problemas comunes al conjunto de trabajadores/as que desarrollan su actividad en el ámbito de la empresa principal y proponer las medidas que es estimen oportunas. Dicha reunión será presidida por el presidente del Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal.

6.3. Se realizará asimismo un seguimiento de la seguridad y salud laboral, con la correspondiente información al Comité de Seguridad y Salud laboral, de los trabajadores/as propios que realicen sus actividades fuera del centro de trabajo.

7. Vigilancia de la salud.

7.1. El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Divendres, 22 de gener de 2016

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL. Esta circunstancia no inhibe de la necesidad de informar al trabajador/a, con carácter previo a la realización del reconocimiento médico, en los términos anteriormente indicados.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

7.2. La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el párrafo anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

7.3. Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuados y proporcionales a los riesgos laborales presentes en los puestos y centros de trabajo y a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos se realizarán como mínimo una vez al año.

7.4. Aquellos trabajadores/as y grupos de trabajadores/as que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

7.5. Elección de Mutuas: La dirección de la empresa notificará por escrito a los Delegados de Prevención, examinándose en el Comité de Seguridad y Salud, en una reunión convocada al efecto, con una antelación mínima de 15 días, los cambios que puedan producirse en la elección de Mutua así como sobre la decisión de ceder la gestión de las contingencias comunes a las mismas a efectos de que puedan emitir el correspondiente informe, que no tendrá carácter vinculante. Así mismo, con carácter anual, la dirección de la empresa facilitará a los Delegados de Prevención información necesaria para que en el seno del Comité de Seguridad y Salud se pueda evaluar la gestión de la Mutua.

7.6. La dirección de la empresa informará igualmente a los Delegados de Prevención con carácter previo sobre cualquier cambio contractual que afecte a las actividades que venga desarrollando la Mutua en su calidad de servicio de prevención ajeno, así como los que puedan afectar a otros servicios de prevención ajenos, propios o mancomunados.

8. Programas, presupuestos y controles.

El Comité de Seguridad y Salud será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador/a, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

9. Tecnología y organización del trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado y consultado en los términos establecidos en el presente convenio y la legislación vigente, respecto de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador/a, con carácter previo a su implantación.

Divendres, 22 de gener de 2016

10. Protección a la maternidad.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o durante el periodo de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada o durante el periodo de lactancia natural de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos, no sólo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector.

Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales.

De todas las cuestiones recogidas en este artículo se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud, en cuyo seno desarrollarán sus funciones y competencias los Delegados de Medio Ambiente del artículo 67 bis.

Las cuestiones medioambientales se integrarán en los programas de formación, dirigidos a los Delegados de Medio ambiente, así como a los demás delegados de prevención y también al conjunto de los trabajadores/as.

Artículo 55.1. Accidentes de trabajo.

En caso de baja por IT derivada de accidente de trabajo, el productor/a afectado percibirá, además del subsidio correspondiente a tal situación, un complemento salarial hasta alcanzar el 100% de los devengos que percibiría de estar trabajando en jornada normal, todo ello de acuerdo a la última liquidación percibida y cotizada por el concepto de contingencias comunes, excluido el prorrateo de las pagas extras y las de vencimiento superior al mes.

A este complemento se le añadirá la cantidad que perciba la empresa por la base reguladora B, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 55.2. Seguro colectivo de accidentes.

1. La empresa concertará un seguro colectivo de accidentes, con primas íntegras a su cargo, mediante póliza que cubra las siguientes indemnizaciones para el año 2015:

A) Accidente laboral o común con resultado de muerte: 25.268,02 EUR.

B) Accidente laboral o común con resultado de invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta o gran invalidez: 41.831,74 EUR.

2. Para los años 2016 y 2017 estas indemnizaciones serán revisadas y aumentadas en la misma proporción que señale el IPC previsto por el gobierno para cada uno de dichos años.

3. La cobertura de la póliza así establecida, tendrá efectos por primera vez a partir de 30 días después de la firma del presente convenio, por lo que sólo cubrirá accidentes producidos una vez transcurrido el plazo así estipulado. No incluye agravaciones de secuelas derivadas de accidentes previos.

El trabajador/a facilitará el nombre del beneficiario.

4. Para el personal de nueva incorporación, la póliza de seguros establecida en el presente artículo deberá concertarse en el plazo de un mes a partir de la contratación del trabajador/a.

Divendres, 22 de gener de 2016

5. Una copia de la póliza se insertará en el tablón de anuncios de la empresa.

6. Además de la cobertura así establecida, se acordará con la compañía de seguros una cobertura complementaria, que incremente las indemnizaciones antes establecidas, a la que podrán acogerse voluntariamente aquellos trabajadores/as que así lo decidan, corriendo por cuenta del trabajador/a el abono de la diferencia de prima que se derive de esta cobertura.

Art. 55.3. Préstamos al personal.

La empresa constituirá a su cargo una bolsa por un importe máximo de 24.000 EUR, cuya finalidad será la concesión de préstamos al personal con relación laboral indefinida que lo solicite y justifique su necesidad, que no podrán superar un importe por trabajador/a de 3.000 EUR, un plazo máximo de amortización de 24 meses, y sin aplicación de interés alguno.

En un reglamento específico se establecerán las causas que motivarán el derecho a tales préstamos, las condiciones y forma de su devolución, así como las demás circunstancias relacionadas con tales préstamos. En casos especiales, la Comisión estudiará y siempre que haya fondos suficientes, la concesión de préstamos hasta las 4.500 EUR.

Dado que su introducción supone una mejora social de nueva creación, el importe total de la bolsa de préstamos a conceder se introducirá de forma progresiva, pudiendo alcanzar un máximo de préstamos de hasta 9.000 EUR en el primer año de vigencia del convenio, 2015, de 18.000 EUR en el año 2016, y alcanzar el máximo de hasta 24.000 EUR en total en el año 2017, importe máximo que será el ya aplicable en los siguientes años.

CAPÍTULO 9. RÉGIMEN ASISTENCIAL.

Artículo 56. Prendas de trabajo.

La empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

- Técnicos y administrativos: 1 bata al año.
- Personal obrero: 2 monos o buzos al año y 1 toalla de baño al año.

Será obligatorio para la empresa dotar de ropa y calzado impermeables al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvias frecuentes, y a los que debieran actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos. La ropa que se facilitará por la empresa será ajustada en sus características a la temporada invernal y a la temporada estival, según la época del año.

Al trabajador/a que realice su labor con gafas graduadas, el empresario tendrá que proporcionarle unas, siempre que en razón del trabajo que realice sufrieran deterioro. Si el trabajador necesitara cristales correctores, se le proporcionarán gafas protectoras con la adecuada graduación óptica.

CAPÍTULO 10. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 57. De los sindicatos.

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen a sí mismas como tales en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas susciten nuestra dinámica social.

Los sindicatos, debidamente implantados en los subsectores o plantillas de Industrial Flexo, SL, son elementos básicos para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores/as y empresa, todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los comités de empresa.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Divendres, 22 de gener de 2016

Artículo 58. De la acción sindical.

1. Los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato al cual pertenezcan.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa; recaudar cuotas y distribuir información o propaganda sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que les remita su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de empresa tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados a un sindicato, y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a su disposición 2 tablones de anuncios conjuntos, que deberán situarse en el centro de trabajo y en los lugares donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores/as. Previamente a la inserción de estas comunicaciones, se dará conocimiento a la dirección.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un lugar adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades dentro de la empresa o centro de trabajo con más de 250 trabajadores.

Artículo 59. De los cargos sindicales.

1. Quienes ostenten cargos electivos, a nivel comarcal, provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador/a en activo en la empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 60. Comité de empresa.

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al comité de empresa las siguientes funciones:

a) Ser informados por la dirección de la empresa:

- a.1) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- a.2) Anualmente, sobre el balance, cuenta de resultados, memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Divendres, 22 de gener de 2016

a.3) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional en la empresa.

a.4) En función de la materia de que se trate:

a.4.1) Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

a.4.2) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

a.4.3) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en su puesto de despido.

a.4.4) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y ascensos.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

b.1) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b.2) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

b.3) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

b.4) Se reconoce al Comité de empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, de acuerdo con la Ley.

b.5) Los miembros del Comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente al apartado a) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

b.6) El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido, o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes delegados de personal. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador/a optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción, económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

Divendres, 22 de gener de 2016

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina. No se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del Comité como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones, cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de la negociación referida.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de las que disponen los miembros del Comité de empresa a fin de prever la asistencia de los mismos a congresos, conferencias, cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

f) Los miembros del Comité de empresa y delegados sindicales que pertenezcan a una misma central sindical, podrán acumular el crédito de horas retribuidas anualmente, siendo independiente el número de horas que pueda emplear uno o varios de sus miembros si, en cómputo global, no sobrepasan las horas efectivas del grupo en el que están integrados.

3. Si la empresa llegase a ocupar a más de 150 trabajadores durante la vigencia de este convenio colectivo –sin llegar a superar los 250 trabajadores–, las secciones sindicales que puedan constituirse en la empresa por trabajadores afiliados a los Sindicatos que tengan presencia en el comité de empresa estarán representadas por Un delegado sindical por cada sindicato, elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

A estos delegados sindicales se les aplicará lo previsto en el artículo 77 del Convenio General de la Industria Química, sin que tengan derecho a gozar de un crédito horario sindical propio, pudiendo disfrutar de aquellas horas sindicales que expresamente les puedan ser cedidas por miembros del comité de empresa dentro del límite de su crédito horario sindical, y con la debida comunicación a la dirección de la empresa.

CAPÍTULO 11. COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 61. Comisión Paritaria.

Se establece la preceptiva Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio, que estará compuesta por tres miembros designados por la dirección de la empresa y tres miembros designados por el Comité de empresa.

Reglamento de funcionamiento:

Reuniones: La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario para el ejercicio de las funciones señaladas en el artículo 62 del presente Convenio Colectivo cuando le sea requerida su intervención. Los asuntos ordinarios sometidos a la Comisión Paritaria serán resueltos en el plazo de 15 días. Con carácter extraordinario se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo cuando se trate de la resolución de las discrepancias surgidas durante los períodos de consultas a los que hace referencia los artículos 41.6 y 82.3 del ET, y cuando así lo acuerden las partes. Los asuntos extraordinarios sometidos a la Comisión Paritaria serán resueltos en el máximo de setenta y dos horas.

Convocatoria: La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden de día, así como la fecha propuesta. La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de siete días contados a partir del requerimiento.

Quórum y Asesores: Se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores, que actuarán con voz pero sin voto.

Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de Secretario y por todas las partes.

Domicilio: El domicilio de la Comisión se fija a efectos de notificaciones y convocatorias en el domicilio de la empresa sita en Sant Just Desvern (08960), calle Blasco de Garay, 5.

Artículo 62. Funciones de la Comisión Paritaria.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

Divendres, 22 de gener de 2016

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación en problemas o cuestiones que deban serle sometidos por las partes, en los supuestos previstos en el presente Convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento previsto de lo pactado. Los asuntos ordinarios sometidos a la Comisión Paritaria serán resueltos en el plazo de 15 días.

Artículo 63. Procedimiento para resolver discrepancias por la no aplicación de las condiciones de trabajo.

Si concurriesen causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y el comité de empresa, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos previstos en el E.T. para las modificaciones colectivas de condiciones de trabajo, art. 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando se den los supuestos legalmente contemplados al efecto en el ET y normativa de desarrollo, y ambas partes, empresa y representación de los trabajadores, estén conformes en su concurrencia y su importancia para llevar a cabo la inaplicación temporal de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

Cuando el período de consultas entre ambas partes finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas de inaplicación de condiciones por el tiempo y los efectos que convengan ambas partes, debiendo determinar con exactitud el acuerdo, las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración. Este acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que estén en vigor en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico de Cataluña, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas entre las partes. En su caso podrá someterse la discrepancia, si así lo convienen ambas partes, a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Disposiciones finales:

1. En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio, serán de aplicación las normas que, sobre la respectiva materia, vengan establecidas o se establezcan por la legislación general, con la aplicación supletoria del Convenio General de la Industria Química (salvo en los aspectos de índole económica de acuerdo con el artículo 4 del presente Convenio).
2. A efectos de solución de los conflictos colectivos que pudieran originarse, ambas partes negociadoras, en representación de trabajadores y empresa, se someterán expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación regulados en los acuerdos interprofesionales que en cada momento estén vigentes en Cataluña. En todo caso, se reitera la procedencia de acudir para la resolución de cualquier controversia, a la Comisión Paritaria de este Convenio y de no alcanzarse acuerdo, al Tribunal Laboral de Cataluña.

Divendres, 22 de gener de 2016

Disposiciones Transitorias:

1. Complemento de puesto de trabajo.

El complemento específico de puesto de trabajo de todos aquellos trabajadores que en la actualidad esté fijado por debajo de los 3,06 EUR por día efectivamente trabajado, el cual se verá revisado conforme al incremento del Artículo 25 del Convenio.

2. Turnicidad.

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores/as ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador/a la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas y se considera retribuido por los conceptos anteriormente definidos.

3. Igualdad.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

4. Durante la duración de este Convenio, la empresa se hará cargo de las vacunas antigripales.

5. Tabla de equiparación de categorías profesionales de Industrial Flexo, SL al nuevo sistema de clasificación por grupos profesionales.

Se mantiene la equiparación ya llevada a cabo en el anterior convenio de ámbito empresarial, de categorías profesionales a los nuevos grupos profesionales, lo que ha tenido ya su reflejo en las tablas salariales del año 2014.

ANEXO I.

Tablas salarios mínimos garantizados anuales 2015.

Grupo profesional	Categoría	Salario mínimo garantizado/año
Grupo 8	Director	38.042,06
Grupo 8	Subdirector	38.042,06
Grupo 7	Técnico jefe	30.002,99
Grupo 6	Técnico	24.691,49
Grupo 5	Perito	21.101,96
Grupo 5	Jefe 1ª Administrativo	21.101,96
Grupo 5	Jefe 2ª Administrativo	21.101,96
Grupo 5	Jefe Sección Organización 1ª	21.101,96
Grupo 5	Jefe Sección Organización 2ª	21.101,96
Grupo 5	Jefe de Propaganda	21.101,96
Grupo 5	Programador	21.101,96
Grupo 5	Encargados	21.101,96
Grupo 4	Técnico Organización 1ª	18.518,62
Grupo 4	Oficial 1ª Administrativo	18.518,62
Grupo 4	Oficial 1ª Oficios Auxiliares	18.518,62
Grupo 4	Contraestrate	18.518,62
Grupo 4	Capataz	18.518,62
Grupo 4	Profesional 1ª Industria	18.518,62
Grupo 3	Técnico Organización 2ª	16.652,39
Grupo 3	Oficial 2ª Administrativo	16.652,39
Grupo 3	Oficial 2ª Oficios Auxiliares	16.652,39
Grupo 3	Oficial 3ª Oficios Auxiliares	16.652,39
Grupo 3	Profesional 2ª Industria	16.652,39

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 22 de gener de 2016

Grupo profesional	Categoría	Salario mínimo garantizado/año
Grupo 3	Almacenero	16.652,39
Grupo 2	Auxiliar Técnico	15.360,38
Grupo 2	Auxiliar Administrativo	15.360,38
Grupo 2	Auxiliar Organización	15.360,38
Grupo 2	Aspirante Administrativo	15.360,38
Grupo 2	Aspirante Técnico	15.360,38
Grupo 2	Aspirante Organización	15.360,38
Grupo 2	Ayudante Especialista	15.360,38
Grupo 1	Limpiadores	14.629,11
Grupo 1	Porteros	14.629,11
Grupo 1	Vigilantes	14.629,11

ANEXO II.

Tabla antigüedades 2015.

Grupo Profesional	Categoría	2 años	6 años	10 años	14 años	18 años	22 años	26 años	30 años
Grupo 8	Director	6,93	35,35	48,17	61,17	74,19	87,23	100,27	113,27
Grupo 8	Subdirector	6,93	35,35	48,17	61,17	74,19	87,23	100,27	113,27
Grupo 7	Técnico jefe	6,93	35,35	48,17	61,17	74,19	87,23	100,27	113,27
Grupo 6	Técnico	6,93	35,35	48,17	61,17	74,19	87,23	100,27	113,27
Grupo 5	Perito	6,93	32,29	43,50	54,64	65,74	76,92	88,07	99,18
Grupo 5	Jefe 1ª Administrativo	6,93	29,84	39,31	48,75	58,29	67,68	77,24	86,71
Grupo 5	Jefe 2ª Administrativo	6,93	29,84	39,31	48,75	58,29	67,68	77,24	86,71
Grupo 5	Jefe Sección Organización 1ª	6,93	29,84	39,31	48,75	58,29	67,68	77,24	86,71
Grupo 5	Jefe Sección Organización 2ª	6,93	29,84	39,31	48,75	58,29	67,68	77,24	86,71
Grupo 5	Jefe de Propaganda	6,93	29,84	39,31	48,75	58,29	67,68	77,24	86,71
Grupo 5	Programador Informático	6,93	29,84	39,31	48,75	58,29	67,68	77,24	86,71
Grupo 5	Encargados	6,93	29,84	39,31	48,75	58,29	67,68	77,24	86,71
Grupo 4	Técnico Organización 1ª	6,93	29,84	39,31	48,75	58,29	67,68	77,24	86,71
Grupo 4	Oficial 1ª Administrativo	6,93	27,18	35,01	42,71	50,51	58,29	66,03	73,80
Grupo 4	Oficial 1ª Oficinas Auxiliares	17,83	43,86	52,48	61,18	69,89	78,52	87,23	95,89
Grupo 4	Contramaestre	6,93	29,84	39,31	48,75	58,29	67,68	77,24	86,71
Grupo 4	Capataz	6,93	29,84	39,31	48,75	58,29	67,68	77,24	86,71
Grupo 4	Profesional 1ª Industria	17,83	43,86	52,48	61,18	69,89	78,52	87,23	95,89
Grupo 3	Técnico Organización 2ª	6,93	27,18	35,01	42,71	50,51	58,29	66,03	73,80
Grupo 3	Oficial 2ª Administrativo	6,93	27,18	35,01	42,71	50,51	58,29	66,03	73,80
Grupo 3	Oficial 2ª Oficinas Auxiliares	17,83	43,86	52,48	61,18	69,89	78,52	87,23	95,89
Grupo 3	Oficial 3ª Oficinas Auxiliares	17,83	41,69	50,30	58,97	67,66	76,35	85,06	93,75
Grupo 3	Profesional 2ª Industria	17,83	41,69	50,30	58,97	67,66	76,35	85,06	93,75
Grupo 3	Almacenero	6,93	26,24	33,31	40,37	47,47	54,59	61,64	68,74
Grupo 2	Auxiliar Técnico	6,93	26,24	33,31	40,37	47,47	54,59	61,64	68,74
Grupo 2	Auxiliar Administrativo	6,93	26,24	33,31	40,37	47,47	54,59	61,64	68,74
Grupo 2	Auxiliar Organización	6,93	26,24	33,31	40,37	47,47	54,59	61,64	68,74
Grupo 2	Aspirante Administrativo	6,93	26,24	33,31	40,37	47,47	54,59	61,64	68,74
Grupo 2	Aspirante Técnico	6,93	26,24	33,31	40,37	47,47	54,59	61,64	68,74
Grupo 2	Aspirante Organización	6,93	26,24	33,31	40,37	47,47	54,59	61,64	68,74
Grupo 2	Ayudante Especialista	17,83	41,69	50,30	58,97	67,66	76,35	85,06	93,75
Grupo 1	Limpiadores	6,93	26,24	33,31	40,37	47,47	54,59	61,64	68,74
Grupo 1	Porteros	6,93	26,24	33,31	40,37	47,47	54,59	61,64	68,74
Grupo 1	Vigilantes	6,93	26,24	33,31	40,37	47,47	54,59	61,64	68,74

ANEXO III.

Grupos profesionales.

Grupo 1. Categorías que se incluyen en este grupo: limpiadores, porteros, vigilantes.

Grupo 2. Categorías que se incluyen en este grupo: ayudante especialista; auxiliar administrativo; auxiliar técnico; auxiliar organización; aspirante administrativo; aspirante técnico; aspirante organización.

Grupo 3. Categorías que se incluyen en este grupo: profesional 2ª industria; almacenero; oficial 3ª of. auxiliar; oficial 2ª of. auxiliar; oficial 2ª administrativo; técnico organización 2ª.

Divendres, 22 de gener de 2016

Grupo 4. Categorías que se incluyen en este grupo: profesional 1ª industria; contraмаestре; capataz; oficial 1ª of. auxiliar; oficial 1ª administrativo; técnico organización 1ª.

Grupo 5. Categorías que se incluyen en este grupo: Jefe 1ª administrativo; jefe 2ª administrativo; peritos; encargados; jefe sección organización 1ª y 2ª; jefe de propaganda; programador.

Grupo 6. Categorías que se incluyen en este grupo: técnicos.

Grupo 7. Categorías que se incluyen en este grupo: puestos de máxima responsabilidad y dirección.

Grupo 8. Categorías que se incluyen en este grupo: dirección de empresa.

ANEXO IV.

Tabla orientativa en materia de licencias (sujeta a la regulación específica del artículo 40 del convenio colectivo).

Matrimonio o Unión de hecho debidamente acreditada.	15 días naturales
Nacimiento, adopción, acogida	3 días naturales (+ 2 adopción internacional)
Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de padres, hermanos, nietos o abuelos.	2 días naturales (+ 2 si hay desplazamiento)
Fallecimiento de hermanos, nietos o abuelos, tíos o sobrinos.	2 días naturales (+ 2 si hay desplazamiento); y 1 día adicional en el caso de fallecimiento de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad.
Fallecimiento de cónyuge o hijos.	15 días naturales
Fallecimiento de padres.	5 días naturales
Enfermedad grave de cónyuge o hijos que precise o que no precise hospitalización si el facultativo certifica la gravedad y prescribe reposo domiciliario (en lo demás, igual a padres y hermanos).	5 días laborables
Matrimonio de hijos, hermanos o padres.	1 día, fecha de la ceremonia.
Traslado de su domicilio habitual.	Un día. más otro adicional si no se disfrutó en los dos años anteriores.
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal	El tiempo indispensable a tal fin.
Asistencia a exámenes para la obtención de un título académico o profesional.	Por el tiempo indispensable; un día completo si requiere desplazamiento de más de 100 Km.
Trabajadoras que acudan a los exámenes prenatales y a cursos de técnicas de preparación al parto, cuando éstas coincidan con la jornada de trabajo.	Por el tiempo indispensable.
Nacimiento de nietos.	Un día (dentro de las 24 horas siguientes al parto)
Acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador/a, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.	Por el tiempo indispensable y con un máximo de 20 horas anuales en el caso de cada trabajador/a por año natural.

CATALÀ.

Traducció del text aportada per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA INDUSTRIAL FLEXO SL, PER ALS ANYS 2015-2017.

CAPÍTOL 1. ÀMBIT D'APLICACIÓ.

Article 1. Àmbit funcional.

El present Conveni col·lectiu sindical d'empresa afectarà a tot el personal d'Industrial Flexo, SL, al seu centre de treball de Sant Just Desvern (Barcelona), llevat al que exerceixi el càrrec de conseller o d'alta direcció o d'alta gestió d'empresa i a les excepcions fetes d'aquell ja previst en els articles 1 i 2 de l'Estatut dels treballadors i disposicions concordants.

Article 2. Entrada en vigor.

L'entrada en vigor es produirà l'endemà de la seva signatura.

Divendres, 22 de gener de 2016

Els efectes econòmics, en ser un conveni la durada del qual és de 3 anys, es retrauran a l'1 de gener de 2015, 2016 i 2017, respectivament.

Article 3. Durada.

La durada d'aquest Conveni serà de 3 anys, comptats des de l'1 de gener de 2015 al 31 de desembre de 2017, ponent-se prorrogar, per tàcita reconducció, si al final de la seva vigència no hagués estat denunciat per cap de les parts amb una antelació mínima de 3 mesos, conforme a les disposicions vigents en la matèria. Ambdues parts es comprometen a iniciar la negociació d'un nou conveni 1 mes abans de finalitzar la seva vigència. La denúncia proposant la rescissió o revisió haurà d'efectuar-se, per qualsevol de les parts, amb l'antelació de 3 mesos al seu venciment o a qualsevol de les seves prorroques, en la forma en què estigui disposat legalment al moment que es tracti.

Transcorreguts 24 mesos des de la seva denúncia sense que s'hagi acordat un nou conveni que ho substitueixi, el present conveni perdrà la seva vigència en els termes establerts en la legislació vigent.

Article 4. Vinculació a la totalitat.

Les condicions aquí pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment. Si, per disposició legal posterior, s'alterés alguna de les estipulacions o perquè la jurisdicció laboral declarava nul el present Conveni, aquest quedaria sense eficàcia pràctica ni efecte, havent de, en conseqüència, reconsiderar-se el seu contingut.

Al marge dels aspectes econòmics, en tot la resta, que no figuri regulat en aquest Conveni s'aplicarà, amb caràcter supletori, el contingut del XVIII Conveni general de la Indústria Química.

Article 5. Garanties personals.

Es respectaran a títol individual les condicions personals que, amb caràcter global, fossin superiors a les establertes en el present Conveni, considerades en el seu conjunt i en còmput anual, incloses les condicions salarials anteriors.

Article 6. Estructura de la negociació col·lectiva.

Ambdues parts acorden considerar com a menor àmbit d'aplicació el del centre de treball en Blasco de Garay, 5-7 de Sant Just Desvern.

Article 7. Compensació i absorció.

1. Absorció. Tenint en compte la naturalesa del Conveni, les disposicions legals futures que impliquin variació en tots o en alguns dels conceptes retributius existents, o per la creació d'altres nous, únicament tindran eficàcia pràctica si, globalment considerades i sumades als vigents amb anterioritat al Conveni, superen el nivell total d'aquest en còmput anual. Per tant, en cas de concurrència en el temps del present Conveni col·lectiu amb un altre d'àmbit superior, o amb disposicions legals que en còmput anual fossin superiors, es reconeix la facultat dels treballadors/es a adherir-se al mateix si ho estimessin convenient. En cas contrari, es consideraran absorbides amb les millores pactades en aquest Conveni.

2. Compensació. Les condicions pactades són compensables íntegrament amb les quals regissin anteriorment al Conveni per imperatiu legal, jurisprudencial, contenciós o administratiu, conveni sindical, pacte de qualsevol classe, contracte individual, usos i costums locals, comarcals, regionals o per qualsevol altra causa.

CAPÍTOL 2. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL. SISTEMES D'INCENTIUS.

Article 8. Organització del treball. Facultats de la direcció de l'empresa i dels representants dels treballadors/es.

L'organització del treball, conformement al prescrit en aquest Conveni i en la legislació vigent és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa, amb la intervenció dels representants dels treballadors/es establerta en la legislació laboral i en el present conveni.

L'organització del treball té per objecte l'aconseguir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials. Això és possible amb una actitud activa i responsable de les parts integrants: direcció i treballadors/es.

Divendres, 22 de gener de 2016

Sense minvament de la facultat al·ludida en el paràgraf primer, els representants dels treballadors/es tindran les funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., en el relacionat amb l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb la legislació vigent i d'acord amb l'establer en aquest Conveni i el que s'acordi en cada empresa i/o centre de treball en desenvolupament del mateix.

En el marc de l'organització del treball l'empresari haurà de garantir la seguretat i la salut dels treballadors/es en tots els aspectes relacionats amb les condicions de treball partint de la integració de l'activitat preventiva en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos.

Previ a la modificació de les condicions de treball a causa de canvis en l'organització del mateix, a introducció de noves tecnologies, o canvis en els sistemes de rendiments, es procedirà a realitzar l'avaluació dels riscos que poguessin generar la introducció d'aquests canvis.

Article 9. Extensió de l'organització del treball.

L'organització del treball s'estendrà a les qüestions següents:

1. L'exigència d'activitat normal.
 2. Adjudicació dels elements necessaris (màquines o tasques específiques) perquè el treballador/a pugui aconseguir, com a mínim, les activitats al fet que es refereix el nombre anterior.
 3. Fixació tant dels índexs de rebuig com de la qualitat admissible al llarg del procés de fabricació que es tracti.
 4. La vigilància, atenció i neteja de la maquinària encomanada, tenint-se en compte en tot caso la determinació de les quantitats de treball i l'activitat a rendiment normal.
 5. Si, per motiu de la implantació d'un sistema de rendiments i incentius en una o diverses de les seccions que componen la fabricació, algun hagués de realitzar una quantitat o qualitat de treball superior a l'activitat normal de la seva càrrega de treball per home i hora, haurà de percebre un increment sobre el salari mínim garantit per cada grup professional, a determinar de mutu acord entre la direcció de l'empresa i els representants dels treballadors/es.
 6. La realització, durant el període d'organització del treball, de modificacions i mètodes, tarifa, distribució del personal, canvi de funcions i variacions tècniques de màquines i material, sobretot quan, respecte a aquestes últimes, es tracti d'obtenir i buscar un estudi comparatiu.
- A aquests efectes, el treballador/a conservarà, independentment dels rendiments que aconsegueixi amb els nous valors de temps, la mesura de les percepcions que hagués obtingut en les 12 setmanes anteriors a la iniciació de la prova. Si, durant el període de modificació, el treballador/a o treballadors/es afectats obtinguessin rendiments superiors al normal, seran retribuïts d'acord amb les tarifes que en previsió de tal esdeveniment s'establissin, havent d'en qualsevol cas remunerar-se'ls amb el total de les quantitats a percebre per aquest concepte d'increment de rendiment, una vegada aprovades les corresponents tarifes. En el cas que les tarifes al fet que es refereixen els 2 paràgrafs anteriors no arribessin a establir-se definitivament, s'abonarà l'activitat superior, proporcionalment al que excedeix de l'activitat normal.
7. L'adaptació de les càrregues de treball, rendiment i tarifes a les noves condicions que resultin d'aplicar el canvi d'un determinat mètode operator, procés de fabricació, canvi de matèria, maquinària o qualsevol altra condició tècnica del procés que es tracti.
 8. La fixació de fórmules clares i senzilles per a l'obtenció dels càlculs de retribucions que corresponen a tots i cadascun dels treballadors/es afectats, de forma i manera que, sigui com fos la categoria i classificació professional dels mateixos, puguin comprendre-la amb facilitat.
 9. Ambdues parts, conscients de la necessitat de millorar el sistema productiu en honor d'una major incidència i competitivitat del mercat, coincideixen a assenyalar alguns nivells a través dels quals es pot millorar el sistema productiu. Aquests són: Millores tecnològiques; millores en formació professional; organització i millora del sistema de treball; millors condicions de treball.

Divendres, 22 de gener de 2016

L'empresa, amb caràcter previ a l'adquisició de la nova tecnologia i nous processos industrials, informarà al Comitè d'empresa de les característiques tècniques dels béns a adquirir, objectius de producció que es pretenen aconseguir, repercussions sobre l'ocupació, medi ambient i salut.

Igualment, informarà del grau de formació exigible al nou lloc de treball creat o a l'afectat per les innovacions tecnològiques, arbitrànt tècnicament, en cas necessari i previ comentari amb el Comitè d'empresa, la formació adequada per desenvolupar les funcions encomanades. Empresa i Comitè procediran a reclassificar als treballadors/es afectats, amb la finalitat d'adaptar la categoria professional als nous coneixements i aptituds professionals adquirides segons allò que s'ha fixat en el present Conveni. De la mateixa forma, la direcció podrà, en el seu si o mitjançant organitzacions externes, realitzar la formació al personal que crea necessari, obligant-se al pagament de tots els emoluments fixos de les persones a formar, així com a suportar el cost del curs que això originí, exigint per això un aprofitament útil en la citada formació i posterior aplicació en l'empresa.

L'organització del treball passa per una sèrie de fases com a pas previ a l'adjudicació definitiva de l'estudi correcte a l'operari/a:

1. Descripció completa i comprensible del mètode.
2. Comprovació que tots els mitjans, útils i instal·lacions compleixen els requisits necessaris de funcionament i de màxim aprofitament (aspectes ergonòmics i de seguretat i higiene en el treball).
3. Assegurar que el maneig dels materials és idoni.
4. Comprovar que el lloc de treball compleix les condicions normatives. El mètode operari estarà a la disposició dels operaris/es, que podran consultar-ho sempre que ho estimin oportú. L'empresa facilitarà al Comitè d'empresa informació sobre els mètodes i temps, així com altres qüestions d'organització del treball i plans de producció que suposin canvis de mètodes i/o temps.

Article 10. Procediment d'implantació de sistemes d'organització.

El procediment per a la implantació dels sistemes d'organització del treball serà el següent:

1. Per a l'establiment d'un sistema de rendiment o organització sobre la base de prima o incentiu, la fixació de l'activitat normal i òptima i el canvi de mètodes de treball, serà preceptiu l'informe al Comitè d'empresa, informe que haurà de ser presentat 15 dies abans de la implantació dels nous sistemes.
2. Limitar, fins al màxim de 12 setmanes, l'experimentació de les noves tarifes o els nous sistemes d'organització.
3. Finalitzat el període d'experimentació, i en el termini màxim de 15 dies, serà preceptiu l'informe raonat, expressant la conformitat o el desacord del Comitè d'empresa, que, per al seu assessorament, podrà recaptar informes i comprovacions dels sistemes per part dels tècnics o experts que crea oportuns.
4. En el termini de 10 dies després de rebre l'escrit raonat del Comitè d'empresa, l'empresa decidirà sobre la implantació definitiva del nou sistema de control de treball i incentius, sense perjudici que aquest present reclamació davant l'organisme laboral competent, prèvia submissió a la Comissió Paritària o al Tribunal Laboral de Catalunya.
5. Exposar en els llocs de treball l'especificació de les tasques designades a cada lloc, així com les tarifes aprovades.
6. Quan les necessitats d'explotació ho aconsellin, podrà ser establert en l'empresa el treball per tasques, preu fet i altres incentius.

Article 11. Incentius.

A iniciativa de l'empresa, podrà establir-se el complement salarial per quantitat o qualitat de treball, consistent en tasques, primes o qualssevol altres incentius que el treballador/a hagi de percebre per raó d'una qualitat o una major quantitat de treball, vagin o no units a un sistema de retribució per rendiment.

De manera que l'establiment d'un complement salarial per quantitat o qualitat de treball, tindrà com a objectiu prevaler l'obtenció de rendiments superiors als establerts com a mínims en el present article, i serà preceptiva per al treballador/a l'acceptació de tals mètodes de treball sempre que les exigències de fabricació ho aconsellin, podent el treballador/a

Divendres, 22 de gener de 2016

disconforme amb aquest sistema recórrer contra el seu establiment davant l'autoritat legal competent, sense que per aquesta circumstància es deixi d'aplicar el sistema de treball fins a tant no resolgui aquesta.

Les reclamacions que puguin produir-se en relació amb l'aplicació de les tarifes d'aquests complements hauran de ser plantejades al Comitè d'empresa. De no resoldre's en el si del mateix, podrà plantejar-se l'oportuna reclamació davant l'autoritat laboral, sense que per això deixi d'aplicar-se la tarifa objecte de reclamació.

Una vegada que el treballador/a ha aconseguit el rendiment màxim, no pot exigir-se-li que ho superi, però, si ho supera, no pot aquell reduir voluntària i reiteradament aquest major rendiment obtingut.

La revisió de temps i rendiment s'efectuarà per algun dels fets següents:

1. Per reforma dels mètodes, mitjans o procediments industrials o administratius de cada cas.
2. Quan s'hagués incorregut, de manera manifesta o indubtable, en error de càlcul o mesurament.
3. Si en el treball hi hagués hagut canvi en el nombre de treballadors/es o alguna altra modificació en les condicions d'aquell.

L'empresa haurà d'establir un sistema de remuneració amb incentiu a la mà d'obra indirecta, quan es trobi establert per a la mà d'obra directa, si aquest fet determinés que hauria de realitzar-se una quantitat de treball superior a l'activitat normal de la seva càrrega de treball per home i hora.

Si qualsevol dels treballadors/es remunerats a preu fet o prima no donés el rendiment degut per causes imputables a l'empresa, malgrat aplicar la tècnica, activitat i diligències necessàries, tindrà dret al salari que s'hi hagués previst o, en un altre cas, al mínim establert en paràgrafs anteriors.

Si les causes motivadores de la disminució del rendiment fossin accidentals i no s'estenguessin a tota la jornada, es deurà solament compensar a l'obrer/al temps que duri la disminució.

Quan per motius ben provats, no imputables a descuit o negligència de l'empresa però independents de la voluntat del treballador/a (falta de corrent, avaria de les màquines, espera de força o materials, etc.), calgui suspendre el treball, es pagarà als treballadors/es la percepció corresponent al rendiment normal.

En tots dos suposats, per acreditar aquests drets serà indispensable haver romàs en el lloc de treball.

Activitat mínima és la que desenvolupa un operari/a mitjà lliurat al seu treball, conscient de la seva responsabilitat, sota una direcció competent però sense l'estímul d'una remuneració per incentiu. Aquest ritme pot mantenir-se fàcilment un dia darrere l'altre, sense excessiva fatiga física i mental, i es caracteritza per la realització d'un esforç constant i raonable. Activitat òptima és la màxima que pot desenvolupar un operari/a mitjà, sense pèrdua de vida professional, treballant la jornada legalment establerta.

El sistema establert en l'empresa, degudament legalitzat, és el de 75 a activitat mínima o exigible, i 100 a activitat òptima o màxima, en tots dos casos, corresponents a l'escala BSI.

El rendiment normal, i per tant la producció normal, són els exigits en el present Conveni i l'empresa podrà determinar-los a qualsevol moment, sense que no fer-ho signifiqui ni pugui interpretar-se com a desistiment d'aquest dret.

De manera que es parteix en la redacció i signatura del present conveni col·lectiu, d'unes taules salarials que han estat establertes en els seus conceptes, salari mínim garantit i plus de conveni i quanties, d'un rendiment mínim exigible per a tots els treballadors de 75 en l'escala BSI, rendiment que es qualifica per l'empresa com a activitat mínima que en circumstàncies normals de producció ha de ser aconseguida per tot operari/a com a contraprestació als salaris establerts en el present conveni.

La remuneració del rendiment mínim queda determinada pel salari mínim garantit més el plus de conveni.

En els sistemes d'incentiu de nova implantació, quedarà garantit que els qui treballen a rendiment mitjà percebran l'escala d'incentius vigents al moment de tal fet.

Divendres, 22 de gener de 2016

4. Si, per falta de fluid elèctric generalitzada, l'empresa decidís que parteix del personal no es desplaçi al centre de treball, als afectats, i per 1 sola vegada a l'any, se'ls abonaria el dia deixat de treballar a raó de tots els conceptes fixos, sense l'obligació posterior de recuperar aquest dia no treballat.

Article 12. Treballador/a sense ocupació.

L'empresa, en cas de tenir personal aturat apte per realitzar un treball determinat, ho encomanarà a dita personal aturat, amb preferència sobre empreses externes.

CAPÍTOL 3. INGRESSOS, CONTRACTES I ASCENSOS; PLANTILLES I ESCALAFONS; CANVIS DE LLOC DE TREBALL I CESSAMENTS.

Article 13. Modalitats i contingut del contracte.

S'estarà al que es disposa en la legislació vigent, sobre el dret a la informació en matèria de contractació. Sense perjudici de l'anterior, es fixen com a referència contractual els següents:

13.1. Contractes de durada determinada.

Els treballadors/es contractats per temps determinat tindran els mateixos drets i igualtat de tracte en les relacions laborals que els altres treballadors/es de la plantilla, excepte les limitacions que es derivin de la naturalesa i durada del seu contracte.

Els contractes de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes podran tenir una durada màxima de 12 mesos, dins d'un període de 18 mesos contats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes.

En aplicació de l'article 15.7 de l'Estatut dels treballadors, l'empresa haurà d'informar als treballadors/es amb contractes de durada determinada, inclosos els contractes formatius, sobre l'existència de llocs de treball vacants, a fi de garantir les mateixes oportunitats d'accedir a llocs permanents que els altres treballadors/es.

13.2. Contractes a temps parcial.

El contracte de treball s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador/a a temps complet comparable. S'entendrà celebrat per temps indefinit quan es concerti per realitzar treballs fixos i periòdics dins del volum normal de l'activitat de l'empresa.

El contracte a temps parcial haurà de formalitzar-se necessàriament per escrit, havent de constar en ell el nombre ordinari d'hores de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any, així com la seva distribució diària o setmanal o mensual o anual, tret que la distribució del temps de treball per als treballadors/es amb contracte a temps parcial estigui acordada en l'empresa amb els representants dels treballadors/es.

Els treballadors/es contractats a temps parcial tindran els mateixos drets i igualtat de tracte en les relacions laborals que els altres treballadors/es de plantilla, excepte les limitacions que es derivin de la naturalesa del seu contracte. Els treballadors/es contractats a temps parcial gaudiran dels suplerts de menjador, transport, etc., en la mateixa forma que la resta de la plantilla, podent ser-los compensats en metàl·lic si així s'acordés.

Per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors/es, podrà ampliar-se el nombre d'hores complementàries previst per a aquesta modalitat contractual fins a un 50% de les hores ordinàries objecte del contracte. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i les complementàries haurà de ser inferior a la jornada màxima que regeixi en l'empresa.

Els treballadors/es amb contracte a temps parcial podran optar a passar a desenvolupar la seva activitat a jornada completa quan així ho permeti l'organització del treball i de la producció de l'empresa, i tindran preferència per cobrir vacants a jornada completa. Així mateix, els treballadors/es a jornada completa podran optar a desenvolupar la seva activitat a temps parcial sempre que això sigui compatible amb l'organització productiva.

13.3. Contracte fix-discontínu.

El contracte per temps indefinit de fixos discontinus és el concertat per a la realització de treballs que tinguin caràcter de fixos discontinus i no es repeteixen en dates certes, dins del volum normal d'activitat de l'empresa. El contracte fix

Divendres, 22 de gener de 2016

discontinuu es distingeix de l'eventual perquè els seus serveis són reiterats en el temps i resulten consubstancials al procés productiu de l'empresa i sense el concurs de la qual no seria possible la realització de l'activitat de la mateixa.

En els supòsits en què aquests treballs discontinuus sí es repeteixin en dates certes, els serà aplicable la regulació del contracte a temps parcial celebrat per temps indefinit.

Quan s'utilitzi la modalitat contractual de fix discontinuu s'establirà en l'empresa, previ informe-consulta dels representants dels treballadors/es, l'ordre i forma de trucada amb criteris objectius i no discriminatoris. La trucada al treballador/a, així com la notificació als representants dels treballadors/es, s'efectuarà amb un preavís mínim de set dies.

En el contracte escrit que es formalitzi haurà de figurar una indicació sobre la durada estimada de l'activitat laboral, sobre la forma i ordre de crida i la jornada laboral estimada i la seva distribució horària.

La direcció de l'empresa informará als treballadors/es fixos-discontinuus sobre les vacants relatives a contractes de durada indefinida de caràcter ordinari que sorgeixin en l'empresa.

13.4. Contractes de relleu.

Quan es produeixin les circumstàncies que possibilitin el contracte de relleu, podrà procedir-ne a la realització del mateix sempre que existeixi mutu acord entre empresa i treballador/a.

Els acords d'empresa en els es hagi assumit compromisos concrets sobre aquesta matèria seran respectats en la seva integritat.

El citat contracte de relleu es regirà quant a les seves formalitats i requisits, pel que es disposa en la legislació vigent.

No obstant això, mitjançant mutu acord entre empresa i treballador/a jubilat podrà pactar-ne l'acumulació del temps de treball d'aquest últim en una determinada època de l'any.

De conformitat amb l'article 12.7, lletra d), de l'Estatut dels treballadors, el lloc de treball del treballador/a rellevista podrà ser el mateix del treballador/a substituït o un de similar, entenent per tal l'acompliment de tasques corresponents al mateix grup professional.

El contracte de relleu se subscriurà amb treballadors/es en situació de desocupació, degudament inscrit en l'oficina de col·locació corresponent i mitjançant sol·licitud al mateix organisme, o que tinguin subscrit un contracte de durada determinada a fi de substituir la jornada de treball que hagi deixat vacant un treballador/al fet que es jubili parcialment. La durada del contracte de relleu serà indefinida o igual a la del temps que falti al treballador/a substituït per aconseguir l'edat de jubilació. Si en complir aquesta edat el treballador/a jubilat parcialment continués en l'empresa, el contracte de relleu celebrat per durada determinada podrà prorrogar-ne per períodes anuals, extingint-se, en tot cas, en finalitzar el període corresponent a l'any en què es produeixi la jubilació total del treballador/a rellevat.

La inclusió en aquest conveni d'aquestes tipologies de contractació no podrà entendre's, en cap cas, com una limitació a les modalitats presents o que en un futur poguessin establir-se per normativa legal ni tampoc extralimitar-se a les modalitats que legalment s'estableixin.

Quan es donin les circumstàncies que possibilitin el contracte de relleu l'empresa emplenarà les formalitats necessàries per a la realització del contracte de relleu, sempre que el treballador/a afectat ho sol·liciti i hagi complert els 61 anys d'edat, o edat legal mínima que en cada data respectiva es requereixi per poder accedir a aquesta modalitat de jubilació.

En tots els contractes de relleu que existeixin en l'empresa, tindran el següent escalat en matèria d'exoneració de l'obligació de treballar la jornada de prestació de serveis a la qual no aconseguixi la jubilació parcial:

- Amb una antiguitat de 25 o més anys en l'empresa, es reconeix una dispensa absoluta del treballador/a.
- Amb una antiguitat de 20 a 25 anys en l'empresa, es reconeix una dispensa del 75% del temps de treball.
- Amb una antiguitat de 10 a 20 anys en l'empresa, es reconeix una dispensa del 50% del temps de treball.

13.5. Durant la vigència temporal d'aquest conveni, i amb la finalitat de procurar l'estabilitat dels llocs de treball, l'empresa mantindrà un percentatge de plantilla fixa, treballadors/es vinculats amb relació laboral indefinida-, que suposarà mantenir almenys un 80% de la plantilla fixa.

Divendres, 22 de gener de 2016

Així mateix, dins del deure l'empresa d'informar al Comitè de les contractacions temporals, l'empresa procurarà en tant que sigui possible d'informar també al Comitè, amb caràcter previ, de les noves contractacions quan el seu volum així ho justifiqui.

Article 14. Ingressos.

L'ingrés dels treballadors/es s'ajustarà a les normes legals generals sobre col·locació i específiques recollides als programes nacionals de foment de l'ocupació vigents a cada moment.

Tindran dret preferent per a l'ingrés, en igualtat de mèrits, els qui estiguin en possessió de la titulació oficial o certificat de professionalitat requerits per al lloc de treball a cobrir, així com haver realitzat prèviament cursos de formació professional relacionats amb el mateix. Per fer efectiu el principi d'acció positiva assenyalat en l'article 18 del Conveni general de la Indústria Química hauran d'establir-se en l'empresa exclusions, reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup o funció que es tracti. A cada centre de treball o empresa, la direcció comunicarà als representants dels treballadors/es el lloc o llocs de treball que es preveu cobrir, les condicions que han de reunir els aspirants, les proves de selecció a realitzar i la documentació a aportar pels aspirants. En tot cas, els criteris a utilitzar en els procediments de selecció hauran de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat, discapacitat, gènere, origen, inclos el racial o ètnic, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social o llengua.

Els representants dels treballadors/es, que podran emetre informe sobre aquest tema, vetllaran per la seva aplicació objectiva, així com per la inexistència de discriminació per raó dels factors anteriorment exposats. Quan existeixin vacants en llocs de treball que no impliquin comandament o confiança, la direcció de l'empresa, excepte acord en contrari amb els representants dels treballadors/es, prèviament a acudir a la contractació de personal extern a l'empresa, informará pels mitjans habituals establerts en l'empresa, amb la finalitat que qualsevol treballador/a pugui optar al procés de selecció del lloc que es pretén cobrir.

Article 15. Classificació funcional.

Els treballadors/es afectats pel present Conveni, en atenció a les funcions que desenvolupin i d'acord amb les definicions que s'especifiquen posteriorment, seran obligatòriament classificats en grups professionals.

Aquesta estructura professional pretén obtenir una més raonable estructura productiva, tot això sense minvament de la dignitat, oportunitat de promoció i justa retribució que correspongui a cada treballador/a. Els actuals llocs de treball i tasques s'ajustaran als grups establerts en el present Conveni.

Definició dels grups professionals.

Es defineixen a continuació els grups professionals que agrupen les diverses tasques i funcions que es realitzen en la Indústria Química, dins de les divisions orgàniques funcionals en les quals es descompon la mateixa, indústria a la qual pertany actualment l'empresa Industrial Flexo SL per la seva activitat productiva, i a les quals s'adaptaran conforme a les equivalències que en aquest conveni s'establiran, les categories professionals actualment vigents en l'empresa Industrial Flexo SL.

Aquestes divisions orgàniques funcionals són les següents:

- a) Producció.
- b) Manteniment.
- c) Serveis.
- d) Recerca i laboratoris.
- i) Administració i informàtica.
- f) Comercial.

Definició dels factors que influeixen en la determinació de la pertinença a un determinat grup professional.

I. Coneixements: Factor per l'elaboració del qual es té en compte, a més de la formació bàsica necessària per poder complir correctament la comesa, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició d'aquests coneixements o experiències.

Aquest factor pot dividir-se en dos subfacetes:

Divendres, 22 de gener de 2016

a) Formació: Aquest subfactor considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitjana per arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Aquest factor, també haurà de considerar les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, etc.

b) Experiència: Aquest subfactor determina el període de temps requerit perquè una persona de capacitat mitjana, i posseint la formació especificada anteriorment, adquireixi l'habilitat i pràctica necessàries per exercir el lloc, obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

II. Iniciativa/Autonomia: Factor en el qual es té en compte la major o menor dependència a directrius o normes i la major o menor subordinació en l'acompliment de la funció que es desenvolupa. Aquest factor comprèn tant la necessitat de detectar problemes com la d'improvisar solucions als mateixos.

Ha de tenir-se en compte:

a) Marc de referència: Valoració de les limitacions que puguin existir en el lloc respecte a: accés a persones amb superior responsabilitat en l'organigrama de la companyia, l'existència de normes escrites o manuals de procediment.

b) Elaboració de la decisió: Entenent com tal l'obligació dimanant del lloc de determinar les solucions possibles i triar aquella que es considera més apropiada.

III. Complexitat: Factor la valoració del qual està en funció del major o menor nombre, així com del major o menor grau d'integració dels restants factors enumerats en la tasca o lloc encomanat.

a) Dificultat en el treball: Aquest subfactor considera la complexitat de la tasca a desenvolupar i la freqüència de les possibles incidències.

b) Habilitats Especials: Aquest subfactor determina les habilitats que es requereixen per determinats treballs, com poden ser esforç físic, destresa i coordinació manual, ocular i motora, etc. i la seva freqüència durant la jornada laboral.

c) Ambient de treball: Aquest subfactor aprecia les circumstàncies sota les quals ha d'efectuar-se el treball, i el grau en què aquestes condicions fan el treball desagradable.

No s'inclouran en aquest subfactor les circumstàncies relatives a la modalitat de treball (nocturn, torns, etc.).

IV. Responsabilitat: Factor en l'elaboració del qual es té en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció i el grau d'influència sobre els resultats i importància de les conseqüències de la gestió.

Aquest factor comprèn els subfactors:

a) Responsabilitat sobre gestió i resultats: Aquest subfactor considera la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc sobre els errors que poguessin ocórrer. Es valoren no només les conseqüències directes, sinó també la seva possible repercussió en la marxa de l'empresa. En aquest sentit, convé no prendre valors extrems, sinó una mitjana lògica i normal.

Per valorar correctament és necessari tenir en compte el grau en què el treball és supervisat o comprovat posteriorment.

b) Capacitat d'interrelació: Aquest subfactor aprecia la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc sobre contactes oficials amb altres persones, de dins i de fora de l'empresa. Es considera la personalitat i habilitat necessàries per aconseguir els resultats desitjats, i la forma i freqüència dels contactes.

V. Comandament: És el conjunt de tasques de planificació, organització, control i direcció de les activitats d'uns altres, assignades per la direcció de l'empresa, que requereixen dels coneixements necessaris per comprendre, motivar i desenvolupar a les persones que depenen jeràrquicament del lloc. Per a la seva valoració haurà de tenir-se en compte:

a) Capacitat d'ordenació de tasques.

b) Naturalesa del col·lectiu.

c) Nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

Divendres, 22 de gener de 2016

Grup professional 0. Criteris generals.

Els treballadors/es pertanyents a aquest grup planifiquen, organitzen, dirigeixen, coordinen i controlen les activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa.

Les seves funcions estan dirigides a l'establiment de les polítiques orientades per a l'eficaç utilització dels recursos humans i materials, assumint la responsabilitat d'aconseguir els objectius planificats, prenen decisions (o participen en la seva elaboració) que afecten a aspectes fonamentals de l'activitat de l'empresa, i exerceixen llocs directius en les divisions, departaments, fàbriques, plantes, o qualsevol altre àmbit similar.

Grup professional 1. Criteris generals.

Operacions que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç o atenció i que no necessiten de formació específica.

Formació: Coneixements a nivell d'Educació Primària o Secundària Obligatòries.

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

- Activitats manuals en condicionat i/o envasat.
- Operacions elementals de màquines senzilles, entenen per tals aquelles que no requereixin ensinistrament i coneixements específics.
- Operacions de càrrega i descàrrega manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.
- Operacions de neteja, àdhuc utilitzant maquinària a aquest efecte.
- Tasques que consisteixen a efectuar encàrrecs, encàrrecs, transport manual, portar o recollir correspondència.
- Etc.

Exemples pel subsector del cautxú:

- Recollidor/a de planxes de guillotina.
- Treballs de neteja i auxiliars.

Grup professional 2. Criteris generals.

Funcions que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís i concret, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental, amb possible utilització d'elements electrònics tals com a lectors, escàners, etc.

Formació: La formació bàsica exigible és la d'haver superat l'Educació Secundària Obligatòria.

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

- Activitats auxiliars, elementals o d'ajuda en procés d'elaboració de productes.
- Activitats operatòries en condicionat i/o envasat amb regulació i posada a punt en processos elementals.
- Tasques auxiliars en cuina i menjador.
- Tasques d'obra de paleta, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc., de treballadors/es que s'inicien en la pràctica de les mateixes.
- Activitats elementals de laboratori que consisteixen en la correcta preparació de material d'anàlisi i de les mostres a analitzar; neteja i rentat de mitjans analítics i ajuda a les tasques d'anàlisis, sota control directe.
- Funcions de porteria-consergeria que no exigeixin qualificació especial o coneixement d'idiomes.

Divendres, 22 de gener de 2016

- Treballs de reprografia.
- Treballs elementals i/o d'ajuda en tasques d'administració.
- Labors d'emalatge i etiquetatges d'expedicions.
- Etc.

Exemples pel subsector del cautxú:

- Pesador/a cautxús i càregues (bàscula).
- Refredador/al fet que no incorpora accelerants.
- Alimentador/a calandra i extrusora.
- Operador/a kraker.
- Troquelador/a.
- Ajudant/a premses.
- Granzador/a.
- Moliner/a.
- Ajudant/a de cilindres.
- Maneig de màquines senzilles com polidores.
- Poliment i acabat de peces, pintat i neteja de motlles.
- Treballs de verificació de les peces fabricades, repàs de les mateixes i retallada de rebaves.

Grup professional 3. Criteris generals.

Funcions consistents en l'execució d'operacions que, tot i que es realitzin sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, podent implicar la utilització de mitjans informàtics a nivell d'usuari i la responsabilitat del qual està limitada per una supervisió directa i sistemàtica.

Formació: La formació bàsica exigible és l'equivalent a l'Educació Secundària Obligatòria completada amb experiència professional o amb un Cicle Formatiu de Grau Mitjà.

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

- Operatòria i vigilància del funcionament i regulació de maquinària d'envasament i/o condicionat, el maneig del qual sigui complex, això és, que precisi d'accions manuals múltiples, dosatges varis o altres regulacions anàlogues realitzades segons programes i instruccions establertes.
- Tasques d'obra de paleta, electricitat, fusteria, pintura, mecànica, etc., amb capacitat suficient per realitzar les tasques normals de l'ofici.
- Tasques d'arxiu, registre, càlcul, facturació o similars, que requereixin algun grau d'iniciativa.
- Conductors/es de vehicles amb permís de classe B.
- Telefonista-recepcionista sense domini d'idiomes estrangers.
- Funcions de pagament i cobrament a domicili.
- Tasques d'enregistrament de dades mitjançant suport informàtic.
- Tasques de lectura, anotació, vigilància i regulació sota instruccions detallades dels processos industrials o del subministrament de serveis generals de fabricació.
- Treballs de redacció de correspondència segons format o instruccions específiques.
- Activitats de magatzem que, a més de tasques de càrrega, descàrrega, apilament i distribució, amb ajuda o no d'elements mecànics, impliquin comprovació d'entrades i sortides de mercaderies, sota instruccions i adonant al responsable del magatzem; pesatge i despatx de les mateixes, amb emplenament d'albarans i parts.
- Tasques de transport i paletitzacions, realitzats amb elements mecànics.

Divendres, 22 de gener de 2016

- Labors de calcat de plànols.
- Realització d'operacions d'anàlisis senzilles, els resultats de les quals siguin de fàcil comprovació, sota instruccions específiques i control directe; presa i preparació de mostres per a anàlisis, amb preparació del material necessari; seguiment amb instruccions precises de processos analítics realitzats en laboratoris o plantes pilot. Realització d'operacions rutinàries de tractament agrícola sota instruccions específiques i control directe. Presa i preparació de mostres per conteu. Comprèn la cura i neteja del material del laboratori.
- Etc.

Exemples pel subsector del cautxú:

- Pesador/a accelerants (balança).
- Laminador/a (tirar a mesura, incloent accelerants).
- Operacions de mescles en cilindre i/o bamburi.
- Premsistes, injectadors/es i extrusionadores/es.
- Laminador/a planxes.
- Preformadors/es.
- Manipulació de calandres senzilles.
- Verificador/a i metròloga/a.

Grup professional 4. Criteris generals.

Treballs d'execució autònoma que exigeixin, habitualment, iniciativa i raonament per part dels treballadors/es encarregats de la seva execució, comportant sota supervisió, la responsabilitat de les mateixes, podent ser ajudats per un altre o altres treballadors/es.

Formació: Formació equivalent a Batxillerat o bé Cicle Formatiu de Grau Mitjà completat amb experiència professional.

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

- Les activitats que, utilitzant la unitat d'ordinador necessària, consisteixin a operar les unitats perifèriques, contestant per consola de l'equip els missatges del sistema operatiu i dels programes i seleccionant les sortides, donant prioritat als treballs d'acord amb les planificacions i el control establerts.
- Tasques de corresponsalia, taquimecanografia i telèfon amb possible utilització d'un idioma estranger encara que sense domini del mateix.
- Activitats que, amb iniciativa, responsabilitat, coneixement i la possibilitat d'estar secundats per llocs dels grups inferiors, consisteixin en:
 - Establir, sobre la base de documents comptables, una part de la comptabilitat.
 - Redacció de correspondència comercial.
 - Càlculs de preus i escandalls, valoració d'ofertes, gestió administrativa de comandes i subministraments, amb la responsabilitat de la seva tramitació completa.
 - Tramitació administrativa d'importacions i exportacions amb possible utilització d'un idioma estranger encara que sense domini del mateix.
 - Confecció i seguiment de planning i previsions de treball.
 - Càlcul de salaris i valoració de costos de personal.
- Activitats que consisteixin en la realització d'anàlisis físiques, químics o biològics i determinacions de laboratori i/o camp, realitzades sota supervisió, sense que sigui necessari sempre indicar normes i especificacions, implicant a més la cura dels aparells i la seva homologació, preparació de reactius necessaris, obtenció de mostres, efectuar càlculs i extensió de certificats, butlletins d'anàlisis o similars, secundades o no per llocs de grups professionals inferiors.
- Tasques d'obra de paleta, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitat al més alt nivell, que permeti resoldre tots els requeriments de la seva especialitat.

Divendres, 22 de gener de 2016

- Activitats de magatzem que, en ser exercides en una organització de dimensions reduïdes, impliquen, a més dels previstos en el grup professional 3, la plena responsabilitat del procés de magatzematge amb registre en llibres i màquines a aquest efecte.
- Tasques de delineació.
- Conducció o conducció amb repartiment, amb permís de conducció de classe C, D o I, entenent que poden combinar l'activitat de conduir amb el repartiment de mercaderies.
- Activitats de control i regulació de processos industrials que generin transformació de producte, en qualsevol fase del procés productiu, siguin de producció o de serveis generals de fabricació, quan exigeixin iniciativa i raonament per part dels encarregats de la seva execució, amb ajuda o no d'altres llocs de treball i indicació de les operacions a realitzar per aquests últims.
- Venedors/es sense especialització.
- Activitats d'oficis industrials, amb capacitació suficient per realitzar totes i cadascuna de les tasques pròpies d'un ofici industrial i per propugnar la seva execució, amb pràctica total i completa de la seva comesa, amb ajuda o no d'altres llocs de treball i indicació de les operacions a realitzar per aquests últims.
- Activitats de producció i/o manteniment que, reunint els requisits del grup professional 3, suposin a més l'assumpció de l'execució autònoma i/o responsabilitat del procés podent ser ajudat per un o diversos treballadors/es.
- Etc.

Exemples pel subsector del cautxú:

- Calandrista responsable de calandra amb creuaments d'eixos i en general de precisió.
- Premsista responsable de premses.

Grup professional 5. Criteris generals.

S'inclouen en aquest grup la realització de les funcions d'integrar, coordinar i supervisar l'execució de diverses tasques homogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors.

Inclou a més la realització de tasques que, àdhuc sense implicar ordenació de treball, tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i de relacions humanes.

Formació: Coneixements equivalents als de Batxillerat completats amb experiència professional o amb un Cicle Formatiu de Grau Superior específic de la seva funció.

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

- Tasques que consisteixen en l'exercici de comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris/es dels denominats oficis clàssics (obra de paleta, fusteria, pintura, electricitat, mecànica, etc.).
- Tasques de traducció, corresponsalia, taquimecanografia i telèfon amb domini d'un idioma estranger.
- Programador/a de informàtica.
- Tasques de comptabilitat consistents a reunir els elements subministrats pels ajudants i confeccionar estats, balanços, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs, sobre la base del pla comptable de l'empresa.
- Tasques que impliquin la responsabilitat de la vigilància i aplicació dels mitjans i mesures de seguretat.
- Tasques de confecció i desenvolupament de projectes segons instruccions.
- Responsabilitat de la supervisió, segons especificacions generals rebudes, de l'execució pràctica de les tasques d'anàlisi en un o diversos laboratoris.
- Activitats que impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que puguin ser secundades per un o diversos treballadors/es del grup professional inferior.

Divendres, 22 de gener de 2016

- Venedors/es especialitzats.

- Etc.

Grup professional 6. Criteris generals.

Funcions que consisteixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors/es. S'inclou a més la realització de tasques complexes, però homogènies que, àdhuc sense implicar comandament, exigeix un alt contingut intel·lectual, així com aquelles que consisteixen a establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals.

Formació: Coneixements equivalents a titulació universitària de grau mitjà, a nivell de Diplomatura o Enginyeria Tècnica, completats amb un període de pràctiques o experiència professional.

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

- Realització de funcions tècniques a nivell acadèmic mitjà, que consisteixen a col·laborar en treballs de recerca, control de qualitat, estudis, vigilància o control en processos industrials o en serveis professionals o científics d'assessorament.

- Analistes d'aplicacions d'informàtica.

- Responsabilitat d'ordenar i supervisar l'execució de tasques de producció, manteniment, serveis o administració o del conjunt de totes elles en una empresa de dimensions reduïdes.

- Responsabilitat de l'execució de tasques d'una unitat de producció, manteniment o serveis o de les tasques que es desenvolupen en el conjunt dels mateixos en una empresa de dimensions reduïdes.

- Responsabilitat d'una unitat homogènia de caràcter administratiu o del conjunt de serveis administratius d'una empresa l'administració de la qual no precisi, per la seva dimensió de subdivisions orgàniques.

- Inspector/a o supervisor/a de la xarxa de vendes.

- Etc.

Grup professional 7. Criteris generals.

Inclouen les funcions que consisteixen en la realització d'activitats complexes amb objectius definits i amb alt grau d'exigència en els factors d'autonomia i responsabilitat, dirigeixen normalment un conjunt de funcions que comporten una activitat tècnica o professional especialitzada.

Formació: Equivalent a titulació universitària de grau superior, a nivell de Llicenciat o Enginyer Tècnic Superior, completada amb una dilatada experiència professional.

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia són assimilables a les següents:

- Realització de funcions que impliquin tasques de recerca o control de treballs amb capacitat per estudiar i resoldre els problemes que es plantegen.

- Responsabilitat tècnica d'un laboratori o del conjunt de diversos laboratoris d'empreses de tipus mitjà.

- Supervisió tècnica d'un procés o secció de fabricació o de la totalitat del procés en empreses de tipus mitjà.

- Supervisió tècnica d'un grup de serveis o de la totalitat dels mateixos i fins i tot de tots els processos tècnics en empreses de tipus mitjà.

- Coordinació, supervisió i ordenació de treballs administratius heterogenis o del conjunt d'activitats administratives en empreses de tipus mitjà.

- Responsabilitat de l'explotació d'un ordinador o sobre el conjunt de serveis de processament de dades en unitats de dimensions mitjanes.

Divendres, 22 de gener de 2016

- Anàlisi de sistemes d'informàtica.

- Funcions de direcció, coordinació i control de l'activitat comercial, així com del personal, d'una zona o demarcació comercial o geogràfica, amb responsabilitat pel compliment d'objectius.

Grup professional 8. Criteris generals.

S'inclouen en aquest grup aquells llocs que requereixen un alt grau d'autonomia, coneixements professionals i responsabilitats que s'exerceixen sobre un o diversos sectors de l'empresa, partint de directius generals molt àmplies, devent adonar de la seva gestió a alguna de les persones incloses en el grup 0.

Formació: Equiparable a titulació universitària de grau superior completada amb estudis específics, de Postgrau o Doctorat, o amb una dilatada experiència professional.

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

- Les funcions consistents en planificació, ordenació i supervisió dels serveis.

- Les funcions consistents en planificació, ordenació i supervisió dels serveis.

- Les consistents en ordenació i supervisió de sistemes, processos i circuits de treball.

- El desenvolupament de tasques de gestió i de recerca a alt nivell amb la programació, desenvolupament i responsabilitat pels resultats.

- La responsabilitat del control, planificació, programació i desenvolupament del conjunt de tasques d'informàtica.

- Etc.

15.1. Mobilitat funcional.

Podrà dur-se a terme una mobilitat funcional a l'interior dels grups professionals per raons alienes a necessitats de la producció, quan això no impliqui trasllat de localitat. Exerciran de límit per a la mateixa els requisits d'idoneïtat i aptitud necessaris per a l'acompliment de les tasques que s'encomanin a dita treballadora/a, així com el respecte a la seva dignitat.

A l'efecte d'aquest article, s'entendrà que existeix la idoneïtat requerida quan la capacitat per a l'acompliment de la nova tasca es desprengui de l'anteriorment realitzada o el treballador/a tingui el nivell de formació o experiència requerida per al desenvolupament de la prestació laboral en el nou lloc de treball. De no produir-se els anteriors requisits, deurà l'empresa dotar al treballador/a de la formació abans referida.

Als treballadors/es objecte de tal mobilitat els seran garantits els seus drets econòmics i professionals, d'acord amb la Llei.

Els representants dels treballadors/es, si els hi hagués, podran recaptar informació sobre les decisions adoptades per la direcció de l'empresa en matèria de mobilitat funcional, així com de la justificació i causa de les mateixes, venint-ne obligat l'empresa a facilitar-la.

15.2. Mobilitat funcional per decisió de la treballador/a víctima de violència de gènere.

Amb la finalitat d'evitar la possibilitat de trobés amb el seu agressor, la treballadora o treballador víctima de violència de gènere que tingui reconeguda aquesta condició i que efectuï la seva prestació laboral fos del centre de treball, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tingui vacant en qualsevol dels seus centres de treball. En tals suposats, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballador/a les vacants existents en aquest moment o les que es poguessin produir en el futur.

A l'efecte de l'aplicació del present article la condició de víctima de violència de gènere haurà d'estar acreditada, bé pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, bé judicialment, i ser coneguda de forma fefaent per l'adreça de l'empresa.

Divendres, 22 de gener de 2016

15.3. Procediment d'adequació de la classificació professional i model obligatori de consultes.

S'examinarà anualment l'adequació de la vigent classificació professional en l'empresa a les modificacions produïdes com a conseqüència de l'evolució tecnològica o d'organització del treball. En el supòsit de desacord entre l'empresa i els representants dels treballadors/es, es procedirà a consultar a la comissió paritària del conveni perquè dictami.

Reclamacions. En matèria de reclamacions de classificació professional, i sense perjudici de la submissió general a les disposicions vigents, els representants legals estudiaran, conjuntament amb l'empresa, les reclamacions al fet que pertoqués.

Qualsevol discrepància sorgida de les eliminacions de categories resultants de la nova redacció d'aquest article, haurà de resoldre's a la llum de l'establir en les redaccions anteriors del mateix.

La Comissió Paritària nomenarà un grup de treball que estudiarà el sistema de classificació professional vigent en l'empresa, i ambdues parts analitzaran el resultat de l'estudi abans que decaigui la vigència del Conveni.

De no haver-hi acord en la classificació professional, o de sorgir algun punt concret de discrepància, les parts, després de sotmetre la discrepància a la comissió paritària d'aquest conveni, de no aconseguir-ne tampoc acord, se sotmetrà a la mediació o arbitratge de la Comissió Mixta del Conveni general de la Indústria Química, perquè emeti el corresponent dictamen sobre l'aplicació de la classificació professional, o bé s'acudirà al Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 16. Període de prova.

L'ingrés dels treballadors/es es considerarà fet a títol de prova, el període de la qual serà variable segons l'índole dels llocs a cobrir i que en cap cas podrà excedir del temps fixat en la següent escala:

- grup s professionals 8 i 7, sis mesos.
- grup s professionals 6 i 5, quatre mesos.
- grup s professionals 4 i 3, tres mesos.
- grup professional 2, dos mesos.
- grup professional 1, un mes.

En tot cas, no podrà ser superior a un mes per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors/es que estiguin en possessió de títol de grau mitjà, ni a dos mesos per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors/es que estiguin en possessió de títol de grau superior. Si al final del contracte en pràctiques el treballador/a continués en l'empresa no podrà concertar-se un nou període de prova.

Només s'entendrà que el treballador/a està subjecte al període de prova si així consta per escrit. Durant el període de prova, per l'empresa i el treballador/a podrà resoldre's lliurement el contracte sense termini de preavis i sense dret a indemnització alguna. La facultat de desistiment no podrà exercitar-se si ocasiona la lesió d'un dret fonamental.

No podrà celebrar-ne un nou període de prova quan el treballador/a faig exercit les mateixes funcions amb anterioritat en l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.

Quan el treballador/al fet que es trobi realitzant el període de prova no ho superi, la direcció de l'empresa vindrà obligada a comunicar-ho als representants dels treballadors/es.

Transcorregut el termini de prova, els treballadors/es ingressaran en la plantilla, amb tots els drets inherents al seu contracte i al Conveni col·lectiu. La situació d'incapacitat temporal, maternitat i adopció o acolliment interromprà el còmput d'aquest període, que es reprendrà a partir de la data de la incorporació efectiva al treball.

Article 17. Ascensos.

Els ascensos se subjectaran al règim següent:

1. L'ascens dels treballadors/es a tasques o llocs de treball que impliquin comandament o confiança, tals com les quals realitzen els contramestres, capatassos, delegats/as, prefectura d'organització, prefectura de processament de dades, prefectura d'explotació, prefectura d'administració, prefectura de vendes, propaganda i/o publicitat, així com les tasques d'inspecció, consergeria, cobrament, vigilància o guarda jurat, seran de lliure designació per l'empresa.

Divendres, 22 de gener de 2016

2. Per a l'ascens de la resta dels treballadors/es, l'empresa establirà un concurs-oposició sobre la base d'un sistema de caràcter objectiu, prenent com a referència les següents circumstàncies: titulació adequada, valoració acadèmica, coneixement del lloc de treball, historial professional, haver exercit funció de superior grup professional i superar satisfactòriament les proves que a aquest efecte s'estableixin.

Per fer efectiu el principi d'acció positiva previst en aquest conveni podran establir-se en l'empresa exclusions, reserves i preferències quant a la promoció de manera que, en igualtat de mèrits, tinguin dret preferent per ser promocionades les persones del sexe menys representat en el grup o funció que es tracti. En tot cas, els criteris a utilitzar en els procediments d'ascens hauran de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat, discapacitat, gènere, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social o llengua.

El sistema de valoració confeccionat per la direcció serà comunicat als representants dels treballadors/es per al seu degut coneixement i informació sobre aquest tema. En el cas que es produís desacord per estimar els representants dels treballadors/es que el sistema manca d'objectivitat o neutralitat, en reunió conjunta, ambdues parts tractaran de negociar una solució concordada. En el supòsit de persistir el desacord, haurà d'acudir-se a la mediació o arbitratge de la Comissió Paritària, sense que això obsti, si fos el cas, la posterior resolució per la via administrativa o judicial.

A l'efecte d'assegurar la participació dels representants dels treballadors/es en els procediments a través dels quals es produeixen els ascensos, aquests s'analitzaran en les reunions periòdiques entre la direcció de l'empresa i el Comitè d'empresa, amb submissió de les discrepàncies que sorgeixin als llits de mediació o arbitratge previstos en el paràgraf precedent.

En l'aplicació d'aquest article es respectarà el dret igual de tots els treballadors/es a la promoció, sense que càpiga discriminació alguna per raons de edat, sexe, raça o país de procedència, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

3. Conforme a l'exposat als apartats precedents, es notificarà als representants dels treballadors/es els ascensos fins al grup professional 7 inclusivament.

Article 18. Plantilla.

18.1. Evolució de la plantilla.

En l'últim trimestre de cada any l'empresa i els representants dels treballadors/es analitzaran l'evolució de la plantilla durant l'any, així com les activitats i produccions desenvolupades, la seva distribució al llarg de l'any i les diverses modalitats de contractació i subcontractació utilitzades en cadascuna d'elles, juntament amb les hores extraordinàries realitzades.

Sobre la base d'això l'empresa fixarà les previsions i objectius de plantilla per a l'any següent en relació amb els objectius de producció i vendes, la seva prevista evolució al llarg de l'any, la situació del mercat, les inversions a realitzar, les innovacions tecnològiques, els plans de formació i promoció, els possibles projectes de rejuveniment de plantilles, etc.

Trimestralment s'examinarà l'evolució de les previsions assenyalades, així com els projectes per al trimestre següent, detallant els nous contractes a realitzar, les modalitats de contractació a utilitzar, així com els supòsits de subcontractació.

L'empresa, prèvia sol·licitud dels representants dels treballadors/es, lliurarà a aquests el llistat complet de la plantilla existent a 31 de desembre amb indicació per a cada treballador/a de el grup professional, divisió orgànica, departament, lloc de treball o funció, règim de jornada, modalitat contractual i data de terminació del contracte en el supòsit de no ser indefinit.

Sense perjudici de la promoció del personal existent per la via de l'ascens, l'empresa podrà amortitzar les vacants que es produeixin. De tot això, i prèviament a l'amortització de les vacants, s'informarà als representants dels treballadors/es, si els hi hagués, als efectes oportuns.

18.2. Situacions de crisi.

L'empresa donarà prioritat en els processos de reajustament de plantilla als processos de mobilitat interna i externa (trasllats/desplaçaments), així com a assumir els canvis organitzatius i de flexibilitat, especialment els regulats en els

Divendres, 22 de gener de 2016

articles relatius a la utilització de la borsa d'hores flexibles, que permetin un adequat aprofitament dels recursos existents. En tot cas, les opcions assenyalades seran objecte de negociació amb els representants legals dels treballadors/es.

L'empresa assumeix el compromís d'utilitzar l'expedient de regulació d'ocupació com a últim ràtio i no sense abans haver esgotat els procediments interns i vies de conciliació i mediació en línia amb el comentat en el paràgraf anterior.

En aquest sentit i prèviament a la presentació formal dels procediments de l'article 51 de l'Estatut dels treballadors, s'articularen amb els representants dels treballadors/es en l'empresa, sistemes d'informació a fi d'evitar en la mesura del possible el recurs a aquests procediments. Tot això, sense perjudici de, si escau, la definitiva presentació dels mateixos per part de la direcció de l'empresa.

En l'elaboració de plans enfront de les situacions de crisi contemplades en l'article 51 de l'Estatut dels treballadors (extinció de contractes per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció), l'empresa assumeix la necessitat d'establir, per abordar tals qüestions, un pla en la confecció del qual hauran d'aportar les dades pròpies i de mercat que justifiquen les mesures proposades, efectuar un diagnòstic de situació adequat i proposar alternatives front la situació plantejada de manera que l'extinció de contractes es constituirà sempre en l'última d'elles, de conformitat sempre amb la normativa legal a cada moment vigent. A aquests efectes l'empresa haurà de consultar prèviament amb els representants dels treballadors/es, d'acord amb la Llei, el contingut del pla amb l'ànim i voluntat d'obtenir el possible acord en relació amb les solucions més eficaces als problemes plantejats.

Article 19. Escalafons.

Amb caràcter únic, l'empresa confeccionarà anualment els escalafons del seu personal, en 2 modalitats diferents:

- a) general: Agruparà a tot el personal de l'empresa, amb vista a la data d'ingrés de cada treballador/a, sense distinció de grups ni categories professionals.
- b) Especial: Agruparà als treballadors/es per grups i subgrups professionals i, dins d'aquests, per categories.

L'ordre de cada treballador/a en els escalafons vindrà determinat per la data d'alta en la respectiva categoria professional, dins del grup o subgrup que es tracti. En el cas d'igualtat, des de l'antiguitat en l'empresa, i, si aquesta és igual, per la major edat del treballador.

Amb la mateixa periodicitat indicada, l'empresa publicarà els escalafons per a coneixement del personal, que tindrà un termini de 30 dies a partir d'aquesta publicació per reclamar davant l'empresa sobre la situació que en el mateix se li hagi assignat. Si l'empresa no contestés en el termini de 60 dies a la reclamació del treballador/a, s'entén que accedeix a la sol·licitud formulada.

Article 20. Traslats.

Els trasllats de personal que impliquin canvi de domicili familiar per a l'afectat podran efectuar-se: per sol·licitud de l'interessat, per acord entre l'empresa i el treballador/a, per necessitats de servei i per permuta.

1. Quan el trasllat s'efectuï a sol·licitud de l'interessat/a, prèvia acceptació de l'empresa, aquest mancarà de dret a indemnització per les despeses que origini el canvi.
2. Quan el trasllat es realitzi per mutu acord entre l'empresa i el treballador/a, s'estarà a les condicions pactades per escrit entre ambdues parts.
3. Quan les necessitats del treball ho justifiqui, i prèvia informació als representants dels treballadors/es, podrà l'empresa dur a terme el trasllat, encara que no arribi a un acord amb el treballador/a, sempre que se li garanteixin al traslladat tots els drets que tingués adquirits, així com qualssevol uns altres que en el futur poguessin establir-se. En tot cas, tret que en l'empresa s'hagués establert per acord genèric o específic amb els representants dels treballadors/es un sistema de compensació diferent, el traslladat percebrà, prèvia justificació, l'import de les següents despeses: locomoció de l'interessat/a i els seus familiars que convisquin amb ell, els de transport de mobiliari, roba i estris, i una indemnització en metàl·lic igual a dos mesos de salari real. Igualment l'empresa sufragarà al treballador/a traslladat una ajuda econòmica amb caràcter temporal –en cap cas superior a deu mensualitats– que li permeti accedir al gaudi d'habitatge en el nou lloc de residència, i consistent en la diferència del cost de renda a més si la hi hagués, en relació amb el cost de renda o lloguer d'habitatge similar en el lloc de procedència.

Divendres, 22 de gener de 2016

Notificada la decisió del trasllat, si el treballador/a optés per la rescissió del contracte s'estarà al que es disposa en la legislació vigent.

Sense perjudici de l'executivitat del trasllat, el treballador/al fet que no havent optat per l'extinció del seu contracte es mostri disconforme amb la decisió empresarial, podrà impugnar-la davant la jurisdicció competent.

Article 21. Trasllat del centre de treball.

En el cas que l'empresa pretengui traslladar el centre de treball a una altra localitat, i sense perjudici de les disposicions vigents en aquesta matèria, vindrà obligada a comunicar-ho al personal amb 1 any d'antelació sempre que sigui possible i, excepte casos de força major, hauran de detallar-se en aquest avís els extrems següents:

- a) Lloc on es projecta traslladar l'empresa.
- b) Possibilitats d'habitatge en la nova localitat i condicions de lloguer o propietat.

El treballador/a afectat tindrà un termini màxim de 2 mesos per acceptar o formular objeccions a la proposta de trasllat. En qualsevol cas, el personal tindrà dret a percebre les indemnitzacions que legalment es determinin.

Si algun treballador/a hagués realitzats despeses justificades amb motiu del trasllat i aquest no es porta a efecte per l'empresa, tindria dret a ser indemnitzat en els perjudicis ocasionats.

Article 22. Canvis de lloc de treball.

En els casos d'obriers/es adscrits amb caràcter forçós a un grup diferent del seu per excés de plantilla, hauran de ser reintegrats al grup d'origen quan existeixin vacants de la seva categoria.

Els treballadors/es remunerats a preu fet, amb prima o en preu fet que suposin la percepció de complements especials de retribució no podran ser adscrits a altres treballs de diferent règim, excepte quan intervinguessin causes de força major o les exigències tècniques de l'explotació ho requereixin. En tot cas, aquest canvi tindrà caràcter provisional i només podrà durar mentre subsisteixin les circumstàncies excepcionals que ho motivessin, no podent l'empresa contractar nou personal per treballar a preu fet i amb cosina en les labors en què anteriorment es van ocupar dites treballadores/es sense que aquests tornin a ser reintegrats als seus anteriors llocs de treball.

Els treballadors/es que per circumstàncies de la producció siguin traslladats a altres seccions que percebin complement de lloc de treball inferior al que habitualment venien percebent, percebran el complement de lloc de treball de la seva anterior secció, no sent en cap cas, en tractar-se d'un complement de lloc de treball, consolidable.

Article 23. Treballs de diferent grup professional.

L'empresa, en cas de necessitat, podrà destinar als treballadors/es a realitzar treballs de diferent grup professional al seu, reintegrant-se el treballador/a a el seu antic lloc quan cessi la causa que va motivar el canvi.

Quan es tracti d'un grup superior, aquest canvi no podrà ser de durada superior a 6 mesos ininterromputs, excepte en els casos de substitució per malaltia, accident de treball, llicències, excedència especial i altres causes anàlogues, en aquest cas es perllongarà mentre subsisteixin les circumstàncies que l'hagin motivat. Transcorreguts els 6 mesos, amb les excepcions apuntades, es convocarà Concurs-Oposició en els termes del present conveni. La retribució, inclòs si escau el CPT, en tant s'exerceixi treball de grup superior, serà la corresponent a la mateixa.

Quan es tracti d'un grup inferior, aquesta situació no podrà perllongar-ne per període superior a 3 mesos ininterromputs, conservant en tot caso la retribució corresponent al seu grup professional i categoria.

En cap cas, el canvi de grup podrà implicar menyscapse a la dignitat humana. En tal sentit l'empresa evitarà reiterar el treball de grup inferior amb un mateix treballador/a. Si el canvi es produís per petició del treballador/a, el seu salari es condicionarà segons el nou grup professional.

En els casos de treballadors/es adscrits amb caràcter forçós a un grup professional inferior, per excés de plantilla, hauran de ser reintegrats al grup d'origen quan existeixin vacants del seu grup.

En tot cas, l'empresari haurà de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors/es. En el cas que l'acompliment de tasques de diferent grup professional es vagi a perllongar per temps superior a 15 dies

Divendres, 22 de gener de 2016

de treball, la comunicació als representants dels treballadors/es i al treballador/a afectat haurà de produir-se amb almenys tres dies d'antelació, excepte necessitats imprevistes.

Els treballadors/es remunerats a preu fet o primes que suposin la percepció de complements especials de retribució, no podran ser adscrits a altres treballs de diferent règim, excepte quan intervinguessin causes de força major o les exigències tècniques de l'explotació ho requerissin.

Article 24. Cessaments voluntaris.

Els treballadors/es que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa vindran obligats a posar-ho en coneixement de la mateixa, complint els següents terminis de preavís:

- Grup s professionals 7 i 8, dos mesos.

- Grup s professionals 4, 5 i 6 un mes. Dins del grup professional 4, els treballadors/es pertanyents a les divisions orgàniques funcionals de producció i manteniment vindran obligats a posar-ho en coneixement en un termini de quinze dies.

- Grup s professionals 1,2 i 3 quinze dies.

L'incompliment per part dels treballadors/es de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació, donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del mateix l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavís.

L'empresa vindrà obligada a liquidar en finalitzar el termini els conceptes fixos que puguin ser calculats en tal moment. L'incompliment d'aquesta obligació imputable a l'empresa portarà aparellat el dret del treballador/a a ser indemnitzat amb l'import d'un dia per cada dia de retard en la liquidació, amb el límit de dies de preavís. No existirà tal obligació i, per tant, no neix aquest dret si el treballador/a no preavis amb l'antelació deguda.

En cas que el cessament voluntari es produeixi en contractes de durada determinada de durada superior a un any s'estarà a la regulació i efectes establerts en el present Conveni.

CAPÍTOL 4. POLÍTICA SALARIAL.

Article 25. Incrementos salarials durant la vigència del conveni.

25.1. Per a l'any 2015, s'efectuarà un increment d'un 0,5% sobre les retribucions salarials vigents a 31 de desembre de 2014 (sobre la massa salarial bruta individual).

Per a l'any 2016, s'efectuarà un increment consistent en l'1,6% sobre les retribucions salarials vigents a 31 de desembre del 2015 (sobre la massa salarial bruta individual).

Per a l'any 2017, s'efectuarà un increment consistent en l'1,8% sobre les retribucions salarials vigents a 31 de desembre del 2016 (sobre la massa salarial bruta individual).

25.2. Clàusula de inaplicació salarial.

Tenint-se en compte el període de vigència d'aquest conveni, el seu àmbit empresarial, i l'actual situació de pèrdues econòmiques que l'empresa ve travessant en els últims exercicis socials, resultats negatius que es contemplen per al present any 2015, i no així ja per als anys 2016 i 2017, en els quals la previsió és de beneficis, és pel que pel que fa als increments salarials abans ressenyats, es contempla que en el cas que es produeixi un resultat excepcionalment negatiu en algun dels exercicis econòmics de vigència del present conveni, referit especialment als anys 2016 i 2017, l'empresa podrà plantejar a la representació dels treballadors/es, una moderació dels increments salarials aquí estipulats, de manera que prèvia la deguda justificació per part de l'empresa de les circumstàncies excepcionals de les pèrdues produïdes en un exercici ja conclòs, es podrà acordar amb el comitè d'empresa una moderació en l'increment salarial previst per al següent exercici, que de ser pactada entre ambdues parts negociadores, resultarà vinculant per a la plantilla, i sempre sense efectes retroactius respecte a la data del pacte. Així mateix, si en el següent exercici, en el qual s'apliqui aquesta moderació en l'increment salarial previst en aquest conveni-, el resultat anés ja positiu, beneficis, les parts negociaran la restitució de l'increment inaplicat en aquest exercici.

Divendres, 22 de gener de 2016

25.3. Clàusula de revisió salarial:

A) Clàusula de revisió salarial per als anys 2015 i 2016.

En el cas que la suma de l'IPC general espanyol corresponent als anys 2015 i 2016 resulti una xifra superior al 2,1 %, es procedirà a efectuar una revisió salarial, en la indicada diferència i sense efectes retroactius, tan aviat es constati oficialment aquesta circumstància.

L'increment de salaris que, si escau procedeixi, s'abonarà per tant amb efectes de l'1 de gener de 2017, servint com a base de càlcul per a l'increment salarial d'aquest últim any.

B) Clàusula de revisió salarial per a l'any 2017.

En el cas que l'IPC general espanyol corresponent a l'any 2017 resulti una xifra superior a l'1,8 %, es procedirà a efectuar una revisió salarial, en la indicada diferència i sense efectes retroactius, tan aviat es constati oficialment aquesta circumstància.

L'increment de salaris que, si escau procedeixi, s'abonarà per tant amb efectes de l'1 de gener de 2018, servint com a base de càlcul per a l'increment que pogués pactar-ne per 2018.

Article 26. Sistema retributiu.

Les retribucions del personal comprès en aquest Conveni estaran constituïdes pel salari mínim garantit anual, plus de conveni, antiguitat, i altres complements existents en l'empresa i els que es regulin en el present conveni.

Garantia salarial en els supòsits d'ascensos, promoció o reconeixement d'un grup professional superior.

Quan al treballador/a se li reconegui un grup professional superior com a conseqüència d'un ascens, promoció o reclassificació se li abonarà el salari mínim garantit (SMG) corresponent a aquest grup professional, i altres conceptes retributius del grup professional o lloc de treball, si els hi hagués.

Article 27. Salari Mínim Garantit anual.

S'entén com a salari mínim garantit anual, el que para cada grup professional i categoria professional de procedència, figura així assenyalat en l'article 29 del present conveni, així com en les taules salarials que com a annex s'incorporen, tot això amb efectes a partir de l'any 2015.

Article 28. Plus de conveni.

Aquest concepte retributiu no pot ser objecte de plasmació en taula salarial annexa, a l'ésser d'estricta caràcter individual, establert entre l'empresa i cada treballador/a en funció de les circumstàncies concretes de la seva contractació. Es recollirà com a tal aquell import salarial que es venja percebent per cada treballador/al fet que superi el salari mínim garantit al mateix corresponent per raó del grup professional, i categoria de procedència al que resulti adscrit, a part dels complements de lloc de treball, antiguitat, i altres complements salarials regulats en aquest conveni col·lectiu.

No obstant això, i amb la finalitat d'anar homogeneïtzant de manera progressiva els imports del plus de conveni per a cada grup professional, les parts acorden per a la negociació dels propers convenis col·lectius, l'estipular que aquest plus aconseguirà un percentatge mínim a determinar sobre el salari mínim garantit de cada grup professional.

Article 29. Sou mínim garantit.

Pel present Conveni s'assigna als treballadors/es, en jornada completa majors de 18 anys, el salari mínim garantit anual la quantia del qual és per a l'any 2015 (ja aplicat l'increment pactat en l'article 25 anterior):

Grup 1: 14.629,11 EUR.
Grup 2: 15.360,38 EUR.
Grup 3: 16.652,39 EUR.
Grup 4: 18.518,62 EUR.
Grup 5: 21.101,96 EUR.
Grup 6: 24.691,49 EUR.

Divendres, 22 de gener de 2016

Grup 7: 30.002,99 EUR.

Grup 8: 38.042,06 EUR.

Aquest salari mínim garantit serà satisfet en proporció a les hores contractades en aquells casos de contractacions per jornada inferior a l'habitual de l'empresa.

A més a aquests imports, i amb efectes a partir de l'exercici de 2016, dit SMG s'incrementarà en el percentatge previst en l'article 25 i en les condicions en aquest article contemplades. Igualment pel que fa a l'exercici 2017.

Article 30. Gratificacions extraordinàries de juny, Nadal i març.

El salari mínim garantit per cada grup professional, serà distribuït en dotze mensualitats ordinàries, més dues gratificacions de juny i Nadal, així com la paga de beneficis, març. Les gratificacions de juny i Nadal inclouran, a més, per a cada treballador/a, el plus de conveni individual, el seu complement d'antiguitat i la mitjana del complement de lloc de treball aconseguit en els 3 mesos anteriors a cadascuna d'elles. Quant a l'aplicació de la mitjana del complement de lloc de treball dels 3 mesos anteriors a cadascuna d'elles, en cas de baixa per malaltia o accident, s'aplicarà sense tenir en compte el temps de baixa, sempre que no porti més de 30 dies de baixa en aquest període i menys de 3 vegades de baixa entre períodes de paga de juliol a paga de desembre, o viceversa, excepte els casos d'intervenció quirúrgica, en aquest cas no es tindrà en compte aquesta minoració de la mitjana de cosines per a aquest cas concret.

La participació en beneficis ve constituïda per un import fix, que per a l'any 2015 i conforme a l'estructura salarial vigent en l'empresa, s'aplicarà també per determinar si s'aconsegueix el salari mínim garantit anual per cada grup professional. Aquest import fix serà per a l'any 2015, d'1.104,10 EUR per a tots els grups professionals; igualment s'incrementarà per a l'any 2016 en el percentatge previst en l'article 25 d'aquest conveni pel que fa a l'import fix que en tal concepte ha estat vigent l'any 2015; igualment l'any 2017.

En cas d'ingrés o cessament en l'empresa, les gratificacions i la participació en beneficis es reportaran en proporció al temps treballat.

Quant al pagament de les mateixes, aquestes s'abonaran el dia 23 de juny per a la paga de juny; el dia 15 de desembre per a la paga de Nadal, i el 25 de març de l'any següent per a la paga de març. Si aquests dies anessin festius, es traslladarà el pagament al dia anterior.

També es faculta de manera especial prorratejar, d'acord amb l'interessat/a, aquesta paga de març en les 12 pagues mensuals.

Com a conseqüència de les diferències temporals entre meritació i cobrament d'aquesta paga de beneficis, aquesta paga es reportarà l'any corresponent, incorporant-se a la base de retribució i es pagarà, descomptant-se l'impost de renda, a l'any següent.

Tot això en cadascun dels exercicis del present Conveni.

Quant a la meritació de les mateixes i a l'efecte dels càlculs proporcionals, tenint en compte que hi ha dates de pagament que es traslladen, es fixen en les següents dates:

Per a la paga de juny, el dia 24 de juny.

Per a la paga de Nadal, el dia 23 de desembre.

Per a la paga de març, el dia 1 de gener de cada any.

Article 31. Plus nocturn.

El personal tècnic, administratiu i obrer que presti servei, en forma alterna o continuada, durant la nit percebrà, mentre treballi en el torn de nit, les quanties que en cada cas venien establertes fins a la signatura del present conveni, amb un import mínim de 10,59 EUR per jornada nocturna treballada.

Aquesta quantitat serà incrementada per a l'exercici 2016 i pel 2017 en els percentatges acordats en l'article 25.

Article 32. Igualtat de remuneració per raó de sexe.

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball igual el mateix salari, tant per salari mínim garantit com pels complements salarials, sense discriminació alguna per raó de sexe.

Divendres, 22 de gener de 2016

Article 33. Antiguitat.

En substitució de l'increment per anys de servei, s'estableix un premi d'antiguitat i vinculació consistent en una quantitat mensual, segons detall en l'annex 2.

La quantitat a percebre per aquest concepte serà la indicada per a cada grup professional i categoria professional de procedència, segons els anys de serveis en l'empresa.

L'abonament d'aquest premi s'efectuarà mensualment.

Aquestes quantitats expressades en l'annex 2 tindran els increments de l'article 25.

Article 34. Desplaçaments i dietes.

Els treballadors/es que, per necessitat de l'empresa, i que habitualment no realitzin aquests desplaçaments en funció de la seva activitat i acompliment del seu treball, hagin d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents d'aquelles que radiqui el seu centre de treball percebran una dieta mínima de 14,40 EUR per cada dia, sempre que hagin de realitzar algun menjar en aquesta població.

En el mateix cas, i a partir d'un radi de 26 quilòmetres des del centre de treball, l'empresa pagarà una dieta de 22,95 EUR.

Quant a les despeses de quilometratge, aquests s'estableixen en 0,19 EUR per quilòmetre, així com en la totalitat de l'import del peatge, si escau, previ justificant. Correran les despeses de desplaçament a càrrec de l'empresa, la qual establirà el mitjà de transport més adequat. Així mateix, els treballadors/es justificaran amb posterioritat l'import de les despeses realitzades. Quan els mitjans de locomoció pagats per l'empresa i la distribució de l'horari permetin al treballador/a fer els menjars al seu domicili, no tindrà dret al percebo de dieta.

Aquests imports romandran fixos durant tota la vigència del present conveni.

CAPÍTOL 5. JORNADA DE TREBALL, HORARI, HORES EXTRAORDINÀRIES, FORMACIÓ I VACANCES.

Article 35. Jornada de treball.

1. Torn continuat.

Per als torns continuats de matí, tarda i nit, la jornada de treball en 2015 serà d'1.764 hores anuals, amb un descans en concepte d'entrepà de 20 minuts diaris a càrrec de l'empresa, del que resulta una jornada efectiva anual d'1.691,23 hores.

Per a l'any 2016 i per a l'any 2017, la jornada de treball romandrà invariable.

El personal que venja a torn continuat amb rotacions periòdiques exactes, és a dir, sempre demà-tard-nit i així successivament, tindrà una jornada d'1.675,67 hores efectives l'any 2015, ja que la jornada setmanal per al torn de nit és de 39 hores/setmana. I similar jornada per als anys 2016 i 2017.

Per al personal de torn continuat les rotacions del qual no siguin exactes, s'estarà al prorrateig que resulti d'aplicar la regla anterior.

2. Torn partit.

D'1.764 hores anuals efectives en els anys 2015, 2016 i 2017.

Aquestes jornades es distribuïran al llarg de la setmana, de manera que la jornada laboral del dissabte finalitzi a les 14 hores en jornada normal del que resulta el següent:

- Torns continuats i quarts torns: l'equivalent a 1.691,23 hores efectives l'any 2015, i similar jornada en els anys 2016 i 2017.

Divendres, 22 de gener de 2016

De la mateixa manera el personal que ve a torns amb rotacions periòdiques exactes tindrà una jornada d'1.675,81 hores efectives l'any 2015, i la mateixa jornada l'any 2016 i l'any 2017.

3. Quart torn.

Consisteix aquest en la prestació de servei durant tots els dies de la setmana, sempre respectant els descansos setmanals, que poden ser coincidents amb dissabtes, diumenges i festes o no.

El concepte plus quart torn, per a l'exercici 2015, s'estableix en 14,36 EUR diaris, tot això per dia efectivament treballat, i que es percebia l'any 2014. Per a l'any 2016 i pel 2017, s'aplicarà l'increment previst en l'art. 25 en les condicions previstes en aquest precepte.

La seva implantació serà de forma escalonada per seccions, a criteri de l'empresa, si bé es tindrà en compte l'ordre invers d'antiguitat per a l'adscripció, definitiva o no, del personal a aquest quart torn. La durada mínima d'adscripció per secció serà de 2 mesos encara que, en cas de situacions extraordinàries (suspensions a causes de IT, llicències, vacances, etc.), no operarà aquesta limitació temporal de manera individual.

4. Distribució irregular de jornades.

Sobre el calendari laboral que regeixi en l'empresa, s'estableix una jornada flexible per a cada any de vigència del Conveni, aquesta jornada de caràcter irregular formarà part del còmput anual de la jornada establerta. La jornada flexible serà aplicable en dissabtes, amb respecte dels descansos mínims fixats en la llei. Aquesta disposició de jornada flexible per part de l'empresa estarà condicionada a informar prèviament als representants dels treballadors/es. Per a la seva aplicació es tindran en compte els criteris extraordinaris de causalització i l'explicació de les raons tècniques, productives o organitzatives que els justifiquin als representants dels treballadors/es, així com directament als afectats/es amb 7 dies d'antelació a l'adopció d'aquesta decisió. La convocatòria d'aquests dies flexibles afectarà sempre de forma rotatòria.

La compensació de la jornada flexible serà la següent:

1 dia de descans obligatori per cada dia flexible. La retribució d'1 dia flexible serà de 44,17 EUR al dia. Aquesta quantitat es revisarà conforme a l'establir en l'article 25. El període de descans compensatori es gaudirà sempre de forma obligatòria per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors/es, o amb els propis afectats. En cas de desacord es gaudiran en el període màxim de 4 mesos des de l'inici del treball flexible, encara que para això es passin a l'any següent.

S'estableixen les següents limitacions: Un sol torn de matí per a cada dissabte.

Aquests torns no podran convocar-ne en dissabtes que siguin festius oficials ni inici ni final de períodes de vacances, ni en períodes de Setmana Santa i Nadal o en altres dates que es puguin acordar al calendari laboral ni excedir de 7 dies a l'any per persona.

L'establir en aquest article no s'aplicarà al personal que es trobi realitzant quart torn.

La direcció informará trimestralment per escrit als representants dels treballadors/es de les jornades realitzades, les persones que l'han realitzat i els dies que es gaudirà de descans.

5. Jornada dels divendres.

Per al personal de torn partit s'acorda la possibilitat que pugui rotar en l'horari de divendres a la tarda, de manera que cada treballador/a lliure 2 divendres a la tarda i treballi el tercer, garantint de forma directa i indirecta el correcte servei al client. Els treballadors/es que s'acullin a aquesta possibilitat hauran de comunicar-ho per escrit a la direcció i augmentaran el seu horari de treball diari de dilluns a divendres en 20 minuts per compensar el temps de descans dels divendres que lliurin. Aquests 20 minuts es podran fer entrant abans a treballar o sortint més tard de l'horari habitual que tenia concertat el treballador/a amb l'empresa.

La distribució dels torns de guàrdia serà de caràcter departamental, tractant de compaginar les necessitats de l'empleat/a amb les del departament. Quan no hi hagi acord de les parts, ambdues parts se sotmetran al que decideixi la Comissió Mixta del Conveni.

Divendres, 22 de gener de 2016

6. Horari flexible.

El personal de torn partit tindrà la possibilitat d'incorporar-se al treball entre les 7:30 i les 8:30 hores, havent de canviar en la mateixa freqüència l'hora de sortida de final de jornada, de manera que després de treballar la jornada corresponent s'hagin realitzat les 8 hores o 8 hores i 20 minuts efectives, segons correspongui.

Es podrà reduir el temps destinat a la interrupció de la jornada per al menjar en una hora total d'interrupció, sempre de forma voluntària per part del treballador/a.

En casos individuals, el departament de Recursos Humans podrà ampliar fins a en 60 minuts més l'horari flexible, si pel treballador/a se justifica la concurrència de circumstàncies familiars o personals que així ho requereixen, i mentre duri aquesta situació.

7. Jornada intensiva.

El personal de torn partit, en el període anual comprès entre el 15 de juny i el 15 de setembre, podrà realitzar la seva jornada de treball en horari de 07:00 a 15:00 hores de dilluns a divendres de forma rotatòria en aquells departaments que la necessitat ho requereixi, i sempre que es garanteixi a tot moment la presència d'algun treballador/a en els departaments implicats.

8. Els dies 5 de gener i 23 de juny el torn de nit no treballarà. La recuperació per part dels treballadors/es d'aquests dies serà establerta entre l'empresa i la representació dels treballadors en establir-se el calendari anual de cada exercici.

Les persones del torn de tarda que desitgin marxar-ne els dies 5 de gener i/o 23 de juny a les 18 hores, i ho sol·licitin mitjançant el corresponent permís de sortida fins al dia 3 de gener 2015 i 18 de juny de 2015, respectivament, hauran de recuperar aquestes hores allargant la jornada normal de dilluns a divendres, segons les necessitats de l'empresa i amb el suficient preavís.

Article 36. Hores extraordinàries.

1. És intenció d'ambdues parts la prevalença del foment a la creació de llocs de treball i intentar reduir al màxim la realització de les mateixes.

2. Per això, les hores extres que es realitzin seran com a conseqüència de substitucions, absentismes, puntes de treball o qualsevol altra situació amb caràcter extraordinari que s'origini i que hauria de tenir la consideració d'hores estructurals.

Per a l'exercici de 2015 el preu d'hora estipulat queda fixat en les següents quantitats:

- Grup professional 1: 16,12 EUR per hora.
- Grup professional 2 (Ajudant especialista): 16,12 EUR per hora.
- Grup professional 3 (Professional de 2a): 17,40 EUR per hora.
- Grup professional 4 (Professional de 1a): 18,71 EUR per hora.
- Grup professional 4 (Capatàs): 20,69 EUR per hora.
- Grup professional 5 (Encarregat): 24,74 EUR per hora.

Per als exercicis 2016 i 2017, s'incrementarà conforme als criteris de l'article 25 del present Conveni.

3. Així mateix, s'acorda que, en cas de realitzar hores extres en alguna secció determinada, es doni preferència per igual a les persones que componen aquesta secció sobre la resta de la plantilla.

4. Pel fet de realitzar hores extraordinàries no s'ha de perjudicar a cap persona que no vulgui realitzar-les.

Article 37. Hores de formació.

La formació interna es realitzarà preferentment en horari no coincident amb la jornada de treball. La formació per a tota la plantilla és lliure, però tant la direcció com els representants dels treballadors/es, conscients de la necessitat imperiosa de formació de tota la plantilla, potenciaran i fomentaran, cadascun en el seu àmbit d'actuació, l'assistència a la formació, procurant aconseguir els objectius dels plans anuals de formació.

La retribució de les hores de formació en els exercicis 2015, 2016 i 2017, serà de 7,93 EUR hora.

Divendres, 22 de gener de 2016

Així mateix, per al desplaçament a la formació en l'empresa i per a aquelles persones que habitualment utilitzaven el servei de transport, en cas de formació, l'empresa seguirà posant els mateixos mitjans.

Article 38. Vacances.

El règim de vacances anuals retribuïdes del personal afectat pel present conveni serà de 30 dies naturals per a tots els grups professionals i categories.

A l'efecte de fixació del període de gaudi de vacances, es distingiran els següents suposats:

1. Personal de producció.

Es distribuirà en dos grups:

Grup A.

Grup B.

Anualment al calendari laboral anual s'establirà el calendari de vacances per a cadascun d'aquests dos grups de treballadors/es, i se seguiran per al canvi de cada any criteris de rotació i tracte equitatiu a tots els treballadors/es interessats.

En el cas del grup A les quatre setmanes de vacances es gaudiran ininterrompudament en els mesos de Julio i agost de cada any.

En el cas del grup B, tres setmanes de vacances es gaudiran ininterrompudament en els mesos de juliol i agost de cada any, i la quarta setmana en Setmana Santa.

Sense perjudici d'aquest règim general, almenys una quarta setmana del període de vacances de cada treballador/a podrà ser triada pel treballador/a individualment la seva fixació en un altre període anual que no coincideixi amb cap dels assignats a algun dels dos torns, en aquest cas el canvi d'aquesta setmana li serà acceptat per l'empresa excepte circumstàncies excepcionals de producció, tot això a justificar degudament davant el comitè d'empresa. I no podrà ser-ho ni en Nadal, ni en Setmana Santa, ni com a continuació a les tres setmanes d'estiu si el treballador/a està assignat al grup al que en aquest any no li corresponguin les quatre setmanes consecutives a l'estiu.

Si per les circumstàncies concurrents en un any, calgués modificar parcialment aquest règim de vacances, l'empresa haurà d'acordar amb el comitè d'empresa, prèvia la deguda justificació de les causes, el règim de vacances d'aquest any concret, acord que serà vinculant per a tot el personal.

2. Resta de personal.

Departaments de logística, qualitat, comercial, financer, i oficines i administració en general: respecte d'aquest personal, de les quatre setmanes de vacances, tres es gaudiran ininterrompudament en període estival -mesos de Julio i agost-, i la quarta serà de lliure elecció individual de cada treballador/a, sempre atenent en tot caso les necessitats organitzatives de cada departament i la necessària atenció als clients de l'empresa; d'haver-hi discrepàncies entre el treballador/a i el responsable de departament, se sotmetrà a la deliberació en reunió entre la direcció de l'empresa i el comitè d'empresa, havent de justificar-se degudament les raons per les quals no es pugui accedir a una petició individual d'un treballador/a en la seva assignació del període vacacional.

Els dos dies restants de vacances, queden fixats en el dia 24 i 31 de desembre de cada any. De coincidir amb festiu, es passarà a dia laborable, perquè siguin gaudits de forma efectiva.

La vacança anual no podrà ser compensada en metàl·lic.

Els treballadors/es que, en la data determinada per al gaudi de la vacança anual, no haguessin completat 1 any efectiu en la plantilla de l'empresa gaudiran d'un nombre de dies proporcional al temps de serveis prestats.

En el cas de tancament del centre de treball per vacances, la direcció de l'empresa consignarà el personal que, durant aquest període, hagi d'executar obres necessàries, labors d'empresa, etc., concertant particularment amb els interessats/es la forma més convenient de la seva vacança anual.

Divendres, 22 de gener de 2016

La liquidació de les vacances s'efectuarà, per a tot el personal, abans del començament de les mateixes, sent retribuïdes conforme a la mitjana obtinguda pel treballador/a per tots els conceptes, en jornada normal, en els 3 mesos anteriors a la data d'inici de les mateixes.

El personal amb dret a vacança que cessi en el transcurs de l'any tindrà dret a part proporcional de la vacança, segons el nombre de mesos treballats, computant-ne com a mes complet la fracció del mateix. En cas de defunció del treballador/a, aquest import se satisfarà als seus drethavents.

El quadre de distribució de les vacances s'exposarà amb una antelació de 3 mesos, com a mínim, en els taulers d'anuncis, per a coneixement del personal.

Els treballadors/es de l'equip de manteniment, donada la petició de tots ells confirmada pel Comitè d'empresa i acceptada per l'empresa, realitzaran les seves vacances en rotació anual entre ells.

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

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

Article 39. Calendari laboral i horaris.

A partir de la publicació del calendari oficial en el DOGC, i com a màxim durant el mes de desembre, l'empresa assenyalerà, amb intervenció del Comitè d'empresa, el calendari laboral per a l'any següent.

Aquest calendari haurà d'incloure les festes locals i les dates hàbils per al gaudi de vacances, així com la fixació dels ponts.

Pel que fa al calendari del quart torn, aquest s'assenyalarà, com a mínim, amb una antelació de 15 dies laborables a l'engegada del mateix, havent d'incloure els dies de descans per als grups que a aquest calendari s'adscriu.

Per les necessitats pròpies de l'organització i atenció als nostres clients, s'acorda la possibilitat que de forma voluntària i prèvia petició per part de l'empresa als treballadors/es afectats, es puguin adscriure els mateixos a aquests nous horaris d'acord amb la legislació vigent en matèria de descansos, sent necessari que en la comunicació als afectats estigui present algun membre del Comitè d'empresa.

CAPÍTOL 6. LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES.

Article 40. Llicències.

El treballador/a, avisant amb la possible antelació, podrà faltar al treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i durant el temps que a continuació s'exposa:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

2. Unió de fet, es concediran 15 dies naturals de permís quan es produeixi una unió de fet, substitutiva de matrimoni convencional. Per al seu gaudi s'haurà d'aportar un certificat de convivència produïda dins dels 30 dies següents al fet causant, resultant evident que el propòsit que anima a les parts no és estendre aquesta concessió a situacions ja consolidades.

3. Tres dies laborables en cas de naixement de fill, adopció i acolliment, ampliable a dos dies més en cas d'adopció internacional.

4. Dos dies en els casos de defunció, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de pares, germans, néts o avis, i defunció d'oncles o nebots. Quan, amb tal motiu, el treballador/a necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de 4 dies. En els casos de defunció d'un

Divendres, 22 de gener de 2016

familiar fins al segon grau de consanguinitat i/o afinitat, es disposarà d'un dia addicional. Aquestes llicències es podran realitzar de forma no consecutiva en un terme de 15 dies.

5. Quinze dies naturals en el cas de defunció de cònjuge o fills. Així mateix, en el cas de defunció de pares, la llicència s'amplia fins a un total de cinc dies.

6. Cinc dies laborables en cas de malaltia greu de cònjuge i fills, podent ser no successius a elecció del treballador/a i sempre que es mantingui el fet causant.

A més, en el cas de malalties de cònjuge i fills, encara no precisant hospitalització, també s'aplicarà aquest règim de llicències si el facultatiu certifica la gravetat i prescriu repòs domiciliari.

En la resta s'aplicarà, en el cas de cònjuges i fills, el previst a l'apartat 4.

A l'efecte de les llicències per malaltia greu es considerarà que el fet causant ho constitueix l'ingrés en centre hospitalari i des de l'endemà a la data de l'ingrés es computarà la llicència, tret que per l'interessat s'hagi comunicat al departament de recursos humans el desig de gaudir el permís des del dia de la intervenció quirúrgica, en aquest cas es computarà la llicència des d'aquesta data.

S'entendrà per hospitalització l'estada en centre hospitalari que suposi una pernocta o una dieta.

7. Un dia natural en cas de matrimoni de fills, germans o pares en la data de celebració de la cerimònia.

8. Durant 1 dia per trasllat del seu domicili habitual. Els treballadors/es que realitzin aquest trasllat disposaran d'1 dia addicional a l'esmentat anteriorment sempre que no hagin gaudit d'aquest dret al dia addicional per trasllat en els 2 anys anteriors.

9. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, com és el cas de l'exercici del sufragi actiu, s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i compensació econòmica. En la resta de supòsits, els treballadors que el dia anterior al compliment del deure inexcusable de caràcter públic i personal tinguin assignat torn de nit podran gaudir del permís retribuït durant aquest últim, sempre que la citació al corresponent haver de sigui anterior a les 14:00 hores.

10. Pel temps indispensable per a l'assistència a exàmens quan el treballador cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Quan per a la realització de l'examen el treballador hagi de realitzar un desplaçament superior a 100 quilòmetres per trajecte des del seu domicili aquesta llicència s'atorgarà pel dia complet. Els treballadors que el dia anterior a l'examen tinguin assignat torn de nit podran gaudir del permís retribuït durant aquest últim, sempre que la convocatòria al corresponent examen sigui anterior a les 14:00 hores. Així mateix, pel temps establert per gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els llocs i en la forma regulats en la legislació vigent.

11. Pel temps indispensable perquè les treballadores acudeixin als exàmens prenatals i a cursos de tècniques de preparació al part, quan aquestes coincideixin amb la jornada de treball.

12. Un dia per naixement de nét que s'haurà de gaudir en el torn que s'iniciï en les 24 hores següents al part.

13. Pel temps indispensable per acompanyar a consultori mèdic a un parent de primer grau que estigui a càrrec del treballador/a, sempre que l'horari d'aquest consultori sigui coincident amb el de la seva jornada laboral i amb un màxim de 20 hores anuals en el cas de cada treballador/a per any natural.

A l'efecte del gaudi de la citada llicència es tindran en compte els següents criteris:

a) Que és aplicable per a l'acompanyament del cònjuge quan reuneixi els restants requisits que s'esmenten en aquest apartat.

b) S'entendrà que el cònjuge o familiar de primer grau aquesta "a càrrec" del treballador/a a l'efecte de l'acompanyament quan es tracti de persones que presentin una necessitat real de tal acompanyament sobre la base de raons d'edat, accident o malaltia que facin que no pugui valer-se per si mateix i que no està en condicions d'acudir només a la visita mèdica.

Divendres, 22 de gener de 2016

c) Haurà d'existir convivència del pacient al domicili del treballador/a o situació similar que demostrï un alt grau de dependència respecte al treballador/a en la seva vida quotidiana i/o diària, com pogués ser el cas de pares d'edat avançada que romanguin als seus domicilis o residències geriàtriques.

d) Excepte en el cas previst a l'apartat anterior, no s'entendrà que el familiar està a càrrec del treballador/a quan aquest últim precisés fer un desplaçament en els termes en què aquest concepte es defineix a l'apartat 2 anterior per acompanyar al seu cònjuge o familiar a visita mèdica.

i) Haurà d'acreditar-se la situació de necessitat d'acompanyament, ja sigui abans o després del mateix, mitjançant certificació o document oficial de facultatiu que acrediti que l'estat o circumstància del familiar impedeix que pugui acudir a la consulta sense acompanyament per les raons indicades fins a la majoria legal, és a dir fins als 18 anys.

En tots els supòsits de llicències contemplats en el present article 40, l'inici del gaudi de la llicència ha de coincidir amb l'inici del fet causant, excepte en els casos d'hospitalització en els quals la llicència podrà ser gaudida posteriorment, però sempre que en aquest moment persisteixi el fet causant, és a dir, l'hospitalització del parent fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, podent gaudir-se en aquest últim cas, a elecció del treballador/a, en dies successius o no i sempre que intervingui el suficient preavis.

Així mateix, també en tots els supòsits contemplats en aquest article, es reconeixerà el dret a llicència retribuïda tant als matrimonis convencionals com a les parelles de fet legalment registrades en els registres públics creats o que puguin crear-ne a aquest efecte en qualsevol àmbit geogràfic o, a falta d'aquests últims, a les acreditades mitjançant escriptura pública notarial atorgada conjuntament, havent-ne de demostrar de forma fefaent davant l'empresa els requisits establerts anteriorment per al corresponent gaudi de la llicència.

En els supòsits de la llicència contemplada a l'apartat 2 del present article, el treballador/a haurà de lliurar a l'empresa sol·licitud escrita, adjuntant els documents justificatius de la seva situació, en el termini màxim d'un mes explicat a partir de l'endemà al de la inscripció de la unió estable, prescrivint en cas contrari el seu dret.

Article 41. Reducció de Jornada per motius familiars.

Els/es treballadors/es, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-ho per una reducció de la seva jornada en una hora amb la mateixa finalitat. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que tots dos treballin.

Els/es treballadors/es que tinguin dret a aquesta reducció de jornada diària podran substituir-la, a la seva voluntat, per un període de temps de permís retribuït equivalent a la suma de cadascuna de les hores diàries; el gaudi d'aquest dret haurà de produir-se, necessàriament, de forma consecutiva al permís per maternitat o per paternitat. L'exercici d'aquest dret haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima d'un mes abans del seu inici.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que tots dos treballin.

Article 42. Llicències sense sou.

Podran sol·licitar llicència sense sou, amb una durada màxima de fins a 3 mesos, els treballadors/es que portin una antiguitat de 6 mesos. Aquestes llicències es concediran sempre que hi hagi una malaltia molt greu fefaentment demostrada de persones de fins a segon grau de consanguinitat i o afinitat.

L'empresa resoldrà favorablement les sol·licituds que en aquest sentit se li formulin, tret que la concessió de llicències afectés greument al procés productiu o es trobessin gaudint aquest dret un nombre de treballadors/es equivalent al 2% de la plantilla del centre de treball.

Article 43. Excedències.

1. Excedències voluntàries.

Els treballadors/es, amb almenys 1 any d'antiguitat en l'empresa, podran sol·licitar l'excedència voluntària, per un termini de no menys de quatre mesos i no més de cinc anys, no computant-ne el temps que duri aquesta situació a cap efecte i sense que, en cap cas, es pugui produir en els contractes de durada determinada.

Divendres, 22 de gener de 2016

Les peticions d'excedència seran resoltes per l'empresa en el termini màxim d'1 mes, tenint en compte les necessitats del treball i procurant despatxar favorablement aquelles peticions que es fonen en terminació d'estudis i altres anàlogues, sense menyscapse d'atorgar llicències per altres motius.

El treballador/al fet que no sol·liciti el reingrés abans de la terminació de la seva excedència causarà baixa definitiva en l'empresa.

Per acollir-se a una altra excedència voluntària, el treballador/a haurà de cobrir un nou període d'almenys 4 anys de servei efectiu en l'empresa.

Quan el treballador/a ho sol·liciti, el reingrés estarà condicionat al fet que hi hagi vacant en la seva categoria. Si no existís vacant en la categoria pròpia i sí en la inferior, l'excedent podrà optar entre ocupar aquesta plaça, amb el salari a ella corresponent, fins que es produeixi una vacant en la seva categoria o no reingressar fins que es produeixi aquesta vacant.

2. Excedències per cura de familiars.

Segons l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors/es tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per atendre a cura de cada fill, tant quan el sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com pre-adoptiu, a explicar des de la data de naixement o si escau de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a 2 anys, els treballadors/es per atendre a cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat i o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada al present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si 2 o més treballadors/es de la mateixa empresa generés aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

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

El període en què el treballador/a romanguí en situació d'excedència conforme a l'establir en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Article 44. Excedències especials.

Donarà lloc a la situació d'excedència especial del personal que porti al servei de l'empresa un mínim de 6 mesos, qualsevol de les següents causes:

a) Nomenament per a càrrec públic, quan el seu exercici sigui incompatible amb la prestació de serveis en l'empresa.

Si sorgissin discrepàncies referent a això, decidirà la jurisdicció competent. L'excedència es perllongarà pel temps que duri el càrrec que la determina i atorgarà dret a ocupar la mateixa plaça que exercia el treballador/a en produir-se tal situació, computant-ne el temps que hagi romàs en aquella com a actiu amb caràcter general.

El reingrés haurà de sol·licitar-ho dins del mes següent al del seu cessament en el càrrec públic que ocupava.

b) Malaltia, una vegada transcorregut el termini de baixa per incapacitat laboral transitòria i durant el temps en què el treballador/a percebi prestació d'invalidesa provisional de la Seguretat Social.

Divendres, 22 de gener de 2016

Article 45. Assistència a consultori mèdic.

Quan, per raó de malaltia, el treballador/a 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 aquest efecte, havent de justificar-se el mateix amb el corresponent volant visat pel facultatiu.

CAPÍTOL 7. RÈGIM DISCIPLINARI.

Article 46. Règim disciplinari.

Els treballadors/es podran ser sancionats per la direcció de l'empresa, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en els articles següents.

Article 47. Graduació de les faltes.

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

Article 48. Faltes lleus.

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. Les faltes de puntualitat, fins a 3 en 1 mes, en l'assistència al treball, amb retard superior a 5 minuts i inferior a 30, en l'horari d'entrada.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
3. L'abandó del servei sense causa fundada, tot i que sigui per breu temps. Si, com a conseqüència del mateix, s'originés perjudici d'alguna consideració a l'empresa o fos causa d'accident als seus companys de treball, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
4. Petits descuits en la conservació del material.
5. Falta de condícia i neteja personal.
6. No atendre al públic amb la correcció i diligència degudes.
7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
8. Les discussions sobre assumptes estranys al treball dins de les dependències de l'empresa. Si tals discussions produïssin escàndol notori, podran ser considerades com a falta greu o molt greu.
9. Faltar al treball 1 dia al mes sense causa justificada.

Article 49. Faltes greus.

Es consideraran faltes greus les següents:

1. Més de 3 faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball durant un període de 30 dies.
2. Absència, sense causa justificada, per 2 dies durant un període de 30 dies.
3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguin afectar a la Seguretat Social. La falta maliciosa en aquests casos es considerarà com a falta molt greu.
4. Lliurar-se a jocs o distraccions en les hores de treball.
5. La simulació de malaltia o accident.
6. La desobediència als seus superiors en qualsevol matèria de treball. Si impliqués crebant manifest de la disciplina o d'ella es derivés perjudici notori per a l'empresa, podrà ser considerada com a falta molt greu.

Divendres, 22 de gener de 2016

7. Simular la presència d'un altre treballador/a, fixant, contestant o signant per ell.
8. Negligència o desídia en el treball que afecti a la bona marxa del servei.
9. La imprudència en acte de treball. Si impliqués risc d'accident per al treballador/a, per als seus companys/es o perill d'avaría per a les instal·lacions, podrà ser considerada com molt greu.
10. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada, així com emprar eines de l'empresa per a usos propis.
11. L'embriaguesa, fora d'acte de servei, vestint l'uniforme de l'empresa, sempre que per l'uniforme pugui identificar-se a l'empresa.
12. La reincidència en falta lleu (exclosa la de puntualitat), encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'1 trimestre i havent intervingut comunicació escrita.

Article 50. Faltes molt greus.

Es consideraran com a faltes molt greus les següents:

1. Més de 10 faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de 6 mesos, o 20 durant 1 any.
2. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant en l'empresa com als companys/es de treball o a qualsevol altra persona, dins de les dependències de l'empresa o durant el treball en qualsevol altre lloc.
3. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en primeres matèries, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
4. La condemna per delictes de robatori, furt o malversació comesos fora de l'empresa o per qualsevol altra classe de fets que puguin implicar, per a aquesta, desconfiança respecte al seu autor i, en tot cas, la de durada superior a 6 anys dictada pels tribunals de justícia.
5. La continuada i habitual falta de condícia i neteja de tal índole que produeixi queixes justificades pels seus companys/es de treball.
6. L'embriaguesa habitual.
7. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar a elements estranys a la mateixa, dades de reserva obligada.
8. Els maltractaments de paraula o obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys/es o subordinats/es.
9. Causar accidents greus per negligència o imprudència.
10. Abandonar el treball en lloc de responsabilitat.
11. La disminució voluntària i continuada en el rendiment de treball.
12. Originar freqüents renyines i baralles amb els companys/es de treball.
13. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins dels 6 mesos següents d'haver-ne produït la primera.
14. L'abús d'autoritat per part dels caps serà sempre considerat com a falta molt greu. El que ho sofreixi ho posarà immediatament en coneixement del director de l'empresa.

Article 51. Règim de Sancions.

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions, en els termes de l'estipulat en el present Conveni.

La sanció de les faltes greus requerirà comunicació escrita motivada al treballador/a, i la de les faltes molt greus, procediment en què sigui sentit el treballador/a afectat.

Divendres, 22 de gener de 2016

En qualsevol cas, l'empresa adonarà als representants legals, al mateix temps que al propi afectat/a, 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:

- a) Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou de fins a 2 dies.
- b) Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de 3 a 15 dies.
- c) Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de 16 a 40 dies, inhabilitació, per un període no superior a 2 anys per a l'ascens, trasllat forçós a una altra localitat, acomiadament.

Article 53. Prescripció.

1. Les infraccions comeses per l'empresari prescriuran als 3 anys, excepte en matèria de Seguretat Social.
2. Respecte als treballadors/es, les faltes lleus prescriuran als 10 dies; les greus als 20 dies, i les molt greus, als 60 dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-ne comès.

CAPÍTOL 8. SEGURETAT I HIGIENE EN EL TREBALL.

Article 54. Seguretat i salut.

La protecció de la salut dels treballadors/es constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts signatàries i consideren que per aconseguir-ho es requereix l'establiment i planificació d'una acció preventiva en l'empresa que tingui per fi l'eliminació o reducció dels riscos a l'origen, a partir de la seva avaluació, adoptant les mesures necessàries, tant en la correcció de la situació existent com en l'evolució tècnica i organitzativa de l'empresa, per adaptar el treball a la persona i protegir la seva salut. Amb tal objectiu es pretén no només el compliment de les obligacions legals i les responsabilitats dels actors implicats en el marc de l'empresa, sinó també fomentar una nova cultura de la prevenció que avanci en el desenvolupament de la mateixa en el sector.

En quantes matèries afectin a la prevenció de la salut i la seguretat dels treballadors/es, seran aplicable les disposicions del present Conveni, així com del Conveni Col·lectiu general de la Indústria Química, i tota la legislació vigent a cada moment i, especialment, la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, actualitzada i desenvolupada per la Llei 54/2003, de 12 de desembre, i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, així com el Reial decret 39/1997 sobre serveis de prevenció, modificat pel Reial decret 604/2006, de 19 de maig. Igualment haurà de prestar-se especial atenció a les previsions del Reial decret 374/2001 sobre protecció respecte a riscos relacionats amb agents químics durant el treball i normativa relacionada vigent.

Per donar compliment al dret a una protecció eficaç l'empresa està obligada a garantir la seguretat i salut dels treballadors/es al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball. Aquesta obligació es materialitzarà a través de l'adopció, per part de l'empresa, de les mesures necessàries en matèria d'avaluació de riscos, planificació de l'activitat preventiva, informació, consulta, participació i formació dels treballadors/es, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut i organització d'un servei de prevenció.

Així mateix, s'entenen com a prioritàries la promoció i intensificació d'accions organitzatives, formatives i informatives de signe prevencionista que permetin al personal acomodar-se als canvis organitzatius que les noves tecnologies puguin portar amb si preservant la seva salut física, mental i social, entesa com el concepte integral formulat per l'Organització Mundial de la Salut.

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

Divendres, 22 de gener de 2016

1. Principis generals.

De conformitat amb els articles 15 i 16 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, l'empresa aplicarà les mesures que integren el deure general de prevenció, conformement als següents principis generals:

- La prevenció de riscos laborals haurà d'integrar-se en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals. El pla de prevenció de riscos laborals haurà d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per realitzar l'acció de prevenció de riscos en l'empresa, en els termes que reglamentàriament s'estableixin.

- Evitar els riscos.

- Avaluar aquells que no es poden evitar.

- Combatre els riscos a l'origen.

- Adaptar el treball a la persona, en particular pel que fa a la condició dels llocs de treball, així com a l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb mires, en particular, a atenuar el treball monòton i repetitiu i a reduir els efectes del mateix en la salut.

- Tenir en compte l'evolució tècnica.

- Substituir el perillós pel que comporti poc o cap perill.

- Planificar la prevenció, buscant un conjunt coherent que integri en ella la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

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

- Donar les degudes instruccions als treballadors/es.

1.1. Es consideraran com a valors de referència per a l'avaluació i control dels riscos inherents a l'exposició laboral a agents químics segons el regulat en el Reial decret 374/2001, de 6 d'abril, sobre la protecció de la salut i seguretat dels treballadors/es contra els riscos relacionats amb els agents químics durant el treball, els valoris límit d'exposició ambientals i biològics elaborats pel INSHT del Ministeri de Treball, en el document "Límits d'Exposició professional per a agents químics a Espanya" que anualment actualitza i publica aquest últim organisme.

1.2. A cada centre de treball, i per cada àrea homogènia, es portarà el registre periòdic de les dades d'exposició amb la metodologia i la periodicitat que el Pla de Prevenció estableixi. Els resultats del mostreig seran posats a la disposició dels representants dels treballadors.

1.3. Tot treball en el qual, després d'efectuades els mesuraments continguts en l'article anterior, el nivell de risc sigui greu, tindrà un caràcter excepcional i provisional, havent d'en tots els casos fixar-se un termini determinat, per a la desaparició d'aquest caràcter, sense que això reporti cap perjudici per a la situació laboral del treballador/a. Això comportarà necessàriament la prohibició absoluta de realitzar hores extraordinàries i qualsevol canvi d'horari que suposi un increment d'exposició al risc, per sobre dels cicles normals de treball prèviament establerts.

1.4. Els riscos per a la salut del treballador/a se previndran evitant: 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 tot cas, aquesta última mesura serà excepcional i transitòria fins que sigui possible anul·lar aquesta generació, emissió i transmissió del risc.

1.5. Tota ampliació o modificació del procés productiu que impliqui la incorporació de noves tecnologies, la modificació dels mètodes o procediments de treball o la incorporació o substitució dels agents químics utilitzats, es realitzaran respectant el principi de millora de la salut i seguretat dels treballadors/es.

Quan s'implanti nova tecnologia s'afegiran així mateix les tècniques de protecció que aquesta tecnologia porti annexes.

1.6. Es prendran en consideració amb finalitat preventiva els factors de risc derivats de l'organització i ordenació del treball tal com prevé l'article 4.7 de la LPRL.

Divendres, 22 de gener de 2016

En virtut d'això i en compliment de la Llei de Prevenció de riscos laborals, els riscos psicosocials hauran de ser avaluats i, si escau, objecte d'intervenció preventiva, sent evitats i combatuts a l'origen com els restants riscos.

1.7. Tot accident de treball, malaltia professional o un altre tipus de dany a la salut del treballador/a, derivat del treball, obligarà en forma peremptòria a l'adopció de totes les mesures que siguin necessàries per evitar la repetició d'aquest dany.

Les mesures correctores i informes tècnics que com a conseqüència d'aquests accidents o malalties professionals es remetin a l'empresa per part de les persones o òrgans encarregats de l'activitat de protecció i prevenció de l'empresa, així com pels organismes competents per a la Prevenció de la Salut i la Seguretat dels treballadors/es, seran facilitats per part de la mateixa als membres del Comitè de Seguretat i Salut en un termini màxim de 10 dies des de la seva recepció. En cas d'accidents de treball mortals els Delegats de Prevenció de l'empresa, així com un màxim d'un representant designat per cadascuna de les Federacions Sindicals d'indústria signatàries del conveni, participaran en la Comissió de Recerca que es formi a aquest efecte.

1.8 Sempre que existeixi exposició a un risc greu i imminent per a la salut del treballador/a derivat del lloc i condicions de treball, podrà recórrer al Servei de Prevenció i al Comitè de Seguretat i Salut amb caràcter d'urgència. Aquests proposaran les mesures oportunes fins que el risc desaparegui.

Quan els treballadors/es estiguin o puguin estar exposats a un risc greu i imminent en ocasió del treball es procedirà d'acord amb l'article 21 de la LPRL.

L'empresa estudiarà i engregarà aquells sistemes que proporcionin una assistència més ràpida i eficaç per a les persones que treballin soles, una vegada avaluats els possibles riscos del lloc al fet que puguin estar sotmeses. Per a això hauran de tenir en compte els terminis establerts per a primers auxilis i assistència definits per la normativa vigent o, en defecte d'això, per mètodes o criteris tècnics en concordança amb l'establir en l'article 5.3 del Reial decret 39/1997; així com, tractaran de minimitzar els riscos en establir els mitjans de control i assistència més adequats.

1.9. En el cas que en una determinada fabricació no existissin normes i mitjans que reglamentessin el nivell d'exigència en matèria de prevenció de riscos per a empreses filials amb matriu estrangera, aquestes estaran obligades a mantenir els mateixos nivells i mitjans que al seu país d'origen, amb garantia en tot cas dels estàndards mínims nacionals.

En tot nou procés que s'implanti si no existís normativa legal que reglamentés un nivell d'exigència en matèria de prevenció de riscos, l'empresa confeccionarà un projecte de seguretat i la seva preceptiva avaluació de riscos, als efectes legals que procedeixi. De tal projecte es donarà coneixement als representants dels treballadors perquè emetin informe.

1.10. En els casos que correspongui es tindrà en compte, en matèria de jornada, el previst en l'article 23 del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, en relació amb les limitacions dels temps d'exposició al risc.

Així mateix, en els supòsits en què existeixi toxicitat, penositat o perillositat, es tendirà en primer lloc, a l'eliminació i, quan no sigui possible, a reduir tals circumstàncies.

2. Gestió de la prevenció.

En compliment del deure prevenció de riscos laborals, l'empresa designarà, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, un o diversos treballadors/es per ocupar-se d'aquesta activitat, constituirà un servei de prevenció o concertarà aquest servei amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa, tot això de conformitat amb l'article 30 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Els serveis de prevenció hauran d'estar en condicions de proporcionar tant al Comitè de Seguretat i Salut com a l'empresa l'assessorament i suport que precisi en funció dels tipus de risc en ella existents en els termes concretats en l'article 31.1 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Tal com estableix l'article 32 bis de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i el 22 bis del Reglament dels Serveis de Prevenció, la presència al centre de treball dels recursos preventius, qualsevol que sigui la modalitat d'organització d'aquests recursos, serà necessària en els següents casos:

a) Quan els riscos puguin veure's agreujats o modificats en el desenvolupament del procés o l'activitat, per la concurrència d'operacions diverses que es desenvolupen successiva o simultàniament i que facin precís el control de la correcta aplicació dels mètodes de treball.

Divendres, 22 de gener de 2016

b) Quan es realitzin activitats o processos considerats com a perillosos o amb riscos especials i definits en l'article 22 bis del Reglament dels Serveis de Prevenció.

c) Quan la necessitat d'aquesta presència sigui requerida per la Inspecció de Treball i Seguretat Social, si les circumstàncies del cas així ho exigissin a causa de les condicions de treball detectades.

3. Delegats de Prevenció.

3.1. Els Delegats de Prevenció seran triats d'entre la plantilla del centre de treball, pels representants dels treballadors conforme a l'escala establerta en l'article 35 de la Llei, amb excepció del tram de 50 a 100 treballadors/es, en el qual el nombre de delegats de prevenció serà de tres. Als centres de treball de fins a trenta treballadors/es el Delegat de Personal serà el Delegat de Prevenció i als centres de treball en els quals el nombre de treballadors/es oscil·li entre trenta-u i quaranta-nou hi haurà un Delegat de Prevenció que serà triat per i entre els representants del personal. En tot cas, en aquest tram i durant la vigència del present Conveni col·lectiu, els representants dels treballadors podran mantenir les designacions de Delegats de Prevenció realitzades fins al moment entre la plantilla del personal.

3.2. Pel que fa a les seves competències i facultats s'estarà al previst en l'article 36 de la Llei 31/1995.

3.3. Serà aplicable als Delegats de Prevenció el previst en l'article 37 de la Llei de Prevenció 31/1995, en la seva condició de representants dels treballadors. Podran utilitzar hores sindicals per al desenvolupament de la seva activitat com a tals. Quan els delegats de personal o el Comitè d'empresa designin com a Delegats de Prevenció a treballadors/es de la plantilla sense representació sindical, la seva decisió comportarà al mateix temps la cessió de les hores sindicals necessàries perquè tals treballadors/es puguin desenvolupar la seva funció.

No obstant l'anterior, serà considerat en tot cas com a temps efectiu de treball, sense imputació al crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut i a qualssevol altres convocades per l'empresa en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes en les lletres a) i c) del número 2 de l'article 36 de la Llei 31/1995, de 9 de novembre.

Així mateix, l'empresa haurà de proporcionar als Delegats de Prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per a l'exercici de les seves funcions i que es determinin en l'empresa d'acord amb les especificitats pròpies de la producció en relació amb la seguretat i salut laboral. La formació s'haurà de facilitar per l'empresa pels seus propis mitjans o mitjançant concert amb organismes o entitats públiques o privades especialitzades en la matèria i haurà d'adaptar-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres nous, repetint-se periòdicament si fos necessari. Els Delegats de Prevenció hauran d'acreditar la seva assistència a les accions formatives que es duguin a terme en aquest sentit i el temps dedicat a ella serà considerat com a temps de treball efectiu amb caràcter general i el seu cost no podrà recaure en cap cas sobre ells.

4. Comitè de Seguretat i Salut.

4.1. En l'empresa es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut, que estarà format, tal com es preveu en l'article 38 de l'esmentada Llei, pels Delegats de Prevenció, d'una part, i per l'empresa i/o els seus representants en nombre igual al dels Delegats de Prevenció de l'altra.

Participaran amb veu però sense vot en les reunions del Comitè de Seguretat i Salut: els Delegats Sindicals –d'haverlos-, els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa (no inclosos en la composició del Comitè de Seguretat i Salut), treballadors amb especial qualificació o informació respecte de concretes qüestions que es debatin, així com un màxim de dos assessors, juntament amb tècnics de prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·liciti una de les representacions en el comitè i sense que l'assistència d'aquests impliqui cap despesa per a l'empresa, excepte acord. La reunió serà com a mínim trimestral, i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en el mateix. El Comitè adoptarà les seves pròpies normes de funcionament.

Quant a les competències i facultats del Comitè de Seguretat i Salut serà aplicable el que es disposa en l'article 39 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

4.2. L'empresa, a fi de donar compliment en deure protecció establert en la Llei de referència, adoptarà les mesures adequades perquè els treballadors/es rebin totes les informacions necessàries en relació amb els apartats previstos en el seu article 18 apartat 1 i següents.

Divendres, 22 de gener de 2016

4.3. Els serveis de prevenció assessoraran al Comitè de Seguretat i Salut a iniciativa pròpia o quan siguin requerits pel mateix, presentant-li els corresponents informes escrits.

4.4. L'empresa facilitarà als membres del Comitè de Seguretat i Salut, almenys quinze dies abans de la seva implantació, la relació de protocols aplicables per a cada lloc de treball o activitat, en funció dels riscos inherents als mateixos.

5. Prevenció de Riscos Laborals, Vigilància i Protecció.

En aquestes matèries s'estarà al que es disposa en els articles 14, 15 i 16 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals els quals es donen per reproduïts en la seva integritat.

Amb l'objectiu d'aconseguir la integració de l'activitat preventiva, la direcció de l'empresa, assessorada tècnicament pels Serveis de Prevenció, elaborarà:

a) Un pla de prevenció de riscos laborals: El pla de prevenció de riscos serà el document sobre el qual s'articularà tota l'acció preventiva, entenent que el que assegura la integració de la prevenció no és el document en si, sinó la seva gestió i aplicació real en l'empresa.

b) L'avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors/es al centre de treball: l'empresa haurà de realitzar una avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors/es, tenint en compte, amb caràcter general, la naturalesa de l'activitat, les característiques dels llocs de treball existents i dels treballadors/es que hagin d'exercir-los. Igual avaluació haurà de fer-se en ocasió de l'elecció dels equips de treball, de les substàncies o preparats químics i del condicionament dels llocs de treball. L'avaluació inicial tindrà en compte aquelles altres actuacions que hagin de desenvolupar-se de conformitat amb el que es disposa en la normativa sobre protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat. L'avaluació serà actualitzada quan canviïn les condicions de treball i, en tot cas, se sotmetrà a consideració i es revisarà, si fos necessari, en ocasió dels danys per a la salut que s'hagin produït.

Si els resultats de l'avaluació prevista en el paràgraf anterior possessin de manifest situacions de risc, l'empresari realitzarà aquelles activitats preventives necessàries per eliminar o reduir i controlar tals riscos. Aquestes activitats seran objecte de planificació per l'empresari, incloent per a cada activitat preventiva el termini per dur-la a terme, la designació de responsables i els recursos humans i materials necessaris per a la seva execució.

c) La planificació de l'activitat preventiva.

d) Periòdicament, s'elaborarà la memòria del pla general i dels programes anuals.

Les organitzacions signatàries del present acord propiciaran per als seus afiliats l'assistència a cursos de formació sobre aquesta matèria.

De conformitat amb l'article 29 de la Llei de Prevenció de riscos laborals, correspon a cada treballador/a vetllar, segons les seves possibilitats i mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'aquelles altres persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seva formació, les instruccions de l'empresari i les disposicions del Comitè de Seguretat i Salut.

La direcció de l'empresa adonarà de tot això als representants dels treballadors i al Comitè Mixt de Seguretat i Salut, en el termini màxim de 6 mesos a partir de la publicació del Conveni en el Butlletí Oficial de l'Estat, a fi de que aquest Comitè pugui elaborar un llibre blanc del Sector en aquesta matèria.

6. Coordinació d'activitats empresarials.

6.1. En aplicació de l'article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, desenvolupat pel Reial decret 171/2004 i que s'estableixen les obligacions empresarials de coordinació en matèria de prevenció, la direcció de l'empresa en els centres de la qual de treball desenvolupen la seva activitat treballadors/es d'altres empreses, és a dir, empreses auxiliars, de serveis, contractes i subcontractes, realitzarà un seguiment regular de l'aplicació a aquests treballadors/es de les normes de seguretat i salut corresponents a l'activitat que realitzen, presentant el balanç d'aquest seguiment en el Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa amb la mateixa periodicitat que el de la plantilla pròpia de l'empresa.

A l'efecte de l'assenyalat en el paràgraf anterior i d'aconseguir un adequat seguiment de l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals, les empreses concurrents en un mateix centre de treball, prèvia consulta en el Comitè de

Divendres, 22 de gener de 2016

Seguretat i Salut, deuran necessàriament acudir a algun dels mitjans de coordinació establerts en l'article 11 del Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

6.2. En aquells centres de treball que comptin amb més de 200 treballadors/es de plantilla, quan la naturalesa dels treballs realitzats sigui especialment complexa o perillosa i el nombre de treballadors/es d'altres empreses auxiliars, de servei, contractes i subcontractes, excedeixi durant un període superior als tres mesos d'un 30 % en relació amb la plantilla total de l'empresa principal, es declara com a mitjà de coordinació per al compliment de l'article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i el seu desenvolupament reglamentari pel Reial decret 171/2004, la constitució d'un Comitè de Seguretat i Salut Intercontractes.

Aquest Comitè de Seguretat i Salut Intercontractes tindrà un màxim de 12 membres dels quals 6 seran designats per i entre els representants de les Direccions de les empreses concurrents i, els altres sis, per les Federacions sindicals més representatives que organitzen als treballadors/es d'aquestes empreses d'entre els Delegats de Prevenció de les mateixes. Aquest Comitè de Seguretat i Salut Intercontractes es reunirà trimestralment amb el Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa principal a l'efecte d'avaluar el compliment de la normativa de seguretat i salut, limitant-se les seves funcions a analitzar els problemes comuns al conjunt de treballadors/es que desenvolupen la seva activitat en l'àmbit de l'empresa principal i proposar les mesures que és estimin oportunes. Aquesta reunió serà presidida pel president del Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa principal.

6.3. Es realitzarà així mateix un seguiment de la seguretat i salut laboral, amb la corresponent informació al Comitè de Seguretat i Salut laboral, dels treballadors/es propis que realitzin les seves activitats fora del centre de treball.

7. Vigilància de la salut.

7.1. L'empresari garantirà als treballadors/es al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball, en els termes previstos en l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

La vigilància només podrà dur-ne a terme quan el treballador/a presti el seu consentiment, prèvia informació de les proves mèdiques a realitzar i la finalitat de les mateixes. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, previ informe dels representants dels treballadors, els supòsits als quals es refereix el citat article 22 de la LPRL. Aquesta circumstància no inhibeix de la necessitat d'informar al treballador/a, amb caràcter previ a la realització del reconeixement mèdic, en els termes anteriorment indicats.

En tot cas s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causin les menors molèsties al treballador i que siguin proporcionals al risc.

7.2. La informació recollida com a conseqüència d'aquesta vigilància, tal com es preveu en la Llei, respectarà, sempre, el dret a la intimitat i dignitat de la persona del treballador/a i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries que duguin a terme la vigilància de la salut dels treballadors/es, sense que pugui facilitar-ne a l'empresari o a altres persones sense consentiment exprés del treballador/a. En el cas que es demostrï l'incompliment d'aquesta obligació, el Comitè de Seguretat i Salut tindrà dret a sol·licitar el cessament immediat de la persona responsable, reservant-se la direcció el dret de dur a terme les accions legals oportunes.

Els resultats de la vigilància al fet que es refereix el paràgraf anterior seran comunicats als treballadors afectats.

No obstant l'anterior, l'empresari i les persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció seran informats de les conclusions que es derivin dels reconeixements efectuats en relació amb l'aptitud del treballador/a para l'acompliment del lloc de treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció, a fi que puguin desenvolupar correctament les seves funcions en matèria preventiva.

Les dades relatives a la vigilància de la salut dels treballadors/es no podran ser usats amb finalitats discriminatòries ni en perjudici del treballador/a.

7.3. Reconeixements mèdics. Els reconeixements mèdics que s'efectuïn hauran de ser específics, adequats i proporcionals als riscos laborals presents en els llocs i centres de treball i a les matèries primeres o additius que es manipulin a cada centre de treball. Aquests reconeixements es realitzaran com a mínim una vegada a l'any.

7.4. Aquells treballadors/es i grups de treballadors/es que per les seves característiques personals, per les seves condicions de major exposició a riscos o per altres circumstàncies tinguin major vulnerabilitat al mateix, seran vigilats de manera particular.

Divendres, 22 de gener de 2016

7.5. Elecció de Mútues: La direcció de l'empresa notificarà per escrit als Delegats de Prevenció, examinant-se en el Comitè de Seguretat i Salut, en una reunió convocada a aquest efecte, amb una antelació mínima de 15 dies, els canvis que puguin produir-se en l'elecció de Mútua així com sobre la decisió de cedir la gestió de les contingències comunes a les mateixes a l'efecte de que puguin emetre el corresponent informe, que no tindrà caràcter vinculant. Així mateix, amb caràcter anual, la direcció de l'empresa facilitarà als Delegats de Prevenció informació necessària perquè en el si del Comitè de Seguretat i Salut es pugui avaluar la gestió de la Mútua.

7.6. La direcció de l'empresa informará igualment als Delegats de Prevenció amb caràcter previ sobre qualsevol canvi contractual que afecti a les activitats que venja desenvolupant la Mútua en la seva qualitat de servei de prevenció aliè, així com els que puguin afectar a altres serveis de prevenció aliens, propis o mancomunats.

8. Programes, pressupostos i controls.

El Comitè de Seguretat i Salut serà degudament informat sobre els programes anuals destinats a la protecció de la salut del treballador/a, així com del muntant del pressupost destinat a l'execució del mateix. Tot seguit emetrà opinions i dictamen sobre el mateix en els termes establerts en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

9. Tecnologia i organització del treball.

El Comitè de Seguretat i Salut haurà de ser informat i consultat en els termes establerts en el present conveni i la legislació vigent, respecte de totes aquelles decisions relatives a la tecnologia i organització del treball que tinguin repercussió sobre la salut física i mental del treballador/a, amb caràcter previ a la seva implantació.

10. Protecció a la maternitat.

L'empresa adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs, part recent o durant el període de lactància natural als riscos determinats en l'avaluació que es refereix en l'article 16 de la Llei 31/1995, que puguin afectar a la salut de les treballadores, del fetus o del lactant, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada, en els termes previstos en l'article 26 de l'esmentada Llei i de conformitat amb el qual es tindrà en compte així mateix les possibles limitacions en la realització de treball nocturn i a torns.

En l'avaluació de riscos es contemplarà la idoneïtat per a la dona embarassada o durant el període de lactància natural dels llocs, règim horari i condicions de treball, sempre que intervingui prescripció facultativa.

Les parts signatàries d'aquest Conveni consideren necessari que l'empresa actuï de forma responsable i respectuosa amb el Medi ambient, prestant gran atenció a la seva defensa i protecció d'acord amb els interessos i preocupacions de la Societat.

De la mobilització de les capacitats (tècniques, econòmiques, professionals, etc.) que puguin comportar els processos d'adaptació es deriven efectes positius, no només per a la salut humana i mediambiental, sinó també per a la innovació tecnològica i la competitivitat del sector.

Com a contribució a tot això, és necessari plantejar-ne una conseqüent defensa de la indústria, l'ocupació i les condicions de treball, per part de les organitzacions empresarials i sindicals.

De totes les qüestions recollides en aquest article s'adonarà a la representació legal dels treballadors en el Comitè de Seguretat i Salut, en el si de la qual desenvoluparan les seves funcions i competències els Delegats de Medi ambient de l'article 67 bis.

Les qüestions mediambientals s'integraran als programes de formació, dirigits als Delegats de Medi ambient, així com als altres delegats de prevenció i també al conjunt dels treballadors/es.

Article 55.1. Accidents de Treball.

En cas de baixa per IT derivada d'accident de treball, el productor/a afectat percebrà, a més del subsidi corresponent a tal situació, un complement salarial fins a aconseguir el 100% de les meritacions que percebria d'estar treballant en jornada normal, tot això d'acord a l'última liquidació percebuda i cotitzada pel concepte de contingències comunes, exclòs el prorrateig de les pagues extres i les de venciment superior al mes.

Divendres, 22 de gener de 2016

A aquest complement se li afegirà la quantitat que percebi l'empresa per la base reguladora B, d'acord amb la legislació vigent.

Article 55.2. Segur col·lectiu d'accidents.

1. L'empresa concertarà un segur col·lectiu d'accidents, amb cosines íntegres al seu càrrec, mitjançant pòlissa que cobreixi les següents indemnitzacions per a l'any 2015:

A. Accident laboral o comú amb resultat de mort: 25.268,02 EUR.

B. Accident laboral o comú amb resultat d'Invalidesa Permanent Total, Invalidesa Permanent Absoluta o gran Invalidesa: 41.831,74 EUR.

2. Per als anys 2016 i 2017 aquestes indemnitzacions seran revisades i augmentades en la mateixa proporció que assenyali l'IPC previst pel govern per a cadascun d'aquests anys.

3. La cobertura de la pòlissa així establerta, tindrà efectes per primera vegada a partir de 30 dies després de la signatura del present conveni, per la qual cosa només cobrirà accidents produïts una vegada transcorregut el termini així estipulat. No inclou agreujaments de seqüeles derivades d'accidents previs.

El treballador/a facilitarà el nom del beneficiari.

4. Per al personal de nova incorporació, la pòlissa d'assegurances establerta en el present article haurà de concertar-se en el termini d'un mes a partir de la contractació del treballador/a.

5. Una còpia de la pòlissa s'inserirà en el tauler d'anuncis de l'empresa.

6. A més de la cobertura així establerta, s'acordarà amb la companyia d'assegurances una cobertura complementària, que incrementi les indemnitzacions abans establertes, a la qual podran acollir-se voluntàriament aquells treballadors/es que així ho decideixin, corrent per compte del treballador/a l'abonament de la diferència de cosina que es derivi d'aquesta cobertura.

Art. 55.3. Préstecs al personal.

L'empresa constituirà al seu càrrec una borsa per un import màxim de 24.000 EUR -vint-i-quatre mil EUR-, la finalitat dels quals serà la concessió de préstecs al personal amb relació laboral indefinida que ho sol·liciti i justifiqui la seva necessitat, que no podran superar un import per treballador/a de 3.000 EUR, un termini màxim d'amortització de 24 mesos, i sense aplicació d'interès algun.

En un reglament específic s'establiran les causes que motivaran el dret a tals préstecs, les condicions i forma de la seva devolució, així com les altres circumstàncies relacionades amb tals préstecs. En casos especials, la Comissió estudiarà i sempre que hi hagi fons suficients, la concessió de préstecs fins a les 4.500 EUR.

Atès que la seva introducció suposa una millora social de nova creació, l'import total de la borsa de préstecs a concedir s'introduirà de forma progressiva, podent aconseguir un màxim de préstecs de fins a 9.000 EUR en el primer any de vigència del conveni, 2015, de 18.000 EUR l'any 2016, i aconseguir el màxim de fins a 24.000 EUR en total l'any 2017, import màxim que serà el ja aplicable en els següents anys.

CAPÍTOL 9. RÈGIM ASSISTENCIAL.

Article 56. Peces de treball.

L'empresa proveirà amb caràcter obligatori i gratuït, al personal que pel seu treball ho necessiti, de les següents peces de treball:

- Tècnics i administratius: 1 bata a l'any.
- Personal obrer: 2 micos o bussos a l'any i 1 tovallola de bany a l'any.

Serà obligatori per a l'empresa dotar de roba i calçat impermeables al personal que hagi de realitzar labors continuades a la intempèrie, en règim de pluges freqüents, i als quals haguessin d'actuar en llocs notablement entollats o fangosos.

Divendres, 22 de gener de 2016

La roba que es facilitarà per l'empresa serà ajustada en les seves característiques a la temporada hivernal i a la temporada estival, segons l'època de l'any.

Al treballador/al fet que realitzi la seva labor amb ulleres graduades, l'empresari haurà de proporcionar-li unes, sempre que en raó del treball que realitzi sofrissin deterioració. Si el treballador necessités cristalls correctors, se li proporcionaran ulleres protectores amb l'adequada graduació òptica.

CAPÍTOL 10. DRETS SINDICALS.

Article 57. Dels sindicats.

Les parts signatàries, per les presents estipulacions, ratifiquen la seva condició d'interlocutors vàlids i es reconeixen a si mateixes com a tals amb vista a instrumentar, a través de les seves organitzacions, unes relacions laborals basades en el respecte mutu i tendent a facilitar la resolució de quants conflictes i problemes suscitin la nostra dinàmica social.

Els sindicats, degudament implantats en els subsectors o plantilles d'Industrial Flexo, SL, són elements bàsics per afrontar, a través d'ells, les necessàries relacions entre treballadors/es i empresa, tot això sense demèrit de les atribucions conferides per la llei, i desenvolupades en els presents acords, als comitès d'empresa.

Seran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresa que continguin o suposin qualsevol tipus de discriminació en l'ocupació o en les condicions de treball, siguin favorables o adverses, per raó de l'adhesió o no a un sindicat, als seus acords o a l'exercici en general d'activitats sindicals.

Article 58. De l'acció sindical.

1. Els treballadors/es afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball:

- a) Constituir seccions sindicals, de conformitat amb l'establir en els estatuts del sindicat al com pertanyin.
- b) Celebrar reunions, prèvia notificació a l'empresa; recaptar quotes i distribuir informació o propaganda sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- c) Rebre la informació que els remeti el seu sindicat.

2. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels quals tinguin representació en el Comitè d'empresa tindran els següents drets:

- a) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar als afiliats a un sindicat, i als treballadors/es en general, l'empresa posarà a la seva disposició 2 taulers d'anuncis conjunts, que hauran de situar-se al centre de treball i en els llocs on es garanteixi un adequat accés al mateix dels treballadors/es. Prèviament a la inserció d'aquestes comunicacions, es donarà coneixement a la direcció.
- b) A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la seva legislació específica.
- c) A la utilització d'un lloc adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats dins de l'empresa o centre de treball amb més de 250 treballadors.

Article 59. Dels càrrecs sindicals.

1. Els qui ostentin càrrecs electius, a nivell comarcal, provincial, autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives tindran dret:

- a) Al gaudi dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec, podent-ne establir, per acord, les limitacions oportunes al gaudi dels mateixos en funció de les necessitats del procés productiu.
- b) A l'excedència forçosa, amb dret a reserva del lloc de treball i al còmput d'antiguitat mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, havent d'incorporar-se al seu lloc de treball dins del mes següent a la data del cessament.

Divendres, 22 de gener de 2016

c) A l'assistència i accés als centres de treball per participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors, prèvia comunicació a l'empresari i sense que l'exercici d'aquest dret pugui interrompre el desenvolupament normal del procés productiu.

2. Els representants sindicals que participin en les comissions negociadores de convenis col·lectius, mantenint la seva vinculació com a treballador/a en actiu en l'empresa, tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'adequat exercici de la seva labor com a negociadors, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació.

Article 60. Comitè d'empresa.

1. Sense perjudici dels drets i facultats concedits per les lleis, es reconeix al comitè d'empresa les següents funcions:

a) Ser informats per la direcció de l'empresa:

a.1) Trimestralment, sobre l'evolució general del sector econòmic al que pertany l'empresa, sobre l'evolució dels negocis i la situació de la producció i vendes de l'entitat, sobre el seu programa de producció i evolució probable de l'ocupació en l'empresa.

a.2) Anualment, sobre el balanç, compte de resultats, memòria i quants documents es donin a conèixer als socis.

a.3) Amb caràcter previ a la seva execució per l'empresa, sobre les reestructuracions de plantilla, tancaments totals o parcials, definitius o temporals i les reduccions de jornada, sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions empresarials i sobre els plans de formació professional en l'empresa.

a.4) En funció de la matèria que es tracti:

a.4.1) Sobre implantació o revisió de sistemes d'organització del treball i qualsevol de les seves possibles conseqüències, estudis de temps, establiments de sistemes de cosines o incentius i valoració de llocs de treball.

a.4.2) Sobre la fusió, absorció o modificació del status jurídic de l'empresa, quan això suposi qualsevol incidència que afecti al volum d'ocupació.

a.4.3) Sobre sancions imposades per faltes molt greus i, especialment, en el seu lloc d'acomiadament.

a.4.4) Referent a les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, el moviment de cessaments i ingressos i ascensos.

b) Exercir una labor de vigilància sobre les següents matèries:

b.1) Compliment de les normes vigents en matèria laboral i de Seguretat Social, així com el respecte dels pactes, condicions o usos de l'empresa en vigor, formulant, si escau, les accions legals oportunes davant l'empresa i els organismes o tribunals competents.

b.2) La qualitat de la docència i l'efectivitat de la mateixa als centres de formació i capacitació de l'empresa.

b.3) Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir el compliment de quantes mesures procurin el manteniment i l'increment de la productivitat en l'empresa.

b.4) Es reconeix al Comitè d'empresa capacitat processal com a òrgan col·legiat per exercir accions administratives o judicials en tot el relatiu a l'àmbit de la seva competència, d'acord amb la Llei.

b.5) Els membres del Comitè d'empresa, i aquest en el seu conjunt, observaran sigil professional en tot el referent a l'apartat a) d'aquest article, àdhuc després de deixar de pertànyer al Comitè d'empresa i, especialment, en totes aquelles matèries sobre les quals la direcció assenyali expressament el caràcter reservat.

b.6) El Comitè vetllarà, no només perquè en els processos de selecció de personal es compleix la normativa vigent, sinó també pels principis de no discriminació, igualtat de sexes i foment d'una política racional d'ocupació.

Divendres, 22 de gener de 2016

2. Garanties:

a) Cap membre del Comitè d'empresa podrà ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent al seu cessament, tret que aquest es produeixi per revocació o dimissió i sempre que l'acomiadament o la sanció es base en l'actuació del treballador/a 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, haurà de tramitar-ne expedient contradictori, en el qual seran sentits, a part de l'interessat, el Comitè d'empresa o restants delegats de personal. En el supòsit d'acomiadament de representants legals dels treballadors, l'opció correspondrà sempre als mateixos, sent obligada la readmissió si el treballador/a optés per aquesta.

Posseiran prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball, respecte dels altre treballadors/es, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

b) No podran ser discriminats en la seva promoció, econòmica o professional, per causa o en raó de l'acompliment de la seva representació.

c) Podran exercir la llibertat d'expressió a l'interior de l'empresa en les matèries pròpies de la seva representació, podent publicar o distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del procés productiu, aquelles publicacions d'interès laboral o social, comunicant tot això prèviament a l'empresa i exercint tals tasques d'acord amb la normativa vigent a aquest efecte.

d) Disposaran del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que la llei determina. No es computarà, dins del màxim legal d'hores, l'excés que sobre el mateix es produeixi amb motiu de la designació de membres del Comitè com a components de comissions negociadores de convenis col·lectius en els quals siguin afectats i pel que es refereix a la celebració de sessions oficials a través de les quals transcorrin tals negociacions, quan l'empresa es vegi afectada per l'àmbit de la negociació referida.

i) Sense depassar el màxim legal, podran ser consumides les hores retribuïdes de les quals disposen els membres del Comitè d'empresa a fi de preveure l'assistència dels mateixos a congressos, conferències, cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o altres entitats.

f) Els membres del Comitè d'empresa i delegats sindicals que pertanyin a una mateixa central sindical, podran acumular el crèdit d'hores retribuïdes anualment, sent independent el nombre d'hores que pugui emprar un o varis dels seus membres si, en còmput global, no sobrepassen les hores efectives del grup en el qual estan integrats.

3. Si l'empresa arribés a ocupar a més de 150 treballadors durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu –sense arribar a superar els 250 treballadors–, les seccions sindicals que puguin constituir-ne en l'empresa per treballadors afiliats als Sindicats que tinguin presència en el comitè d'empresa estaran representades per Un delegat sindical per cada sindicat, triats per i entre els seus afiliats en l'empresa o al centre de treball.

A aquests delegats sindicals se'ls aplicarà el previst en l'article 77 del Conveni general de la Indústria Química, sense que tinguin dret a gaudir d'un crèdit horari sindical propi, podent gaudir d'aquelles hores sindicals que expressament els puguin ser cedides per membres del comitè d'empresa dins del límit del seu crèdit horari sindical, i amb la deguda comunicació a la direcció de l'empresa.

CAPÍTOL 11. COMISSIÓ PARITÀRIA.

Article 61. Comissió Paritària.

S'estableix la preceptiva Comissió Paritària del Conveni, com a òrgan d'interpretació, conciliació i vigilància del compliment col·lectiu del present Conveni, que estarà composta per tres membres designats per la direcció de l'empresa i tres membres designats pel Comitè d'empresa.

Reglament de funcionament:

Reunions: La Comissió Paritària es reunirà amb caràcter ordinari per a l'exercici de les funcions assenyalades en l'article 62 del present Conveni Col·lectiu quan li sigui requerida la seva intervenció. Els assumptes ordinaris sotmesos a la Comissió Paritària seran resolts en el termini de 15 dies. Amb caràcter extraordinari es reunirà per als supòsits d'intervenció prèvia a la formalització d'un conflicte col·lectiu quan es tracti de la resolució de les discrepàncies sorgides durant els períodes de consultes als quals fa referència els articles 41.6 i 82.3 del ET, i quan així ho acordin les parts. Els assumptes extraordinaris sotmesos a la Comissió Paritària seran resolts en el màxim de setanta-dues hores.

Divendres, 22 de gener de 2016

Convocatòria: La Comissió Paritària serà convocada per qualsevol de les parts signatàries, bastant per a això una comunicació escrita en la qual s'expressaran els punts a tractar en l'ordre de dia, així com la data proposada. La Comissió Paritària es reunirà dins del terme que les circumstàncies aconsellin, en funció de la importància de l'assumpte, però en cap cas excedirà de set dies explicats a partir del requeriment.

Quòrum i Assessors: Es considerarà vàlidament constituïda la Comissió quan assisteixi la majoria simple de cada representació. Les parts podran acudir a les reunions en companyia d'assessors, que actuaran amb veu però sense vot.

Validesa dels acords: Els acords de la Comissió requeriran, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria de cada representació. De cada reunió s'estendrà acta, que serà signada per qui faci de Secretari i per totes les parts.

Domicili: El domicili de la Comissió es fixa a l'efecte de notificacions i convocatòries al domicili de l'empresa situada a Sant Just Desvern (08960), carrer Blasco de Garay, 5.

Article 62. Funcions de la Comissió Paritària.

Són funcions específiques de la Comissió Paritària les següents:

1. Interpretació del Conveni.
2. Conciliació en problemes o qüestions que hagin de ser-li sotmesos per les parts, en els supòsits previstos en el present Conveni.
3. Vigilància del compliment previst dels pactes. Els assumptes ordinaris sotmesos a la Comissió Paritària seran resolts en el termini de 15 dies.

Article 63. Procediment per resoldre discrepàncies per la no aplicació de les condicions de treball.

Si concorreguessin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i el comitè d'empresa, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes previstos en l'ET per a les modificacions col·lectives de condicions de treball, art. 41.4, a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en aquest conveni col·lectiu que afectin a les següents matèries:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i la distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- i) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 d'aquesta Llei.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'entén que concorren causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, quan es donin els supòsits legalment contemplats a aquest efecte en l'ET i normativa de desenvolupament, i ambdues parts, empresa i representació dels treballadors, estiguin conformes en la seva concurrència i la seva importància per dur a terme la inaplicació temporal de les condicions de treball previstes en aquest conveni.

Quan el període de consultes entre ambdues parts finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives d'inaplicació de condicions pel temps i els efectes que convinguin ambdues parts, havent de determinar amb exactitud l'acord, les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada. Aquest acord d'inaplicació no podrà donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les quals estiguessin previstes, si escau, en el Pla d'Igualtat aplicable en l'empresa.

En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a explicar des que la discrepància li anés plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no hagués aconseguit un acord, les parts hauran de recórrer a els procediments que estiguin en vigor en els acords interprofessionals d'àmbit autonòmic de Catalunya, per solucionar de manera efectiva les discrepàncies sorgides entre les parts. Si escau podrà sotmetre's la discrepància, si així ho convenen ambdues parts, a un arbitratge vinculant, en aquest cas el laude arbitral tindrà la

Divendres, 22 de gener de 2016

mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i sobre la base dels motius establerts en l'article 91 de l'ET.

El resultat dels procediments al fet que es refereixen els paràgrafs anteriors que hagi finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball haurà de ser comunicat a l'autoritat laboral únicament als efectes de dipòsit.

Disposicions finals:

1. En tot el no previst o regulat pel present Conveni, seran aplicable les normes que, sobre la respectiva matèria, vengen establertes o s'estableixin per la legislació general, amb l'aplicació supletòria del Conveni general de la Indústria Química (excepte en els aspectes d'indole econòmica d'acord amb l'article 4 del present Conveni).

2. A l'efecte de solució dels conflictes col·lectius que poguessin originar-se, ambdues parts negociadores, en representació de treballadors i empresa, se sotmetran expressament als procediments de mediació i conciliació regulats en els acords interprofessionals que a cada moment estiguin vigents a Catalunya. En tot cas, es reitera la procedència d'acudir per a la resolució de qualsevol controvèrsia, a la Comissió Paritària d'aquest Conveni i de no aconseguir-ne acord, al Tribunal Laboral de Catalunya.

Disposicions Transitòries:

1. Complement de lloc de treball.

El complement específic de lloc de treball de tots aquells treballadors que en l'actualitat estigui fixat per sota dels 3,06 EUR per dia efectivament treballat, el qual es veurà revisat conforme a l'increment de l'article 25 del Conveni.

2. Turnicidad.

De conformitat amb l'article 36.3 de l'Estatut dels treballadors, s'entén per treball a torns tota forma d'organització del treball en equip segons la qual els treballadors/es ocupen successivament els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme, continu o discontinu, implicant per al treballador/a la necessitat de prestar els seus serveis en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes i es considera retribuït pels conceptes anteriorment definits.

3. Igualtat.

Per contribuir eficaçment a l'aplicació del principi de no discriminació i al seu desenvolupament sota els conceptes d'igualtat de condicions en treballs d'igual valor, és necessari desenvolupar una acció positiva particularment en les condicions de contractació, salarials, formació, promoció i condicions de treball en general, de manera que en igualtat de condicions d'idoneïtat tindran preferència les persones del gènere menys representat en el grup professional que es tracti.

4. Durant la durada d'aquest Conveni, l'empresa es farà càrrec de les bovines antigripals.

5. Taula d'equiparació de categories professionals d'Industrial Flexo, SL al nou sistema de classificació per grup s Professionals.

Es manté l'equiparació ja duta a terme en l'anterior conveni d'àmbit empresarial, de categories professionals als nous grup s professionals, la qual cosa ha tingut ja el seu reflex en les taules salarials de l'any 2014.

A continuació s'exposen els següents annexos:

ANNEX I.

Taules salaris mínims garantits anuals 2015.

Grup professional	Categoria	Salari mínim garantit/any
Grup 8	Director	38.042,06
Grup 8	Subdirector	38.042,06
Grup 7	Tècnic cap	30.002,99
Grup 6	Tècnic	24.691,49
Grup 5	Perit	21.101,96

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 22 de gener de 2016

Grup professional	Categoria	Salari mínim garantit/any
Grup 5	Cap 1a Administratiu	21.101,96
Grup 5	Cap 2a Administratiu	21.101,96
Grup 5	Cap Secció Organització 1a	21.101,96
Grup 5	Cap Secció Organització 2a	21.101,96
Grup 5	Cap de Propaganda	21.101,96
Grup 5	Programador	21.101,96
Grup 5	Encarregats	21.101,96
Grup 4	Tècnic Organització 1a	18.518,62
Grup 4	Oficial 1a Administratiu	18.518,62
Grup 4	Oficial 1a Oficis Auxiliars	18.518,62
Grup 4	Contramestre	18.518,62
Grup 4	Capatàs	18.518,62
Grup 4	Professional 1a Industria	18.518,62
Grup 3	Tècnic Organització 2a	16.652,39
Grup 3	Oficial 2a Administratiu	16.652,39
Grup 3	Oficial 2a Oficis Auxiliars	16.652,39
Grup 3	Oficial 3a Oficis Auxiliars	16.652,39
Grup 3	Professional 2a Industria	16.652,39
Grup 3	Magatzemer	16.652,39
Grup 2	Auxiliar Tècnic	15.360,38
Grup 2	Auxiliar Administratiu	15.360,38
Grup 2	Auxiliar Organització	15.360,38
Grup 2	Aspirant Administratiu	15.360,38
Grup 2	Aspirant Tècnic	15.360,38
Grup 2	Aspirant Organització	15.360,38
Grup 2	Ajudant Especialista	15.360,38
Grup 1	Netejadors	14.629,11
Grup 1	Porters	14.629,11
Grup 1	Vigilants	14.629,11

Annex II.

Taula antiguitats 2015.

Grup Professional	Categoria	2 anys	6 anys	10 anys	14 anys	18 anys	22 anys	26 anys	30 anys
Grup 8	Director	6,93	35,35	48,17	61,17	74,19	87,23	100,27	113,27
Grup 8	Subdirector	6,93	35,35	48,17	61,17	74,19	87,23	100,27	113,27
Grup 7	Tècnic cap	6,93	35,35	48,17	61,17	74,19	87,23	100,27	113,27
Grup 6	Tècnic	6,93	35,35	48,17	61,17	74,19	87,23	100,27	113,27
Grup 5	Perit	6,93	32,29	43,50	54,64	65,74	76,92	88,07	99,18
Grup 5	Cap 1a Administratiu	6,93	29,84	39,31	48,75	58,29	67,68	77,24	86,71
Grup 5	Cap 2a Administratiu	6,93	29,84	39,31	48,75	58,29	67,68	77,24	86,71
Grup 5	Cap Secció Organització 1a	6,93	29,84	39,31	48,75	58,29	67,68	77,24	86,71
Grup 5	Cap Secció Organització 2a	6,93	29,84	39,31	48,75	58,29	67,68	77,24	86,71
Grup 5	Cap de Propaganda	6,93	29,84	39,31	48,75	58,29	67,68	77,24	86,71
Grup 5	Programador Informàtic	6,93	29,84	39,31	48,75	58,29	67,68	77,24	86,71
Grup 5	Encarregats	6,93	29,84	39,31	48,75	58,29	67,68	77,24	86,71
Grup 4	Tècnic Organització 1a	6,93	29,84	39,31	48,75	58,29	67,68	77,24	86,71
Grup 4	Oficial 1a Administratiu	6,93	27,18	35,01	42,71	50,51	58,29	66,03	73,80
Grup 4	Oficial 1a Oficis Auxiliars	17,83	43,86	52,48	61,18	69,89	78,52	87,23	95,89
Grup 4	Contramestre	6,93	29,84	39,31	48,75	58,29	67,68	77,24	86,71
Grup 4	Capatàs	6,93	29,84	39,31	48,75	58,29	67,68	77,24	86,71
Grup 4	Professional 1a Industria	17,83	43,86	52,48	61,18	69,89	78,52	87,23	95,89
Grup 3	Tècnic Organització 2a	6,93	27,18	35,01	42,71	50,51	58,29	66,03	73,80
Grup 3	Oficial 2a Administratiu	6,93	27,18	35,01	42,71	50,51	58,29	66,03	73,80
Grup 3	Oficial 2a Oficis Auxiliars	17,83	43,86	52,48	61,18	69,89	78,52	87,23	95,89
Grup 3	Oficial 3a Oficis Auxiliars	17,83	41,69	50,30	58,97	67,66	76,35	85,06	93,75
Grup 3	Professional 2a Industria	17,83	41,69	50,30	58,97	67,66	76,35	85,06	93,75
Grup 3	Magatzemer	6,93	26,24	33,31	40,37	47,47	54,59	61,64	68,74
Grup 2	Auxiliar Tècnic	6,93	26,24	33,31	40,37	47,47	54,59	61,64	68,74
Grup 2	Auxiliar Administratiu	6,93	26,24	33,31	40,37	47,47	54,59	61,64	68,74
Grup 2	Auxiliar Organització	6,93	26,24	33,31	40,37	47,47	54,59	61,64	68,74
Grup 2	Aspirant Administratiu	6,93	26,24	33,31	40,37	47,47	54,59	61,64	68,74

CVE-Núm. de registre: 062016000009

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 22 de gener de 2016

Grup Professional	Categoria	2 anys	6 anys	10 anys	14 anys	18 anys	22 anys	26 anys	30 anys
Grup 2	Aspirant Tècnic	6,93	26,24	33,31	40,37	47,47	54,59	61,64	68,74
Grup 2	Aspirant Organització	6,93	26,24	33,31	40,37	47,47	54,59	61,64	68,74
Grup 2	Ajudant Especialista	17,83	41,69	50,30	58,97	67,66	76,35	85,06	93,75
Grup 1	Netejadors	6,93	26,24	33,31	40,37	47,47	54,59	61,64	68,74
Grup 1	Porters	6,93	26,24	33,31	40,37	47,47	54,59	61,64	68,74
Grup 1	Vigilants	6,93	26,24	33,31	40,37	47,47	54,59	61,64	68,74

ANNEX III.

Grups Professionals.

Grup 1. Categories que s'inclouen en aquest grup: Netejadors, Porters, Vigilants.

Grup 2. Categories que s'inclouen en aquest grup: Ajudant Especialista; Auxiliar Administratiu; Auxiliar Tècnic; Auxiliar Organització; Aspirant Administratiu; Aspirant Tècnic; Aspirant Organització.

Grup 3. Categories que s'inclouen en aquest grup: professional 2a Indústria; Magatzemer; Oficial 3a Of. Auxiliar; Oficial 2a Of. Auxiliar; Oficial 2a Administratiu; Tècnic Organització 2a.

Grup 4. Categories que s'inclouen en aquest grup: professional 1a indústria; Contramestre; Capatàs; Oficial 1a Of. Auxiliar; Oficial 1a Administratiu; Tècnic organització 1a.

Grup 5. Categories que s'inclouen en aquest grup: Cap 1a Administratiu; Cap 2a Administratiu; Perits; Encarregats; Cap Secció Organització 1a i 2a; Cap de Propaganda; Programador.

Grup 6. Categories que s'inclouen en aquest grup: Tècnics.

Grup 7. Categories que s'inclouen en aquest grup: llocs de màxima responsabilitat i direcció.

Grup 8. Categories que s'inclouen en aquest grup: direcció d'empresa.

ANNEX IV.

Taula orientativa en matèria de llicències (subjecta a la regulació específica de l'article quaranta del conveni col·lectiu).

Matrimoni o Unió de fet degudament acreditada.	15 dies naturals
Naixement, adopció, acolliment	3 dies naturals (+ 2 adopció internacional)
Malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de pares, germans, néts o avis.	2 dies naturals (+ 2 si hi ha desplaçament)
Defunció de germans, néts o avis, oncles o nebots.	2 dies naturals (+ 2 si hi ha desplaçament); I un dia addicional en el cas de defunció de familiar fins al segon grau de consanguinitat.
Defunció de cònjuge o fills.	15 dies naturals.
Defunció de pares.	5 dies naturals.
Malaltia greu de cònjuge o fills que precisi o que no precisi hospitalització si el facultatiu certifica la gravetat i prescriu repòs domiciliari (en la resta, igual a pares i germans).	5 dies laborables.
Matrimoni de fills, germans o pares.	1 dia, data de la cerimònia.
Trasllat del seu domicili habitual.	Un dia, mes altre addicional si no es va gaudir en els dos anys anteriors.
Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal	El temps indispensable a tal fi.
Assistència a exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.	Pel temps indispensable; un dia complet si requereix desplaçament de més de 100 km.
Treballadores que acudeixin als exàmens prenatals i a cursos de tècniques de preparació al part, quan aquestes coincideixin amb la jornada de treball.	Pel temps indispensable.
Naixement de néts.	Un dia (dins de les 24 hores següents al part)
Acompanyar a consultori mèdic a un parent de primer grau que estigui a càrrec del treballador/a, sempre que l'horari d'aquest consultori sigui coincident amb el de la seva jornada laboral.	Pel temps indispensable i amb un màxim de 20 hores anuals en el cas de cada treballador/a per any natural.

Barcelona, 24 de novembre de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès