

Dimecres, 12 d'abril de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 20 de febrer de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de Hera-Amasa, SA; FCC, SA i Urbaser SA; UTE Ctra. Vallès Occidental (grup professional de producció i manteniment) per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08101740012017)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball subscrit pels representants de les empreses i pels dels seus treballadors el dia 23 de setembre 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 i 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 HERA-AMASA, SA; FCC, SA i URBASER, SA; UTE CTR VALLÈS OCCIDENTAL (grup professional de producció i manteniment) per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08101740012017) 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 TRABAJO DE HERA-AMASA, SA; FCC, SA I URBASER, SA; UTE CTR VALLÈS OCCIDENTAL (GRUPO PROFESIONAL DE PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO) PARA LOS AÑOS 2016-2019.

Capítulo 1. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbitos de aplicación.

- Funcional.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo en la empresa HERA-AMASA, SA; FCC, SA; URBASER, SA i UTE Ley 18/1982, en el centro de trabajo que ésta tiene en la planta de tratamiento integral de residuos sólidos urbanos (RSU), situado en la Carretera Terrassa-Manresa C-58, Km. 28,2, en el municipio de Vacarisses, provincia de Barcelona.

- Personal.

El presente convenio colectivo afecta al personal de la plantilla de HERA-AMASA, SA; FCC, SA; URBASER, SA; UTE Ley 18/1982, incluido en alguno de los grupos profesionales y categorías, o especialidades señalados en el artículo 12 del presente Convenio y a quien de ahora en adelante se integre en estas categorías, fijos y eventuales, cualquiera sea su modalidad de contrato.

- Temporal.

El presente convenio colectivo se considera vigente durante 4 años desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre del 2019.

Artículo 2. Revisión del convenio.

El presente convenio colectivo se prorrogará a su vencimiento de año en año, si no media denuncia previa por escrito de una de las partes con una antelación mínima de tres meses, debiéndose iniciar las negociaciones un mes después del vencimiento del presente convenio, concurriendo a todo ello la buena fe negociadora.

Dimecres, 12 d'abril de 2017

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, resultando nulo en su totalidad y sin eficacia alguna en el supuesto de que por la Autoridad Laboral competente se impugnase en todo o en parte.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales, de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 5. Garantía Personal.

Se respetarán las condiciones personales, de aquellos trabajadores que el conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente acuerdo, manteniéndose estrictamente ad personam.

Artículo 6. Subrogación del personal.

Se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo general del sector y demás normas concordantes de la Legislación Social Vigente.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Queda establecida la Comisión paritaria mixta, que estará compuesta por cinco representantes de los trabajadores (delegados de personal o en su caso miembros del comité de empresa), y por tres representantes de la empresa.

La Comisión paritaria atenderá obligatoriamente y como trámite previo, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación de este convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

- Las funciones de la Comisión paritaria son:

- a) La interpretación y aplicación de lo pactado en el presente convenio.
- b) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.
- c) Conocer y resolver, si procede, las discrepancias surgidas entre las partes tras la finalización de los periodos de consulta por modificación sustancial de las condiciones de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del ET y para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET.
- d) La adaptación del convenio colectivo a la legislación vigente, o en su caso, modificación del convenio cuando así lo acuerden las partes legitimadas para la negociación por mayoría.

Las resoluciones de la Comisión paritaria sobre la interpretación o aplicación del convenio colectivo se considerarán parte del mismo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

- Reglamento de funcionamiento.

- a) La Comisión paritaria se reunirá, cuando le sea requerida su intervención en un plazo de 10 días, y será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos en el orden del día, así como la fecha propuesta.

Dimecres, 12 d'abril de 2017

b) Con carácter extraordinario y de urgencia se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo cuando se trate de la aplicación o interpretación del convenio colectivo, la resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas a los que hacen referencia los artículos 41.6 y 82.3 del ET y cuando así lo acuerden las partes. La intervención de la Comisión Paritaria con carácter extraordinario conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá realizarse en un plazo máximo de 7 días a contar desde que la discrepancia le fuese planteada. En el supuesto de no alcanzar un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en los artículos 41.6 y 82.3 del ET., la discrepancia será sometida en el plazo máximo de 15 días al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

c) Quórum-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.

d) 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 un representante de cada parte.

Artículo 8. Derecho Supletorio.

En lo no previsto en el presente acuerdo, con carácter supletorio, se aplicará el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente que se encuentren en vigor.

Capítulo 2. Organización del trabajo.

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido en la Legislación vigente.

En el ejercicio regular de sus facultades directivas, el trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general contenido de su categoría o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado, mantenimiento y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada.

Artículo 10. Productividad y absentismo.

El personal se compromete a mantener un nivel de productividad óptimo en sus funciones con el fin de que la empresa pueda desarrollar su actividad con la máxima eficacia.

Artículo 11. Tablón de anuncios.

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

Artículo 12. Categorías laborales y especificación de funciones.

Todo trabajador tendrá la categoría profesional que corresponda al puesto de trabajo o funciones que realmente realice en cada momento.

El nivel de retribución económica no condiciona la categoría profesional del trabajador. Las tarifas de cotización a la Seguridad Social se aplicarán de acuerdo con el sistema de categorías profesionales.

Los trabajadores afectados por este convenio se distribuyen de acuerdo con la clasificación y definición de Grupos y Categorías profesionales recogidos en el artículo 22, apartado D (grupo de operarios), del convenio general del Sector.

La clasificación de personal prevista, en el convenio general del sector, no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas.

Dimecres, 12 d'abril de 2017

Los cometidos profesionales correspondientes al grupo profesional de operarios son, entre otros, los que a continuación se indican:

- Peón.

Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo. Dentro de las labores se incluye tanto la de triaje de materiales en cabina, como la de limpieza de equipos, naves, locales y dependencias de la empresa. En particular se les podrá asignar tareas sencillas de participación en caracterizaciones.

- Especialista.

El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen sin embargo cierta práctica y especialidad. Los trabajadores incluidos en esta categoría desarrollarán las funciones de forma polivalente de especialista, gruista, carretilero, responsable de prensas, especialistas de afino, especialista de estabilización, basculitas, especialista de tratamiento de aires, especialista almacenero, camionero, palista y ayudante de mantenimiento.

- Oficial de Segunda.

Es el trabajador que realiza funciones polivalentes de la categoría de especialista, y que sin tener un conocimiento perfecto de las tareas propias de la categoría de Oficial de Primera, en cualquier momento puede realizar alguna de las funciones de la categoría de Oficial de Primera.

Para el acceso y promoción a esta categoría será necesario que el trabajador, a juicio de la empresa, tenga la capacitación y formación adecuada y el grado de conocimiento necesario para desarrollar el puesto de trabajo.

- Oficial de Primera.

Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento. Los trabajadores incluidos en esta categoría desarrollarán las funciones de forma polivalente de oficial de pretratamiento, mecánico o eléctrico según sus conocimientos y puesto de trabajo.

Capítulo 3. Régimen económico.

Artículo 13. Personal incluido en el régimen económico.

Queda incluido en el sistema general de retribución, contenido en el presente convenio Colectivo, el personal incluido en las tablas salariales del Anejo I (tabla para el año 2016 y tabla para el año 2017 y revisiones para 2018 y 2019).

Artículo 14. Estructura del Salario.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el Salario Base, por la antigüedad y por los complementos que se determinan en la tabla salarial que figura en el Anejo I y en relación con el contenido de los siguientes artículos.

Artículo 15. Conceptos retributivos.

El régimen económico establecido en este convenio Colectivo, será devengado y abonados por tiempo efectivamente trabajado y en función del redactado de cada concepto salarial. Éstos, están constituidos por los siguientes:

- a) Salario base mensual (SBM).
- b) Antigüedad (A).
- c) Plus tóxico-penoso y peligroso (PTPP).
- d) Plus turnicidad (Turnos rotativos) (PTT).
- e) Plus de trabajo nocturno (PN).
- f) Plus transporte (PT).

Dimecres, 12 d'abril de 2017

g) Plus complementario de puesto (PCP).

h) Pagas extraordinarias (PE).

i) Horas extraordinarias y horas extraordinarias festivas (HE y HEF).

j) Plus festivo especial (PFE).

Artículo 16. Descripción de los conceptos salariales.

a) Salario base mensual (SBM).

El Salario base mensual del personal afecto al presente Convenio colectivo, es el que se determina para cada categoría en las tablas del Anejo I.

b) Antigüedad (A).

Todos los trabajadores disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados consistente en:

- Un 5% sobre el salario base al cumplirse los cinco años de servicio efectivo en la empresa. El complemento será abonado al mes siguiente de su vencimiento.

- Un 10% sobre el salario base al cumplirse los diez años de servicio efectivo en la empresa. El complemento será abonado al mes siguiente de su vencimiento.

- Un 15% sobre el salario base al cumplirse los quince años de servicio efectivo en la empresa. El complemento será abonado al mes siguiente de su vencimiento.

- Un 20% sobre el salario base al cumplirse los veinte años de servicio efectivo en la empresa. El complemento será abonado al mes siguiente de su vencimiento.

- Se estima este 20% como tope de antigüedad para todas las categorías.

c) Plus tóxico-penoso y peligroso.

El Plus de trabajos tóxicos-penosos y peligrosos del personal afecto al presente Convenio colectivo, es el que se determina para cada categoría en las tablas salariales del Anejo I. El citado plus compensa a los trabajadores afectos al presente convenio y es inherente al puesto de trabajo específico y valora las características propias del mismo, en todos los aspectos, y entre otras, las atribuciones que tiene, las responsabilidades exigidas, las condiciones del lugar de trabajo donde se desarrolla, el ambiente de trabajo, la dificultad para su realización, los riesgos inherentes al puesto y lugar de trabajo, etc. Todo ello en los términos establecidos en el artículo. 34 del Convenio general del sector.

El plus tóxico-penoso y peligroso que figura en las tablas anexas es el equivalente al 30% del salario base mensual.

Se percibirá por meses y/o días efectivamente trabajados. Asimismo, será contemplado y abonado cuando el trabajador se encuentre efectuando las vacaciones reglamentarias o en su proporcionalidad en función de los días o periodos que realice, de acuerdo a como se establece en las tabla salariales del presente convenio.

d) Plus turnicidad (turnos rotativos) (PTT).

El personal que preste su actividad laboral de acuerdo con alguna de las modalidades de turno existentes en la empresa, percibirá un Plus de turnicidad mientras realice este régimen de rotación.

Su cuantía mensual, para cada categoría, se especifica en las tablas salariales del Anejo I, y corresponde al 10 % del salario base mensual que se percibirá por 11 mensualidades. El Plus de turnicidad reconoce el desempeño del trabajo a turnos rotatorios durante todo el año, y en base a su distribución irregular de jornada y a la sustitución del descanso semanal inicialmente fijado en domingo para el personal no sujeto a éste régimen de turnos, por otro día de la semana, y a la realización de su trabajo durante los días de fiesta nacional, local o patronal fijados por el calendario laboral.

Dimecres, 12 d'abril de 2017

Para el personal sujeto a éste régimen de turnos se considera jornada ordinaria de trabajo para cada uno de los trabajadores afectados, todos los domingos y todos los festivos que coincidan en su calendario de días de trabajo, sin perjuicio de fijar los días de descanso que corresponden a cada uno de los ciclos de trabajo, de forma que la jornada máxima anual sea equivalente a la jornada prevista en el Artículo 22 del presente convenio. Este plus se establece para compensar todos los inconvenientes propios de esta forma de prestación de trabajo (trabajo rotativo, trabajo en festivos, vacaciones fuera del verano, etc.), y sustituye a cualquier otra fórmula de compensación económica.

e) Plus de trabajo nocturno (PN).

Los trabajadores que realicen su jornada entre las 21:00 h y las 06:00 h, percibirán un Plus de trabajo nocturno por día efectivamente trabajado, según queda establecido en la tabla salarial del Anejo I. El plus de trabajo nocturno es del 25% sobre el precio hora del salario base mensual, calculado de la siguiente forma: $(SB \times 12 \text{ meses}) / 1780 \text{ horas anuales}$ y al resultado aplicar un 25% de incremento).

Los trabajadores sujetos a turnicidad cobrarán el plus de trabajo nocturno únicamente por las horas efectivamente trabajadas entre las 21:00h y las 6:00h, y no por las trabajadas en otros horarios.

f) Plus de Transporte (PT).

El personal comprendido en el presente Convenio colectivo, percibirá la cantidad recogida en la tabla salarial del Anejo I en concepto de plus de transporte. Esta cantidad es fija mensual y distribuirá en 12 mensualidades.

g) Plus complementario de puesto (PCP).

El Plus Complementario de puesto obedece al percibo superior a lo establecido en las tablas salariales del Anejo I, en virtud de acuerdos particulares entre la empresa y el trabajador. Dadas sus características de concepto y cuantía, sus valores no se insertan en las tablas salariales del Anejo I. El concepto económico del plus complementario de puesto podrá ser absorbido, compensado o revalorizado en caso de ser estimado por la dirección de la empresa.

h) Pagas extraordinarias (PE).

Se establecen dos pagas extraordinarias.

- Paga extraordinaria de verano: 1ª quincena de junio.

- Paga extraordinaria de Navidad: 1ª quincena de diciembre.

Las citadas pagas se devengarán durante los doce meses anteriores a la fecha de su abono, Se abonarán en proporción al tiempo trabajado, y su cuantía es la que se fija para cada nivel y categoría en las tablas salariales del Anejo I.

i) Horas extraordinarias y horas extraordinarias festivas (HE y HEF).

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que excedan de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Es deseo de ambas partes que el trabajo se realice con plena eficacia dentro de la jornada normal de trabajo, para reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias se hará con personal voluntario y solo en el supuesto de que no haya personal voluntario, la empresa designará al trabajador o trabajadores que deban realizarlas. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

Las partes acuerdan definir las horas extraordinarias como:

1. Fuerza mayor:

Se consideran horas de fuerza mayor aquellas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, siempre que la no realización de las mismas puede representar unos graves perjuicios para la empresa o para terceros. No computarán para el número máximo de las horas extraordinarias autorizadas y será obligada su realización.

2. Estructurales:

Se consideran horas estructurales las que, en caso de producirse son derivadas de la propia organización, tales como suplencias por permisos, vacaciones, ausencias imprevisibles, enfermedad o accidente, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, funciones sindicales o de representación de personal, formación, comisión de servicio, reducción de jornada por imperativo legal, así como otras de igual naturaleza.

3. No estructurales:

Las que no cabe incluir en los apartados 1 y 2 anteriores.

El trabajador podrá optar entre su abono o compensación con libranzas. En el caso de compensación con libranza, será por cada hora extraordinaria realizada una hora de libranza, estableciéndose el momento del disfrute del descanso mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Atendiendo a la cuantía se establecen dos tipos de horas:

- Horas tipo A (Hora extra).

Son aquellas horas extraordinarias de cualquiera de los apartados 1, 2 y 3 anteriores, que se realizan dentro de los días laborables y se abonarán al precio que se fija para cada nivel y categoría en las tablas salariales del Anejo I.

- Horas tipo B (Hora extra festiva).

Son aquellas horas extraordinarias de cualquiera de los apartados 1, 2 y 3 anteriores, que se realizan dentro de los días de descanso para el personal a turnos o festivos para el resto del personal. En ambos casos, se considerará:

a) Para el personal que trabaja en horario de lunes a sábado, se consideran días festivos los domingos y fiestas patronales, según el calendario laboral.

b) Para el personal que trabaja a turnos se considerarán días festivos o de descanso los descansos que se establecen en el cuadrante.

Las horas tipo B tendrán un incremento del 20% sobre la hora de tipo A.

j) Plus Festivo Especial (PFE).

Se establece un Plus Festivo Especial que la empresa abonará aquellos trabajadores que presten sus servicios en cualquiera de los turnos de trabajo (salvo el personal sujeto a turnos rotativos y que ya perciben el plus de turnicidad) y que deban asistir, por necesidades de la organización del trabajo, los días festivos especiales siguientes:

- De las 21.00 horas del día 24 de diciembre a las 21.00 horas del día 25 de diciembre.

- De las 21.00 horas del día 31 de diciembre a las 21.00 horas del día 1 de enero.

Los trabajadores que deban trabajar un festivo de los descritos anteriormente, podrán optar a su elección entre percibir la compensación económica del plus festivo Especial o bien a obtener el correspondiente descanso compensatorio sin compensación económica.

Artículo 17. Desplazamientos.

El personal que pudiera estar sometido a desplazamientos a otras plantas y/o servicios a realizar externos por motivos de trabajo que implique la utilización de su vehículo particular percibirá por kilómetro recorrido la cantidad 0,19 EUR.

Artículo 18. Complemento ayuda a hijos menores.

Se establece un complemento de ayuda a hijos menores de 16 años, por un importe de 14,31 EUR mensuales. Este concepto se abonará hasta el 31 de diciembre de 2016 a los trabajadores que se encuentren dados de alta en la empresa antes del 1 de enero de 2017, los trabajadores que se incorporen a partir de esa fecha no tendrán derecho a dicho complemento. El importe que cada trabajador venía percibiendo por este concepto a fecha 31 de diciembre de

Dimecres, 12 d'abril de 2017

2016 quedará congelado como un derecho adquirido y lo seguirá percibiendo mientras los hijos sean menores de 16 años.

Artículo 19. Dietas.

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 11,70 EUR.

Artículo 20. Forma de pago de la nómina.

El importe anual del salario bruto será satisfecho al trabajador en 14 pagas, en forma de 12 mensualidades y 2 pagas extraordinarias en la cuantía y modo explicados en el presente Convenio colectivo y en las tablas salariales del Anejo I.

La empresa procurará liquidar los haberes de forma que estén ingresados en la cuenta de cada trabajador el último día laborable de cada mes. En cualquier caso, por situaciones ajenas a la voluntad de la empresa, éstos, se podrán ingresar dentro de los tres días naturales del mes siguiente al devengado.

La empresa detraerá al trabajador de la nómina las cuantías correspondientes a las cuotas de Seguridad Social e IRPF que sean establecidas por la Legislación para cada caso.

Artículo 21. Trabajos de superior o inferior categoría.

Las categorías consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener previstos todos los cargos enumerados. Todos los trabajadores deberán tener un trabajo asignado a su categoría o especialidad.

Todos los trabajadores podrán realizar trabajos de categorías superiores. Cuando el trabajo de superior categoría supere el 50% de la jornada, la diferencia de sueldo a aplicar será por la totalidad de la jornada. Todos los trabajadores que realicen una categoría 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 sea cambiado de su puesto de trabajo para realizar otros trabajos de categoría 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 categoría de origen, en este caso la empresa deberá comunicar tal decisión a los representantes de los trabajadores.

Capítulo 4. Jornada de trabajo y descanso anual.

Artículo 22. Jornada de trabajo.

Con carácter general, la jornada de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del presente Convenio colectivo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes en cómputo anual a 1780 horas año.

La jornada se realizará, como regla general, para el personal que no esté a turnos, en 6 días laborales de lunes a sábado, con descanso los domingos y festivos.

La festividad de San Martín de Porres y los dos festivos locales serán días laborables en el calendario laboral. Estos días se ajustaran en el cómputo global de horas anuales como días de libre disposición por ajuste de jornada. En el ajuste anual de horas trabajadas se establecerán los días de asuntos propios, los días de vacaciones y los días de ajuste de jornada.

Para el disfrute de los días de asuntos propios y los días de ajuste de jornada no podrán coincidir más de tres trabajadores el mismo día o en los mismos días y en ningún caso podrá coincidir más de un trabajador por sección de trabajo y/o turno durante el mismo día. La solicitud del día o días de disfrute se hará a la empresa con al menos una semana de antelación.

Dimecres, 12 d'abril de 2017

Para el personal sujeto a turnos, la jornada se realizará de lunes a domingo, al ritmo de rotación establecido en los correspondientes cuadrantes, con respeto a los descansos que marca la Ley. Asimismo, el personal afectado por el régimen de trabajo a turnos percibirá el plus turnicidad que se refleja en las tablas del Anejo I.

Todo el personal afecto al presente convenio disfrutará diariamente de 10 minutos para lavado y aseo previo y a continuación disfrutará de 15 minutos más de descanso, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo. Los 15 minutos de descanso incluidos los 10 de aseo, se disfrutarán ajustándose a las paradas de los procesos productivos. Todo el personal dispondrá diariamente de 10 minutos al finalizar su jornada laboral, para destinar a su aseo personal que también se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Al amparo de lo establecido en el Art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente que la empresa, durante la vigencia del presente convenio, pueda distribuir irregularmente el 5% de la jornada de trabajo de cada uno/a de los trabajadores/as de la empresa. El % de la jornada citada, será recuperado por cada uno/a de los trabajadores/as de la empresa, sustituyendo ausencias de sus compañeras/os, permisos diversos, y vacaciones, etc.; respetando las limitaciones previstas en el citado artículo 34.2 del citado Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Personal en régimen de turnos.

Condiciones generales de trabajo.

La planificación y desarrollo del cuadro de turnos, vacaciones, revisiones, etc. será acordado entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores prestando especial consideración al apartado quinto del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Se respetarán los cuadrantes actualmente vigentes.

a) El exceso de horas trabajadas sobre la jornada de trabajo máxima en cómputo anual, dependiendo del número de trabajadores que integren el cuadrante, por decisión de la Dirección y en función de las necesidades, podrán ser abonadas como horas extraordinarias en la mensualidad del mes siguiente al periodo computado o compensadas con el correspondiente descanso.

b) En la suplencia del personal por enfermedad, accidente, etc. durante el primer día, la suplencia de las horas del trabajador que falte se efectuará alargando su turno el trabajador del turno anterior e iniciando su turno antes el trabajador del turno siguiente, abonándose estas horas como horas extraordinarias o compensadas con el correspondiente descanso.

c) La Dirección de la empresa hará lo posible por organizar el trabajo para evitar que el personal siga doblando a partir del primer día cualquier que fuera el supuesto que hubiera motivado la sustitución. En caso de que la empresa no encuentre otra forma de realizar la sustitución, a partir del primer día y hasta un máximo de 15 días, el compañero del trabajador ausente que realice la suplencia, percibirá los complementos correspondientes.

d) Cuando la suplencia se efectúe por razón de baja de un trabajador en la empresa, jubilación, traslado o cualquier otra causa que no tenga carácter de eventualidad, la Dirección de la empresa cubrirá en el menor plazo posible la vacante producida, dentro de la normativa vigente.

Artículo 24. Vacaciones.

Los trabajadores disfrutarán de un periodo de vacaciones de 30 días naturales, comprendidos dentro de los meses de junio y septiembre salvo para el personal que trabaja en régimen de turnos que se adecuaran en función de las necesidades de la organización. En caso de que un trabajador no haya prestado el servicio durante el año completo, las vacaciones serán la parte proporcional que corresponda y no incluirán en el cuadrante de vacaciones establecido.

El personal a turnos disfrutará las vacaciones tal como se recoge en los cuadrantes de turnos.

Las vacaciones se devengarán por año natural y se disfrutarán antes del 31 de diciembre de cada año. La retribución de las vacaciones consistirá en el salario base, la antigüedad, el plus tóxico-penoso y peligroso, el plus de transporte, el plus nocturno para el personal que trabaje de noche y el plus complementario en su caso. Con el único objetivo de evitar posibles abusos y discriminaciones entre los trabajadores en el momento de asignar y disfrutar del periodo vacacional que les corresponda, se establece un sistema regulador que permitirá equilibrar la asignación de las mismas. Por ello, la asignación del periodo de vacaciones se regulará por los siguientes criterios, para la totalidad de la plantilla:

Dimecres, 12 d'abril de 2017

- El calendario de vacaciones se estructura por separado en función del tipo y área de trabajo (producción, mantenimiento, etc.). Así mismo, deberá estar en disposición del personal como mínimo tres meses antes de iniciar las vacaciones.
- Se realizarán cuatro grupos de vacaciones (A, B, C y D). Los días de vacaciones de cada grupo se distribuirán de la siguiente forma:
 - Tres semanas seguidas de vacaciones en el periodo comprendido entre el 24 de junio y el 30 de septiembre (los días concretos se ajustaran cada año).
 - El resto de días se distribuirán en un sábado mensual libre (fuera del periodo comprendido entre el 24 de junio y el 30 de septiembre).
 - Se establecerá un sistema rotativo de los grupos de vacaciones de tal forma que si un trabajador en el año 2016 ha quedado asignado su periodo de vacaciones al turno A, el año 2017, le corresponderá el turno B; el año 2018 le corresponderá el turno C; y el año 2019, le corresponderá el turno D.
- Una vez cumplimentada la planificación de las vacaciones de la totalidad de la plantilla, ésta, quedará inalterada. Los listados y/o impresos que se utilicen, se procederá a comunicar, mediante copia del listado, a los representantes de los trabajadores, para que puedan realizar las observaciones que estimen oportunas. Realizado este trámite, los trabajadores afectados, deberán dar su conformidad mediante firma, considerándose en ese acto haber tenido conocimiento expreso y aceptación.
- Como norma general, no se permitirá permutar las vacaciones y las fechas asignadas con otros compañeros del mismo servicio. En caso de necesidad y previa autorización expresa por parte de la Dirección, será posible, en estos casos excepcionales, cambiar las fechas, pero en ningún caso, dicho cambio, no alterará el orden y/o turno inicial ni el período asignado y preestablecido para cada trabajador en años sucesivos.
- Las posibles peticiones para modificar las fechas vacacionales o el intercambio de las mismas, se utilizará el modelo normalizado, solicitando dicho cambio a su responsable inmediato.
- Una de las copias firmadas por la Empresa y el Comité de empresa, será colocada, cada año, en el tablón de anuncios e informaciones.
- Cualquier posible anomalía que surja en el establecimiento y planificación o asignación de las vacaciones, será tratada por la Dirección, conjuntamente con los Representantes Legales de los Trabajadores.
- 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 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 25. Descanso mínimo garantizado.

El descanso mínimo garantizado entre una jornada y la siguiente será de doce horas. Con carácter excepcional, por las características particulares y especiales de la planta cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas, se podrá reducir el mismo día que así ocurra hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

Artículo 26. Permisos.

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

Dimecres, 12 d'abril de 2017

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2 días hábiles en caso de nacimiento de hijo o por enfermedad grave o fallecimiento u hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la Comunidad de Cataluña, el plazo será de 4 días naturales.
- Traslado de domicilio habitual, un día hábil.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo, por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto en su duración y compensación. Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20% en un periodo de tres meses podrá la empresa pasarlo a la situación de excedente forzoso.
- Los representantes sindicales para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerce este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen (Artículo 37.4ET).
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella (Art. 37.5 ET).
- El desempeño de la función de jurado tendrá los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 1 día de permiso por boda de parientes hasta segundo grado.

Las discrepancias surgidas entre empresa 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 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción social.

Relación de consanguinidad y afinidad.

Primer grado: Padres, suegros, hijos y yerno/nuera.

Segundo grado: Abuelos, abuelos políticos, hermanos, cuñados y nietos.

Artículo 27. Permisos especiales.

En caso de nacimiento de hijo o por enfermedad grave o fallecimiento u hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, la empresa podrá conceder al personal que lo solicite, permisos de hasta seis días más de duración, a los días que a cada trabajador le corresponden en la aplicación de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, permisos cuyo tiempo invertido recuperará el trabajador/a afectados, en la forma y condiciones que le fije la empresa.

Artículo 28. Permisos no retribuidos.

La empresa podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas de gravedad y/o extraordinarias, hasta un máximo de tres días de permiso sin sueldo al año.

La solicitud deberá realizarse, al menos, quince días antes de la fecha prevista para el inicio de los días de permiso no retribuidos, y se concederá siempre que las condiciones de la producción y la organización del trabajo lo permitan.

Dimecres, 12 d'abril de 2017

Artículo 29. Excedencias.

- Excedencia forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar a término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

- Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria se regirá por lo establecido en la Legislación Social vigente. El puesto vacante originado podrá ser cubierto por promoción interna del personal de plantilla. En caso que el trabajador excedente quisiera reincorporarse a su puesto de trabajo, el trabajador que le haya estado supliendo regresará a su anterior puesto de trabajo, volviendo a su anterior categoría y sueldo. El trabajador en situación de excedencia deberá solicitar su reingreso en la empresa, efectuando dicha solicitud con treinta días de antelación a su vencimiento.

Artículo 30. Representantes sindicales.

Los trabajadores 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 que duren las mencionadas situaciones, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de un mes, siendo la reincorporación obligatoria para la empresa.

Artículo 31. Derecho de los representantes de los trabajadores.

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

Los representantes de los trabajadores, dispondrán de un crédito horario mensual retribuido por cada uno de los miembros del comité, para el ejercicio de sus funciones de representación. El crédito horario será hasta 100 trabajadores de 25 horas mensuales y en el caso de que la empresa supere los 100 trabajadores, el crédito horario subiría a 30 horas mensuales.

De conformidad ambas partes acuerdan, que las horas de crédito mensual que disfrutaran los miembros del Comité, se podrán acumular a petición de estos, en todo o en parte, en uno o varios.

Artículo 32. Tablón de anuncios.

Con finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato los trabajadores 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 trabajadores.

Artículo 33. Derecho de reunión.

La empresa respetará el derecho de reunión en asamblea a los trabajadores, dichas reuniones serán en cualquier caso, fuera de las horas de trabajo y podrán tener lugar dentro del recinto de la empresa instancia del Comité de empresa.

Artículo 34. Vestuario de trabajo.

Los trabajadores deberán ir correctamente uniformados con las prendas adecuadas para el correcto desarrollo de su servicio. Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la empresa para un año de duración, excepto en las que se especifique otra cosa.

La empresa procederá al lavado de las prendas y uniformes de trabajo del personal, dadas las especiales características que concurren en la actividad que se presta.

Dimecres, 12 d'abril de 2017

Las prendas de trabajo se proporcionaran en el centro de trabajo. Dicho vestuario se entregará en el mes de enero y estará compuesto de las siguientes prendas:

- 3 pantalones.
- 3 polos.
- 1 chaqueta o prenda de abrigo.
- Ropa interior de abrigo (2 pantalones y 2 camisetas).
- Calzado de seguridad.

Los trabajadores que por cualquier motivo a partir del mes de septiembre reciban prendas nuevas se les descontarán de las prendas a entregar en el mes de enero siguiente.

El calzado se considerará como material de seguridad. Se compondrá de botas o zapatos de seguridad y se proporcionará cuando se necesite, previa devolución de los anteriores.

Todas las prendas anteriormente referidas serán repuestas cuando éstas resulten ostensiblemente deterioradas.

No se podrá utilizar cualquier tipo de prenda y/o uniformidad de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa ni utilizar ropa no suministrada por la empresa.

Artículo 35. Servicios sanitarios y revisiones médicas.

Los servicios sanitarios de la empresa y de la mutua de accidentes concertada se mantendrán según lo previsto en la legislación vigente. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio el control periódico de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo; para ello, periódicamente, según establezca el servicio médico de prevención en la planificación de la vigilancia de la salud, la empresa llevará a cabo una revisión médica de la plantilla ajustándose a las necesidades de la organización y de la actividad de la planta.

Este control solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador dé su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuaran, previo informe a los representantes de los trabajadores, los supuestos en que la relación de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para sí mismo, para los otros trabajadores o para las otras personas relacionadas con la empresa, o cuando esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador 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 llevan a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

Se ubicarán en distintos puntos de la empresa botiquines, que deberán estar provistos de las medicinas de uso frecuente además de material elemental de primeros auxilios que considere conveniente el servicio médico. Serán responsables del mantenimiento y control los responsables de cada área de departamento.

Por cuestiones de la vigilancia de la salud del trabajador, y cuando así lo determine el Servicio Médico de la Empresa, la Mutua de accidentes u otros organismos de vigilancia de la salud competentes en la presente materia, el trabajador vendrá obligado a personarse, por cualquier circunstancia, en la fecha y hora que establezcan, para la realización de las revisiones médicas que consideren oportuno.

Ante una negativa expresa del trabajador, previo informe del Servicio médico y según la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, la Dirección de la empresa, podrá actuar por la vía que considere más oportuna, es decir, el trabajador dejará de percibir las garantías económicas determinadas en el artículo 15 del presente convenio colectivo. Asimismo, si así lo considera la Dirección de la empresa, ésta, podrá actuar por la vía disciplinaria.

Dimecres, 12 d'abril de 2017

Artículo 36. Jubilación.

En materia de jubilación se estará a lo establecido en las disposiciones contenidas en la Ley General de Seguridad Social y demás legislación aplicable y que esté en vigor en cada momento.

Artículo 37. Jubilación parcial y contrato de relevo.

A los trabajadores/as que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo la edad, la soliciten y les sea reconocida, la empresa estará obligadas a concedérsela, cuando la reducción de la jornada solicitada sea el máximo legalmente establecido en el momento en que se solicite y el trabajador/a opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural. La empresa fijará y comunicará al trabajador el periodo o periodos del año en que éste deba trabajar.

El periodo o periodos del año en que el trabajador deba prestar sus servicios, será comunicado por la empresa al trabajador con al menos un mes de antelación a la fecha en que éste deba tener lugar. Si en el momento de ser llamado por la empresa el trabajador se encontrase impedido por estar enfermo, o incapacitado por otra causa, el trabajador vendrá obligado a prestar sus servicios para la empresa en otro periodo del año y una vez que haya cesado la causa que había motivado su impedimento.

De acuerdo con lo anterior, la obligatoriedad de la empresa de celebrar el contrato de relevo estará supeditada a que el trabajador/a que desea jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha. Igualmente y de forma simultánea la empresa contratará a su vez a otro trabajador/a con objeto de sustituir, al menos, la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas.

El contrato de relevo tendrá una duración igual o equivalente como mínimo al tiempo que falte al trabajador que se jubila parcialmente, para alcanzar los años y meses necesarios para que pueda acceder a la jubilación. El puesto de trabajo a ocupar por el trabajador relevista, lo determinará la empresa y podrá ser cualquiera de los existentes en el centro de trabajo, dentro de los puestos que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

Los complementos derivados de accidente de trabajo y/o enfermedad previstos por el convenio, sólo serán de aplicación cuando estas situaciones hayan ocurrido durante los periodos o días de prestación efectiva de servicios.

Las indemnizaciones y o derechos de carácter social reconocido en el convenio colectivo en vigor, sólo serán de aplicación al trabajador que se jubila parcialmente, cuando las situaciones y contingencias que las han originado, se hayan producido durante los días o periodos de prestación efectiva de servicios.

La regulación de la jubilación parcial con el contrato de relevo, se mantendrá en vigor mientras no sea modificada o derogada por otra ley o norma.

Capítulo 5. Faltas y sanciones.

Este capítulo sustituye en su totalidad el régimen disciplinario vigente en la empresa publicado en el *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona* (29 de enero 2013). La aplicación de este capítulo será efectiva desde la fecha de la firma del convenio y se mantendrán las faltas que cada trabajador acumule en el momento de la fecha.

Artículo 38. Facultad sancionadora.

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

Artículo 39. Graduación de las faltas.

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

Artículo 40. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error, o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

Dimecres, 12 d'abril de 2017

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o equipos de protección individual o colectiva y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado. En especial se tendrá en cuenta la no comunicación de aquellos cambios que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la empresa.
6. Falta de aseo y limpieza personal e incumplimiento de las normas de Higiene.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la maquinaria o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y/o al público y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
15. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
16. Alimentar animales dentro o en las inmediaciones de la instalación.
17. Usar los elementos de comunicación de la empresa, tales como walkie-talkie, de forma que impida la comunicación normal del resto de compañeros.
18. Llevarse la ropa de trabajo a casa.
19. Mantener las puertas abiertas sin causa justificada.
20. La no utilización, puntual o reiterada, por parte del trabajador/a de los EPIs entregados de categoría I, sin justificación.

Artículo 41. Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. La acumulación de 6 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en un periodo de 12 meses.
2. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.

Dimecres, 12 d'abril de 2017

3. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
4. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
5. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero, o a un subordinado.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor. y/o subir mayor número de personal de lo permitido.
18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada tanto a nivel productivo como las referentes a la prevención de riesgos laborales que generan actos inseguros.
22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería, o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
23. No advertir inmediatamente a los responsables directos superiores de cualquier anomalía o defecto que se observe en los EPIs de cada trabajador/a.
24. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
25. La negligencia en la conservación de materiales, máquinas o EPIs, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.

Dimecres, 12 d'abril de 2017

26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
30. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
31. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en los correspondientes partes de trabajo y no cumplimentar los mismos.
32. Difundir imágenes de la instalación por cualquier tipo de medio y soporte, ya sea impreso o por medios informáticos, vía Internet, o por cualquier otro tipo de medio.
33. Fumar en toda la planta, excepto en el lugar habilitado para ello en el tiempo de descanso o fuera de su turno.
34. Ingerir alcohol de cualquier naturaleza en las instalaciones de la empresa dentro o fuera del turno de trabajo.
35. Realizar trabajos no encomendados sin autorización previa de su superior.
36. Realizar trabajos que requieran permiso de trabajo, sin el preceptivo permiso debidamente cumplimentado.
37. Provocar daños intencionados en la instalación, siempre que no causen daños personales.
38. Poner en marcha maquinaria sin realizar previamente el chequeo reglamentario.
39. Llevar teléfono móvil durante la jornada de trabajo, excepto personal autorizado.
40. Usar auriculares conectados a cualquier dispositivo reproductor de sonido durante la jornada de trabajo (excepto para los EPI's suministrados por la empresa).
41. No cumplir con los procedimientos de seguridad de la empresa sin que ello comporte riesgos personales o materiales.
42. Retirar las protecciones de seguridad de un equipo de trabajo comportando riesgos materiales o personales.
43. Sustraer equipos de protección individual a los compañeros.
44. La no utilización, puntual o reiterada, por parte del trabajador/a de los EPI's entregados de categoría II y/o III, sin justificación.

Artículo 43.- Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. La acumulación de 3 faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un periodo de 12 meses.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
5. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.
6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.

Dimecres, 12 d'abril de 2017

7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
13. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas hayan causado una accidente laboral para el trabajador, sus compañeros o terceros,
14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
16. La desobediencia continuada o persistente.
17. El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley.
18. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del servicio, que sean consultivos de delito.
19. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
20. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
21. Pedir regalos de cualquier tipo o dinero por los servicios de la empresa.
22. No cumplir con los procedimientos de seguridad de la empresa cuando comporte riesgos personales o materiales.
23. Encomendar un superior a personal a su cargo tareas con riesgos personales o materiales sin adoptar las correspondientes medidas de seguridad de acuerdo con lo establecido en los procedimientos de seguridad.
24. Encubrir o no comunicar faltas graves, tanto por parte de los responsables como de los propios compañeros de trabajo, incumplimientos de las normas de la empresa o actividades que comporten riesgos personales o materiales.
25. Retirar las protecciones de seguridad de un equipo de trabajo que haya causado un accidente laboral para el trabajador, sus compañeros o terceros.
26. Sustraer objetos propiedad de la empresa o procedentes de los residuos tratados en la planta.
27. El incumplimiento o la no observación de las normas de utilización, conservación, mantenimiento y almacenaje de los EPI's, cuando puedan dar lugar a un accidente laboral.

Artículo 43. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta 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.

Artículo 44. Sanciones aplicación.

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

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 12 d'abril de 2017

Por faltas leves:

- Amonestación verbal a la primera falta leve.
- Amonestación por escrito a la segunda falta leve.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días a la tercera falta leve y posteriores.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días a la primera falta muy grave.
- Despido a la segunda falta muy grave.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad y categoría del trabajador que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere. Igualmente se informará y dará audiencia al comité de empresa.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador y al comité de empresa. El citado escrito contendrá al menos: el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

Las sanciones se aplicaran dentro del plazo de 30 días a partir de la comunicación por parte de la empresa de la sanción al trabajador.

En Vacarisses, a 23 de Septiembre de 2016.

ANEXO 1. TABLAS SALARIALES.

AÑO 2016.

Grupos	Salario base (12)	Plus higiene (12)	Plus transporte (12)	Total mes (12)	Pagos mensuales	Extra junio (Fija)	Extra diciembre (Fija)	Salario bruto anual
Oficial Primera	1.177,34	270	40,95	1.488,29	17.859,48	1.224,24	1.224,24	20.307,96
Oficial Segunda	1.004,19	235	40,95	1.280,14	15.361,68	1.089,00	1.089,00	17.539,68
Peón Especialista	932,31	225	40,95	1.198,26	14.379,12	987,59	987,59	16.354,29
Peón	840,43	215	40,95	1.096,38	13.156,56	898,84	898,84	14.954,23

Plus nocturno (25 % SB) (12)	Plus turnicidad (10% SB) (11)	Hora extra	Hora extra festiva
294,34	117,73	12,04	14,45
251,05	100,42	10,36	12,43
233,08	93,23	9,69	11,63
210,11	84,04	8,87	10,64

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 12 d'abril de 2017

AÑO 2017.

Categoría	Salario base (12)	Plus toxico penoso peligroso (30% SB) (12)	Plus transporte (12)	Total mes (12)	Pagos mensuales	Extra junio (Fija)	Extra diciembre (Fija)	Salario bruto anual
Oficial Primera	1.177,34	353,2	41,20	1.571,74	18.860,88	881,16	881,16	20.623,20
Oficial Segunda	1.004,19	301,28	41,20	1.346,67	16.160,04	889,95	889,95	17.939,94
Peón Especialista	932,31	279,69	41,20	1.253,20	15.038,40	894,84	894,84	16.828,08
Peón	840,43	252,13	41,20	1.133,76	13.605,12	897,34	897,34	15.399,80

Plus nocturno (25 % SB) (12)	Plus turnicidad (10% SB) (11)	Hora extra	Hora extra festiva
294,34	117,73	12,72	15,26
251,05	100,42	10,89	13,07
233,08	93,23	10,14	12,17
210,11	84,04	9,17	11,01

Para el 2018, 2019. Un aumento anual del IPC de Catalunya. En caso de ser negativo el incremento sería cero.

Los incrementos de IPC irán a incrementar las pagas extras hasta igualar pago mensual (SB+PTPP+PT).

Hora normal: Suma pagos mensuales/1780h.

Hora extra: 20% de la hora normal.

Hora festiva: 20% de la hora extra.

Incremento hora nocturna: parte proporcional del 25% del salario base.

Plus turnicidad: 11 pagas del 10% del salario base.

Plus nocturnidad 12 pagas del 25% del salario base.

Barcelona, 20 de febrer de 2017

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