

Divendres, 31 de març de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 8 de febrer de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa AM Compuestos Europa, SLU (centre de treball de Barberà del Vallès) per al període 23.11.2016-31.12.2020 (codi de conveni núm. 08101731012017)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de AM Compuestos Europa, SLU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 23 de novembre de 2016, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa AM Compuestos Europa, SLU (centre de treball de Barberà del Vallès) per al període 23.11.2016-31.12.2020 (codi de conveni núm. 08101731012017) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies 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 LA EMPRESA AM COMPUESTOS EUROPA, SLU (CENTRO DE TRABAJO DE BARBERÀ DEL VALLÈS) PARA EL PERIODO 23.11.2016-31.12.2020.

Capítulo I. Normas generales.

Objeto y partes que lo conciertan.

Artículo 1. Que el presente Convenio Colectivo lo conciertan la representación legal de los trabajadores de la empresa AM Compuestos Europa, SLU (centro de trabajo de Barberà del Vallès) y la dirección de la empresa. El presente convenio tiene por objeto regular las relaciones de trabajo de la empresa AM Compuestos Europa, SLU (centro de trabajo de Barberà del Vallès), y su respectivo personal. En todo lo no previsto en el presente Convenio colectivo de ámbito empresa, será de aplicación el Estatuto de los trabajadores, y demás disposiciones legales de carácter general que sean aplicables, así como el Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio afectará a todo el personal de contrato de trabajo laboral que preste sus servicios en la compañía mencionada, con exclusión del personal de alta dirección, según se define en el Real decreto 1382/1985, de 1 de agosto, así como los representantes de comercio, que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas, y que se verán afectados por lo dispuesto en el Real decreto 1.438/1985, de 1 de agosto. Tampoco afectará a cualquier otro trabajador cuya relación laboral sea expresamente declarada de carácter especial por una Ley.

Artículo 3. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de su firma por las representaciones social y empresarial, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2020. No obstante, los conceptos económicos pactados tendrán efecto desde el día primero de cada año natural de vigencia. A partir de esta última fecha se entenderá prorrogado de año en año salvo que alguna de las partes lo denuncie dentro de los 3 últimos meses de su terminación o prórroga en curso. Para el supuesto de denuncia, se mantendrá prorrogado el contenido de todas sus cláusulas hasta el momento de la firma de un nuevo Convenio, si bien, ambas partes manifiestan su disposición de promover un convenio de grupo lo antes posible.

Divendres, 31 de març de 2017

Las condiciones que se pactan en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la empresa como consecuencia de cualquier pacto, causa u origen, a no ser que expresamente alguna de éstas se mantenga.

Artículo 4. Indivisibilidad del convenio.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas, el resto del Convenio mantendría su vigencia, obligándose las partes firmantes a subsanar las disposiciones anuladas o, en su defecto, a renegociar un nuevo convenio que sustituya al presente en su totalidad.

Artículo 5. Compensación y absorción.

El presente Convenio compensará y absorberá cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de las empresas firmantes. Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del mismo. A efectos de practicar la absorción se comparará globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales o administrativas. Las condiciones, ventajas y mejoras económicas establecidas en el presente Convenio, así como los conceptos retributivos, valorados en su conjunto, serán compensables y absorbibles y sujetos a retención, hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras de cualquier índole que sobre las mínimas reglamentarias satisfagan la compañía de AM COMPUESTOS EURPA SLU (Centro de Trabajo de Barberà del Vallès) afectada por el presente Convenio, cualquiera que sea el origen, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y sin necesidad de exigencia de ningún tipo de homogeneidad.

Capítulo II. Condiciones de trabajo.

Artículo 6. Jornada laboral.

La jornada laboral será de mil setecientos ochenta horas anuales.

Artículo 7. Vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a un período de vacaciones, no sustituibles por compensación económica, de treinta y un días naturales al año. Dichas vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, y según calendario laboral que se estipule al efecto.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

Artículo 8. Permisos, excedencias, suspensiones y cambios de puesto.

1. Permisos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días por el nacimiento o adopción de hijo, cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

c) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto,

Divendres, 31 de març de 2017

el plazo será de cuatro días, para aquellos trabajadores cuyo desplazamiento sea fuera del territorio nacional, dispondrán de un total de 10 días, de los cuales cuatro serán retribuidos.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

h) Los trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., para lactancia del menor, hasta que éste cumpla nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, y disfrutar al comienzo o al final de la misma. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen, pero sólo podrá ser ejercido por uno de ellos.

i) En caso de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo en 1 hora, asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas con disminución proporcional del salario.

j) El trabajador/a tendrá derecho a una reducción de jornada de entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la misma por razones de guarda legal para cuidado directo de menores de 12 años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario. También para el cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por guarda legal corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria, el trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha con que se incorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la ley de procedimiento laboral.

k) Conforme al artículo 23.3 del ET, el trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo, acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

2. Excedencias.

a) El trabajador/a, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

b) Excedencia por cuidado de hijos, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento (permanente o preadoptivo) a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial administrativa.

c) Excedencia para cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. también tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 2 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñe actividad retribuida.

Divendres, 31 de març de 2017

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen 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.

3. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Suspensión con reserva del puesto de trabajo por parto, adopción o acogimiento de menores de 6 años o de menores de edad mayores de 6 años discapacitados con problemas de inserción social y familiar.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, en caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor, podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria, se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento (preadoptivo y permanente) de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será asimismo de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados, en los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas o las que correspondan en caso de parto múltiple, en el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas, en caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos de maternidad se podrán disfrutar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los/as trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. Cambio de puesto por riesgo en caso de embarazo y derecho de retorno al puesto.

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si existiera un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia. El cambio de puesto de trabajo o función, previo certificado del médico o facultativo de la seguridad social que lo justifique, se llevará a cabo, si fuera posible, de conformidad con

Divendres, 31 de març de 2017

las reglas que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior. el empresario deberá determinar, previa consulta con los delegados de prevención, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajos a turnos.

Si no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Todo esto también será de aplicación al periodo de lactancia.

En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, la trabajadora pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo en la cuantía establecida en la legislación aplicable.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 9. Bajas.

a) Baja como consecuencia de accidente de trabajo: Las empresas abonarán a los productores que se hallen de baja como consecuencia de accidentes de trabajo la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100 por 100 neto de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de ochenta y cinco días al año o ciento veinte ininterrumpidos.

b) Baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización: Las empresas abonarán a los productores que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100 por 100 neto de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de sesenta días al año o setenta y cinco ininterrumpidos.

c) Baja como consecuencia de enfermedad común: Las empresas abonarán a los productores que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad común la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 75 por 100 de los conceptos salariales fijos, desde el 4.º día al 20, este complemento se realizará exclusivamente para la primera baja por enfermedad del año.

Artículo 10. Prendas de trabajo.

Las empresas abastecerán a los productores para su trabajo de tres uniformes completos de trabajo al año, incluido calzado, de forma que estén adecuados para cada actividad, abasteciendo en caso de embarazo de prendas adecuadas a su estado, quedan exceptuados de este derecho los productores de los grupos de personal directivo, técnico y administrativo.

Los mencionados uniformes de trabajo serán entregados a más tardar el 30 de abril (2 equipaciones) y 30 de septiembre (una equipación) de cada año.

Capítulo III. Clasificación profesional.

Artículo 11. Movilidad.

Todos los/as trabajadores/as deberán tener un trabajo asignado a su grupo profesional o especialidad.

El trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los trabajadores.

Dentro de cada Grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso la referida movilidad se producirá dentro del grupo, se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la

Divendres, 31 de març de 2017

dignidad del trabajador/a. Se proporcionará al trabajador la formación adecuada para tal circunstancia. No será posible invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Todos los/as trabajadores/as podrán realizar trabajos de funciones superiores, la empresa deberá aplicar el salario de la función superior cuando exceda de una jornada laboral y esta actividad se realice de manera habitual; en este caso se acumulará la suma de las distintas fracciones. Todos los/as trabajadores/as que realicen una función superior durante seis meses de modo ininterrumpido o un año de modo alterno, verán consolidada la categoría que desempeñen.

En el caso de que el trabajador/a sea cambiado de su puesto de trabajo para realizar otros trabajos de función inferior, ello no implicará menoscabo de su formación y categoría ni supondrá trabajo vejatorio. Dicho cambio sólo podrá producirse por razones técnicas u organizativas, debiendo justificarse por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

Dichos trabajos sólo pueden durar el tiempo imprescindible para su atención. en ningún caso podrá superar los tres meses, conservando en todo caso la retribución de la función de origen, en este caso la empresa deberá comunicar tal decisión a los representantes de los/as trabajadores/as.

Artículo 12. Personal.

El personal que presta sus servicios en las empresas a que afecta el presente convenio se clasificarán en atención a las funciones que desarrollará en uno de los siguientes apartados:

Grupos profesionales:

- a) Personal de Dirección.
- b) Personal técnico y titulado.
- c) Administración.
- d) Personal de producción.
- e) Personal Subalterno.

Grupo a) Personal de Dirección:

Director/a General o Gerente/a.
Director/a de Área o Departamento.

Grupo b) Personal técnico y titulado:

Titulado/a de grado superior.
Titulado/a de grado medio.
Técnico/a.
Comercial de Área.

Grupo c) Administración:

Jefe/a de primera.
Oficial/a de 1ª.
Técnico oficial 1ª.
Oficial/a de 2ª.
Comercial.
Auxiliar Administrativo.
Aspirante/a.

Grupo d) Personal de Producción:

Encargado/a General.
Encargado/a.

Divendres, 31 de març de 2017

Oficial/a.
Conductor/a de 1ª.
Conductor/a especialista.
Carretillero/a especialista.
Mecánico/a especialista.
Maquinista especialista.
Sopletista especialista.
Especialista.
Peón/a.
Aprendiz/a.

Grupo e) Personal Subalterno:

Vigilancia.
Limpieza.

Artículo 13. Puestos de trabajo.

La definición de los diferentes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es objeto del anexo I del presente convenio.

Artículo 14. Admisión de personal.

La admisión de personal se ajustará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un período de prueba que no podrá exceder de la siguiente escala:

Personal directivo y técnico: Seis meses.
Personal administrativo y encargado: Dos meses.
Personal obrero y subalterno: Dos semanas.

Durante este período, tanto la empresa como el empleado/a podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

Para el personal administrativo y encargado y el personal obrero y subalterno, se podrá ampliar el periodo de prueba hasta los seis meses, en este supuesto, y una vez superado el periodo de prueba, el contrato se convertirá en indefinido automáticamente, en el supuesto anterior se entiende que solamente se puede utilizar una vez por persona y puesto de trabajo.

En todo caso, el trabajador/a percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones específicas y clasificadas en este convenio.

Artículo 15. Ceses voluntarios.

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

- Grupo profesional de Personal de Dirección, tres meses.
- Grupo profesional Personal Técnico y Titulado, dos meses.
- Grupo profesional Administración, un mes.
- Grupo profesional Personal de producción y subalterno, quince días.

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

Capítulo IV. Retribuciones.

Artículo 16. Sueldos y remuneraciones.

Los sueldos y remuneraciones de todas las clases establecidas en el presente Convenio tienen el carácter de mínimos.

Divendres, 31 de març de 2017

Para los años 2017, 2018, 2019 y 2020, se establece un incremento de la base salarial de conformidad con el incremento del IPC, fijado para cada uno de los años de aplicación del Convenio. El abono de los atrasos se efectuará una vez quede determinado el IPC final de cada ejercicio en diciembre de cada uno de los mismos.

En ningún caso implicará un decremento salarial para los supuestos en que el IPC sea negativo, ya que para tal caso no el sueldo no sufrirá variación alguna.

Artículo 17. Salarios base.

Los salarios base a regir durante la vigencia del presente convenio son los que figuran en el anexo II.

Artículo 18. Complementos.

a) complemento personal: Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad consistente en:

Un 5 por 100 sobre el salario base al cumplirse los cinco años de servicio efectivo en la empresa.

Un 10 por 100 sobre el salario base al cumplirse los diez años de servicio efectivo en la empresa.

Un 15 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los quince años de servicio efectivo en la empresa.

Un 20 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los veinte años de servicio efectivo en la empresa.

Se estima este 20 por 100 como tope de antigüedad para todas las categorías a partir de los veinte años en la empresa, respetándose las mejoras anteriormente obtenidas, hasta la fecha de la firma del presente convenio.

b) complemento de vencimiento periódico superior al mes: Se reconocen tres pagas extraordinarias consistentes como mínimo, en un mes de salario base más antigüedad cada una, o cuantificado según usos y costumbre, pagaderas en la primera quincena del mes de julio, penúltima semana del mes de diciembre y en el mes de marzo de cada año.

c) complemento de plus de transporte: Se establece un complemento de plus de transporte para todas las categorías profesionales por día efectivamente trabajado o fracción del mismo de:

Desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016: 42,28 EUR mensuales brutos.

Esta cantidad se incrementará de conformidad con el IPC de cada año.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria de trabajo.

Dichas horas a elección del trabajador/a, se podrán compensar en descanso o mediante su abono, que en ningún caso podrá ser inferior al resultado de la suma de las cantidades, también anuales, que el convenio establece para cada puesto de trabajo en concepto de salario base, plus de higiene, y antigüedad, entre las horas anuales pactadas en el convenio.

Artículo 20. Plus festivo nacional.

El trabajador percibirá por cada día festivo nacional o autonómico en el que preste servicios una compensación que en ningún caso podrá ser inferior al resultado de la suma de las cantidades, también anuales, que el convenio establece para cada puesto de trabajo en concepto de salario base, plus de higiene, y antigüedad, entre las horas anuales pactadas en el convenio.

Artículo 21. Trabajo nocturno.

Se considera trabajo nocturno lo contemplado para esta situación en el artículo 36 del estatuto de los/as trabajadores/as, considerando dicho trabajo el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica correspondiente al 15% sobre el salario base, teniendo en cuenta las horas trabajadas en dicho horario.

Divendres, 31 de març de 2017

Se exceptúan de esta consideración atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Artículo 22. Plus cuarto y quinto turno nocturno.

1. Definición de sistema del cuarto y quinto turno nocturno.- Se entiende por "cuarto y quinto turno nocturno" el trabajo que, debido a las necesidades técnicas u organizativas, se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año mediante turnos rotativos. Las partes firmantes reconocen la importancia que la flexibilidad derivada del trabajo a turnos tiene para la competitividad de la empresa.

2. Ausencias imprevistas.- Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda.

En el supuesto de que la ausencia del relevo sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, esta estará obligada a sustituir al saliente al término de su jornada. Las empresas a estos efectos, ajustaran la modifican de los cuadros horarios de los trabajadores afectados. La modificación que produzca dicha sustitución será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes.

3. Rotación.- Dada la existencia de un proceso productivo continuo durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo y de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria (artículo 36.3 del Estatuto de los trabajadores).

4. Retribución.- Los trabajadores adscritos al presente turno, tendrán un plus denominado "cuarto y quinto turno nocturno", consistente en un importe bruto mensual de 186 EUR, concepto que se integrará en las pagas extraordinarias de Julio y diciembre.

Citada cantidad se incrementará de conformidad con el IPC de cada año.

Capítulo V. Prestaciones sociales.

Artículo 23. Ayuda familiar.

Se establece una ayuda familiar para todas las categorías salariales por mes e hijo a su cargo en edades comprendidas entre los 0 a 16 años, ambos inclusive, en la siguiente cuantía:

Desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016: 14,94 EUR brutos.

Esta cantidad se incrementará de conformidad con el IPC de cada año.

Artículo 24. Igualdad.

a) De oportunidades.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

b) Efectiva de mujeres y hombres.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Divendres, 31 de març de 2017

c) Planes de igualdad.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo.

La ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el estatuto de los trabajadores y la ley de prevención de riesgos laborales establece en su artículo 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Artículo 25. Jubilación.

Respecto a la jubilación o jubilación anticipada parcial, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 26. Seguridad y salud en el trabajo.

Principios generales:

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos, esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores/as, entre otros.

Principio de la acción preventiva:

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- g) Planificar la prevención, la gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa.

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

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los/as trabajadores/as, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los/as trabajadores/as expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse, para dicha

Divendres, 31 de març de 2017

evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los/as trabajadores/as y órganos de prevención existentes en la empresa.

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

Información: A la firma del presente convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención o comités de seguridad y salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados, acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento de aquellas del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

El tiempo dedicado a la formación de los delegados de prevención, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

Vigilancia de la salud:

El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el ministerio de sanidad y consumo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento de este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los/as trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los/as trabajadores/as afectados. así mismo el empresario y las personas y órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/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 pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico en un plazo máximo de treinta días a contar desde contratación, salvo que la empresa tenga contratada en periodos ciertos estas revisiones médicas, cuya acreditación podrá ser solicitada por la representación legal de los/as trabajadores/as.

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

Divendres, 31 de març de 2017

Manipulación de cargas:

El empresario, en el supuesto de que algún trabajador manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su salud o seguridad, debe adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el real decreto 487/1997 de 14 de abril, sobre manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares, para los/as trabajadores/as.

A los efectos anteriores, se entiende por manipulación manual de cargas, cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos para los/as trabajadores/as.

El empresario debe proporcionar información y formación a los/as trabajadores/as y a sus representantes, sobre la forma correcta de manipular las cargas y los riesgos que implica en no hacerlo en dicha forma.

Sobre lugares de trabajo, se estará a lo dispuesto por el Real decreto 486/97.

Sobre agentes biológicos, se estará a lo dispuesto por el Real decreto 664/97.

Sobre agentes cancerígenos, se estará a lo dispuesto por el Real decreto 665/97.

Consulta y participación de los trabajadores/as.

La ley de prevención de riesgos laborales, artículo 34 punto 1, se determina que los/as trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, por lo que deberá entenderse que las materias de consulta a que se refiere el art. 33 de la Ley de prevención de riesgos laborales son efectivamente de participación.

Delegados de prevención. los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. El número de delegados de prevención se fijará en un delegado de prevención por cada 25 trabajadores o fracción en las empresas de hasta 100 trabajadores. las empresas con más de 100 trabajadores se registrarán en esta materia por la legislación vigente.

Los delegados de prevención en tanto que representantes de los/as trabajadores/as gozan de un crédito horario establecido por el estatuto de los/as trabajadores/as en su art. 68, letra e.

A este crédito no se le imputaran las horas utilizadas en las reuniones del comité de seguridad y salud, las que se dediquen a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a acompañar a los inspectores de trabajo en las visitas y verificaciones del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el tiempo utilizado por el empresario para informarles sobre los daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as.

Comité de seguridad y salud:

Es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales, está formado por los delegados de prevención, en representación de los/as trabajadores/as, y el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención debe constituirse en empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores en las empresas que no se cuente con comité de seguridad y salud, las competencias atribuidas a dicho comité, serán asumidas por los delegados de prevención.

Servicios de prevención: De conformidad con el art. 31 de la ley de prevención de riesgos laborales, los servicios de prevención, entre otras funciones, proporcionarán a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

Divendres, 31 de març de 2017

La información y formación de los/as trabajadores/as.

La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

La vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se adoptarán, con la mayor brevedad posible, todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del mismo daño (estudio de las causas de cada accidente de trabajo). Se procederá a informar a cada uno de los delegados de prevención de los daños producidos en el caso de un accidente grave.

Artículo 27. Actuación en defensa y protección del medio ambiente.

Las partes firmantes de éste convenio consideran necesario que las empresas actúen 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 y los trabajadores.

A estos efectos la Compañía debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por los trabajadores y las administraciones competentes.

Capítulo VI.- De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa.

Artículo 28. Representantes sindicales.

Los/as trabajadores/as que sean elegidos para desempeñar cargos en los órganos de representación y gobierno en sus respectivos sindicatos, que exijan plena dedicación, podrán solicitar la excedencia, siendo obligatoria para la empresa su concesión por el tiempo que duren las mencionadas situaciones. el trabajador/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de un mes, siendo la reincorporación obligatoria para la empresa.

Artículo 29. Derecho de los representantes de los/as trabajadores/as en el seno de la empresa.

Los representantes de los/as trabajadores/as disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación vigente.

Los representantes de los/as trabajadores/as dispondrán de un crédito horario mensual retribuido por cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala en función del número de trabajadores que se tenga en el centro de trabajo:

1. Hasta cien trabajadores, 15 horas.
2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, 20 horas.
3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, 30 horas.
4. D quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, 35 horas.
5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, 40 horas.

De conformidad ambas partes acuerdan que las horas de crédito mensual que disfrutarán los miembros del comité o delegados de personal se podrán acumular a petición de éstos, en todo o en parte, en uno o varios de sus miembros.

Artículo 30. Tablón de anuncios.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los/as trabajadores/as en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los/as trabajadores/as.

Divendres, 31 de març de 2017

Artículo 31. Derecho de reunión.

Las empresas respetarán el derecho de reunión en asamblea a los/as trabajadores/as de las mismas, dichas reuniones serán en cualquier caso fuera de las horas de trabajo y podrán tener lugar dentro del recinto de la empresa a instancia del/ los representante/s legal/es de los trabajadores.

Artículo 32 Secciones sindicales.

Se podrán establecer secciones sindicales en las empresas de acuerdo con lo establecido en la ley orgánica de libertad sindical.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 33. Régimen disciplinario.

33.1. Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

33.2. Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

33.2.1. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada.
- b) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- c) No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo, salvo imposibilidad de hacerlo.
- d) El abandono del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a las personas, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- e) Negligencia en el desarrollo del trabajo encomendado y en la conservación del material, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a las personas.
- f) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- g) La falta de aseo o limpieza personal.
- h) Las discusiones, tanto de los trabajadores como de sus superiores, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- i) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
- j) Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, siempre que no haya una causa justificada.

Divendres, 31 de març de 2017

k) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio a la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros; incluyendo cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

l) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopiadoras, entre otros) para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, dentro de su jornada de trabajo, a no ser que se cuente con la autorización oportuna.

33.2.2. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.

b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c) Las faltas de respeto graves, o discusiones que produjesen escándalos o alborotos.

d) El incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como la no utilización de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

f) Cualquier alteración o falsificación de datos personales, laborales o de salud relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

h) El abuso de autoridad de los mandos hacia el conjunto de trabajadores.

i) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

j) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

k) Dos faltas leves por la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopiadoras, entre otros) para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, dentro de su jornada de trabajo, a no ser que se cuente con la autorización oportuna.

l) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia o estupefaciente que repercuta negativa o peligrosamente, en el trabajo.

m) La reincidencia de tres faltas leves, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

33.2.3. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

b) Faltar al trabajo tres días en un mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

Divendres, 31 de març de 2017

- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos con mala fe en, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
- f) Proporcionar datos reservados del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
- g) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a las personas dentro del ámbito del trabajo, así como el abuso de autoridad.
- h) El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de grave: Accidente laboral, perjuicio a las personas, daños la empresa.
- i) La negativa al uso de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- j) La desobediencia continuada o persistente.
- k) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- l) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, y en la conservación del material, cuando ello implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria u otro perjuicio grave de consideración a la empresa.
- m) Hallarse en estado de embriaguez o bajo los efectos del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo.
- n) Fumar o encender cerillas, mecheros o cualquier otro aparato análogo, siempre y cuando esté prohibido y señalizado por razones de seguridad.
- o) La reiteración en más de tres veces por la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopiadoras, entre otros) para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, dentro de su jornada de trabajo, a no ser que se cuente con la autorización oportuna.
- p) La reincidencia de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tenga lugar dentro de los 9 meses siguientes a la fecha de la primera, que haya sido objeto de sanción por escrito.

33.3. Prescripción de las infracciones y faltas.

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 seis meses de haberse cometido.

33.4. Sanciones. Aplicación.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

Divendres, 31 de març de 2017

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días.

- Despido.

33.5. Procedimiento Sancionador.

La Dirección de la empresa, podrá sancionar disciplinariamente a sus trabajadores, observando en todo caso las disposiciones en vigor.

De las sanciones que la empresa pueda imponer se dará traslado por escrito al interesado, siendo necesario indicar que en la misma se debe hacer constar la fecha y los hechos que la motivan, teniendo éste a su vez derecho a ser oído, en el plazo máximo de dos días, previamente a la imposición de la sanción en las faltas muy graves.

Copia de dicha comunicación, en el caso de las graves o muy graves, se dará conocimiento por escrito, por cualquier medio, incluidos los electrónicos (correo electrónico, sms, fax, intranet, etc.), a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, en el plazo de cinco días.

Capítulo VIII. Derechos adquiridos.

Artículo 34. Desplazamientos.

Se establecen unas percepciones especiales para el personal sometido a desplazamientos por motivos de trabajo, consistentes en:

a) En los casos de desplazamientos que impliquen el pernoctar fuera del domicilio y localidad del trabajador/a, una dieta diaria de 45,92 EUR.

b) En casos de desplazamientos en vehículo particular, por kilómetro recorrido de 0,26 EUR.

c) Si por necesidades de la empresa algún trabajador debiera realizar la comida de medio día fuera de su domicilio se le abonará en concepto de media dieta 11,74 EUR.

Esta cantidad se incrementará de conformidad con el IPC de cada año.

Artículo 35. Garantías personales.

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que los/as trabajadores/as que antes de la vigencia de este convenio vinieran percibiendo una retribución real global superior a la aquí establecida, no vean disminuida su remuneración total en sus respectivas empresas como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Disposiciones finales.

Disposición adicional primera. Interpretación de Convenio.

La interpretación de este Convenio colectivo se llevará a efecto por la propia Comisión Deliberadora del mismo, constituida en Comisión Interpretadora, la cual se reunirá a petición de cualquiera de las partes, en el plazo de 7 días a la solicitud, debiendo resolver, si procediera en el plazo de 5 días desde que se reunieran. Dicha Comisión siempre tendrá que ser paritaria según los términos establecidos en el artículo 85.3, letra e), del Estatuto de los trabajadores y estará formada por tres representantes de la Dirección de la empresa y tres representantes del Comité de empresa. en casa de desacuerdo, resolverá la Jurisdicción competente.

Que la comisión deliberadora se someterá a los sistemas no judiciales de solución de conflictos que establezcan los acuerdos interprofesionales que le fueran de aplicación, sin someterse al arbitraje sino fuere voluntad de ambas partes.

Divendres, 31 de març de 2017

Disposició adicional segunda. Género neutro.

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposició adicional tercera. Inaplicación de convenio (artículo 82.3 Estatuto de los trabajadores).

De conformidad a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores ambas partes acuerdan que una vez finalizado el período de consultas del procedimiento de inaplicación del Convenio Colectivo sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Deliberadora del mismo, que se constituirá en.

Comisión paritaria y que deberá resolver en el plazo de 7 días. Si la discrepancia continúa se deberá acudir a la mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, y en el caso de no resolverse la discrepancia cualquiera de las partes podrá acudir a la Comissió Executiva de la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya para que resuelva en el plazo de 25 días.

ANEXOS.

ANEXO 1. DEFINICIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

La definición de los siguientes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es la siguiente:

- Grupo profesional personal directivo:

Director/a gerente: Es el empleado/a que, en las empresas que por su volumen lo requieran, tiene capacidad para actuar con plenos poderes y responsabilidad para resolver el tráfico y gestión ordinaria de la empresa, actuando a las órdenes directas del empresario individual o del consejo de administración.

Director/a de área o departamento: Es el empleado/a que, teniendo o no firma y poderes de la empresa, tiene a su cargo a todo el personal administrativo, obrero y subalterno, desempeñando específicamente funciones ejecutivas y administrativas.

- Grupo profesional personal técnico y titulado:

Titulado/a de grado superior o grado medio y comercial de área: Es aquel trabajador/a que, estando en posesión del título universitario de grado superior o de grado medio, realiza funciones para las que expresamente lo faculta dicho título.

Técnico/a: Es aquel trabajador/a que, estando en posesión de formación cualificada, realiza funciones para las que expresamente lo faculta dicha formación y que requieren los conocimientos y destrezas necesarias para el desarrollo de su trabajo. (ej. Informático, técnico de laboratorio, gestión, calidad, PRL, programación, etc.).

- Grupo profesional administración:

Jefe/a de primera: Es el empleado/a, provisto de poder o no, que lleva la responsabilidad de la oficina o de más de una sección o dependencia, estando encargado de imprimirlas unidad.

Oficial/a de primera: Es el empleado/a que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Oficial/a de segunda: Es el empleado/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones administrativas para las que sea requerido por el jefe del que dependa.

Comercial: Es el empleado/a que obedeciendo las órdenes y consignas de la dirección, realiza las operaciones de compra o venta de los materiales, objetos de explotación, y busca y capta proveedores y clientes. Esta actividad puede realizarse en el propio centro de trabajo o necesitar desplazamientos o viajes, pudiendo requerir la ejecución de tareas administrativas relacionadas.

Divendres, 31 de març de 2017

Auxiliar administrativo: Se considerará como tal al empleado/a que sin iniciativa ni responsabilidad, se dedique dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas, se incluye las funciones de telefonista.

Aspirante: Se entenderá por aspirante al empleado/a que, dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años, trabaje en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

Grupo profesional personal de producción:

Encargado/a general: Es el trabajador/a que, en las empresas que por su volumen así lo requieran, y con dos o más encargados a sus órdenes, actúa por delegación de la empresa en las funciones que ésta le encomiende, especialmente de confianza, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

Encargado/a: Es el trabajador/a que, a las órdenes directas de la dirección de la empresa o del encargado general, si existiera, actúa al frente de una o más secciones, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

Oficial/a: Son aquellos operarios/as que ejecutan trabajos cualificados de su especialidad que exijan una habilidad y conocimiento profesional específico de la materia, adquirida por una larga práctica o por el aprendizaje metódico, equivalente al grado de oficialía en los centros de formación profesional. Realizará las funciones propias de su especialidad con espíritu de iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes peones o especialistas.

Conductor/a de 1ª: Es aquel trabajador/a que, ha sido contratado para conducir un vehículo de la categoría c, d, y/o e disponiendo de los carnés correspondientes. Podrá desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

Conductor/a especialista: Es aquel trabajador/a que, habiendo sido contratado para conducir un vehículo, podrá desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

Carretillero/a especialista: Es aquel especialista que manejen equipos autopropulsados eléctricos, diesel o gas (carretillas, toros, palas cargadoras o traspáelas mecánicas) de manera habitual.

Mecánico/a especialista: Es el trabajador/a capacitado/a para ejercer las funciones de un especialista y además las específicas de mantenimiento y reparación de la maquinaria de la empresa.

Maquinista especialista: Es el operario/a que, atendiendo a su adecuado mantenimiento y conservación, maneja y controla maquinaria fija (prensa cizalla, fragmentadora y prensas compactadoras), así como el que maneja grúas cargadoras, tanto fijas como móviles, con pulpo o electroimán, pudiendo desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

Sopletista especialista: Es el trabajador/a que maneja un soplete y sus complementos con formación teórica y/o práctica adecuada, cortando piezas y estructuras metálicas para su valorización, o para facilitar su desguace o transporte observando las medidas preventivas necesarias, pudiendo desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

Especialista: Son los operarios/as, mayores de dieciocho años, que tienen la capacidad y los conocimientos de la materia suficientes para realizar trabajos específicos de su oficio, sin perjuicio de que puedan realizar otros trabajos comunes, con responsabilidad directa de su ejecución. Tendrán esta clasificación aquellos trabajadores que manejen máquinas propias de la especialidad.

Peón: Es el trabajador/a, mayor de dieciocho años, que ejecuta labores consistentes exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico, sin otra condición que prestar la debida atención y la voluntad de llevar a cabo aquello que le sea ordenado.

Aprendiz/a: Es el trabajador/a, menor de dieciocho años y mayor de dieciséis, que realiza funciones similares a las del peón, compatibles con su edad.

Grupo profesional personal subalterno:

Vigilante/ordenanza: es el trabajador/a que, de acuerdo con las órdenes de la empresa, cuida los servicios de vigilancia y responde de los mismos. Es el trabajador/a que realiza trabajos subalternos de oficina sin tener que llevar a cabo trabajos de responsabilidad.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 31 de març de 2017

Limpieza: Como su nombre indica es el personal que aplica su actividad al aseo de los locales industriales o de oficina.

ANEXO 2. TABLAS SALARIALES 2016.

Grupos profesionales	Salario Base mensual	Plus Higiene mensual	Total mensual	Total anual
Grupo profesional personal de dirección				
Director/a gerente	1.336,77	200,51	1.537,28	22.457,66
Director/a de área o departamento	1.203,35	180,5	1.383,85	20.216,29
Grupo profesional personal técnico y titulado				
Titulado/a grado superior	1.230,22	184,53	1.414,75	20.667,70
Titulado/a grado medio	1.203,35	180,5	1.383,85	20.126,29
Comercial de área	1.230,22	184,53	1.414,75	20.667,70
Técnico/a	1.203,35	180,5	1.383,85	20.126,29
Grupo profesional administración				
Jefe/a de primera	1.052,95	157,94	1.210,89	17.689,52
Oficial/a de primera	903,86	135,58	1.039,47	15.185,22
Técnico oficial 1ª	903,86	135,58	1.039,47	15.185,22
Comercial	903,86	135,58	1.039,47	15.185,22
Oficial/a de segunda	835,03	125,25	960,28	14.028,44
Auxiliar administrativo	775,36	116,3	891,66	13.025,99
Aspirante/a	570,2	85,53	655,73	9.579,35
Grupo profesional personal de producción				
Encargado/a general	1.052,95	157,94	1.210,89	17.689,52
Encargado/a	958,35	143,75	1.102,10	16.100,25
Oficial/a	852,89	127,93	980,82	14.328,52
Conductor/a de 1ª	903,89	135,58	1.039,47	15.185,31
Carretillero/a-especialista	852,89	127,93	980,82	14.328,52
Conductor/a-especialista	852,89	127,93	980,82	14.328,52
Mecánico/a-especialista	852,89	127,93	980,82	14.328,52
Sopletista-especialista	852,89	127,93	980,82	14.328,52
Maquinista-especialista	855,45	128,32	983,77	14.371,59
Especialista	798,58	119,79	918,37	13.416,17
Peón/a	775,36	116,3	891,66	13.025,99
Aprendiz/a	645,04	96,76	741,79	10.836,71
Grupo profesional personal subalterno				
Vigilante y/u ordenanza	797,8	119,67	917,47	14.403,04
Limpieza	775,36	116,3	891,66	13.025,99

Barcelona, 8 de febrer de 2017

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès