ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 15 de maig de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa CEPL La Roca, SLU, per als anys 2017-2020 (codi de conveni núm. 08100291012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la subscrit pels representants de l'empresa CEPL La Roca, SLU, i pels dels seus treballadors el dia 20 de gener de 2017, 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, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; 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 CEPL La Roca, SLU, per als anys 2017-2020 (codi de conveni núm. 08100291012014) 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 LA EMPRESA CEPL LA ROCA, SLU PARA LOS AÑOS 2017-2020.

Nota previa: Todas las referencias en el texto del convenio a "trabajador" o "trabajadora" se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer.

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación única y exclusivamente al centro de trabajo que la empresa CEPL La Roca SL tiene sito en La Roca del Vallés (Barcelona).

Toda la referencia en el presente texto del convenio a palabra "empresa" o "empresas" se entenderá efectuada única y exclusivamente al centro de trabajo de la empresa CEPL La Roca SL en La Roca del Vallés (Barcelona).

El ámbito funcional del presente convenio colectivo se extiende a todo el de la actividad propia que la empresa CEPL La Roca SL realiza en su centro de trabajo sito en La Roca del Vallés (Barcelona) o nombre sucesivo que pudiera tener.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todos los trabajadores de la empresa CEPL La Roca, SL incluidas en su ámbito funcional y territorial, excepto al personal de Alta Dirección regulado por el Real Decreto 1.382/1.985, de 1 de agosto.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo será de aplicación desde el día 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio, con 3 meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, quedando nulo en su totalidad si la autoridad competente en esta materia no lo aprobara íntegramente, o un órgano judicial declarase que algún aspecto del convenio no se ajustase a derecho.

CVE-Núm. de registre: 0620170000292

Si tal circunstancia ocurre, la parte social y empresarial estará obligada a renegociarlo en su totalidad.

Artículo 5. Garantías personales.

Se respetarán a título individual las condiciones laborales que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal.

a) Garantías personales.

La empresa respetará las condiciones salariales más beneficiosas pactadas, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores y letra b) de este artículo.

b) Compensación y absorción.

Las condiciones económicas establecidas en este convenio serán objeto de compensación y absorción, globalmente y en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por las empresas, de cualquier tipo o naturaleza.

Artículo 6. Tablas salariales.

Los salarios del 2016 se mantendrán para los años 2017, 2018, 2019 y 2020 sin incrementos, aplicando la estructura salarial establecida en el anexo I.

Artículo 7. Cláusula de no discriminación.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española, así como velar por la adecuada aplicación de la normativa que regule la igualdad de género.

Artículo 8. Facultades organizativas de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y medios materiales.

Ello debe hacerse posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los Representantes de los Trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente, y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

En el marco del convenio y de la legislación vigente, en la empresa se concretarán las cuestiones que, tratándose de modificación sustancial de condiciones de trabajo, estarán sometidas a:

- Información previa.
- Consulta previa.
- Negociación previa.
- Resolución de la modificación.

En los casos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, la empresa no procederá con dichas medidas, sin haber agotado un período de consultas no superior a 15 días naturales.

Los interlocutores para cada una de tales modalidades serán los Representantes de los Trabajadores.

Cumplir las órdenes e instrucciones de la dirección en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le soliciten dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

CVE-Núm. de registre: 0620170000292

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Artículo 9. Ámbito de la organización.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal.

2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar como mínimo las actividades a que se refiere el número anterior.

3. Fijación de la calidad admisible, a lo largo del proceso de la actividad de que se trate.

4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillajes que queden encomendados al trabajador, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5. La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas, de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a éstas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

6. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

7. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que fuera cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Artículo 10. Productividad.

Ambas partes convienen que la productividad es función, tanto del personal como de los factores que corresponden a la dirección de la empresa y que constituye, mediante la misma, uno de los medios principales para garantizar la viabilidad de la operación.

Artículo 11. Sistemas de incentivos.

La implantación de sistemas de remuneración con incentivos, así como la modificación de los ya existentes, se hará de acuerdo a la legislación vigente entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Si los implantaran con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, la dirección de la empresa podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa o deberá hacerlo a instancia de la representación de los trabajadores, dentro del plazo de un año a contar desde su implantación, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para los trabajadores afectados, y sin que los rendimientos comprobados durante la fase experimental del sistema de remuneración con incentivo sean vinculantes posteriormente para ninguna de las partes.

La dirección de la empresa facilitará y redactará las fórmulas de cálculo de los incentivos en función de los rendimientos, con arreglo a un sistema claro y sencillo, donde primen los criterios de productividad, calidad, flexibilidad y seguridad.

Artículo 12. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 39 horas y 30 minutos de trabajo efectivo, siendo esta en jornadas 40 horas semanales de trabajo efectivo (o la proporcional en caso de realizar distribuciones de jornada), de lunes a viernes, regulándose de conformidad con la Ley 4/1983, y estableciéndose un calendario, de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

CVE-Núm. de registre: 062017000292

Si la jornada semanal es de 40 horas efectivas, se acordarán 3 días de descanso retribuidos, establecidos como excesos de jornada, que podrán disfrutarse en la forma que libremente con la salvedad que para que el personal eventual pueda disfrutar los mismos en función a la duración del contrato que tengan, y que por otro lado la solicitud de estos días se hagan con un preaviso de 48 horas, y con un límite de no más del 10% de las personas, del mismo grupo, turno y área de trabajo lo soliciten, de cara a la concesión del mismo.

Los días de exceso de jornada no se podrán fraccionar y el disfrute será por el día completo.

En el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá establecerse un calendario de distribución distinta de la jornada que implique la posibilidad de superar los topes máximos, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados por la Ley.

Todos los trabajadores disfrutarán de 25 minutos diarios como mínimo, para el tiempo del bocadillo que se distribuirá en 2 descansos de 15 y 10 minutos. Dicho tiempo tiene la consideración, a todos los efectos, de trabajo efectivo. Los contratados a tiempo parcial disfrutarán del descanso de bocadillo proporcional a su jornada, pudiendo ampliar dicho tiempo hasta un mínimo de 25 minutos no teniendo esa diferencia consideración de trabajo efectivo.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas entre la empresa y trabajadores.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Se considerarán como tales las que excedan de la jornada establecida que conste en el calendario laboral pactado en la empresa, con los criterios expuestos en el artículo anterior.

Su realización es voluntaria por parte de los trabajadores, salvo las excepciones establecidas en las disposiciones vigentes en la materia.

Dichas horas extraordinarias se abonarán a precio único, que en ningún caso será inferior al concepto de hora ordinaria pactada a estos efectos y figurada en tablas. La cuantía de las horas extraordinarias se refleja para cada categoría en las tablas salariales anexas.

En cualquier caso se respetarán las condiciones que, con carácter de más beneficiosas, rijan en la actualidad en la empresa afectada por el presente convenio. Manteniendo de esta forma los trabajadores sus condiciones.

Artículo 14. Vacaciones.

Se establecerá con carácter general para todos los trabajadores afectados por este convenio el disfrute de un período de 31 días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario real.

Se establecerán diferentes periodos que se establecerán de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, las fechas de disfrute de las vacaciones para cada trabajador; una vez fijadas, la empresa no podrá modificarlas unilateralmente. Los periodos serán los siguientes:

- Invierno: 10 días naturales.
- Verano: 21 días naturales (junio a septiembre).

Los días de los diferentes periodos deberán ser disfrutados de forma continua.

El período de disfrute de vacaciones que haya sido fijado en el correspondiente calendario de vacaciones, será modificado en el supuesto de que, antes del periodo previsto para disfrute de las mismas o durante el mismo periodo en el que el trabajador este disfrutando las mismas, el trabajador se encuentre en situación de baja por incapacidad transitoria como consecuencia de accidente laboral o enfermedad común mientras dure la misma. Obtenida el alta médica la fecha de disfrute se pactará entre empresa y trabajador hasta completar los 31 días naturales del año en curso.

Artículo 15. Condiciones económicas y estructura salarial.

15.1 La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

CVE-Núm. de registre: 062017000292

15.2 No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.

c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

15.3 En la estructura del salario se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales y las asignaciones voluntarias adicionales.

15.4 El presente convenio establece para cada grupo profesional un salario base y un plus de convenio que son los que constan en las tablas salariales anexas.

15.5 Complementos por cantidad o calidad de trabajo, que se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, y son, entre otros, las primas o incentivos, los pluses de actividad y de asistencia y las horas extraordinarias. No tienen carácter de consolidables.

15.6 En especie, tales como manutención y alojamiento, cuyo importe no podrá exceder en ningún caso del 30% del sueldo o salario base.

15.7 La empresa podrá asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir por disposición legal, por el presente Convenio por pacto individual. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el artículo 4.2.c del Estatuto de los trabajadores.

Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto retributivo, las asignaciones voluntarias concedidas, o en virtud de convenios o pactos que las autorizasen con tal carácter, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen, salvo en los supuestos de discriminación contemplados en el párrafo anterior.

La empresa informará semestralmente a los representantes de los trabajadores del número de éstos a los que en tal período hayan abonado asignaciones voluntarias y del porcentaje que las mismas suponen en relación con la masa salarial bruta de toda la empresa o centro de trabajo, cuando las hubiese.

15.8 Las pagas de junio, Navidad y marzo, se abonará a razón de 30 días de la columna correspondiente al salario base, plus convenio, más antigüedad. El pago de dichas gratificaciones se realizará prorrateado en los 12 meses del año.

15.9 Se establece una bolsa de vacaciones por una cuantía de 400 EUR al año, o la parte proporcional en función de la permanencia del trabajador en la empresa, que se abonará distribuida en los 12 meses del año.

Artículo 16. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores, independientemente de la forma en que fueren contratados, cuando presten sus servicios entre las 22.00 y las 06.00 horas, percibirán un plus consistente en el 25% del salario base que se devengará proporcionalmente al tiempo trabajado comprendido en el referido horario.

Artículo 17. Plus de antigüedad.

Se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, y se satisfará a razón de 2 bienios al 5% y 5 quinquenios al 10%, calculados sobre el salario base pactado en el presente convenio para cada categoría.

CVE-Núm. de registre: 062017000292

Para las personas que en el momento de la firma del convenio estén percibiendo una cantidad mayor a la establecida anteriormente, la empresa ajustará la antigüedad a los plazos marcados anteriormente, y la cantidad económica que excede una vez aplicados los diferentes tramos que afectan a cada persona, quedará consolidado, teniendo este la consideración de complemento personal (garantía ad personam). Este complemento será no compensable, no absorbible y no revalorizable.

Artículo 18. Dietas.

El personal que salga de su residencia y del centro de trabajo donde habitualmente desarrolla su trabajo por causa del servicio, tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que se originen, que recibirá el nombre de dieta y que será idéntico a los importes que debiese hacer cargo.

A efectos de devengo de dietas, se consideran solamente los desplazamientos fuera de la residencia habitual del trabajador y del centro de trabajo donde habitualmente desarrolla su trabajo, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida de su centro de trabajo entendiéndose por tal el que así conste en su contrato de trabajo hasta la llegada del mismo.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual y del centro de trabajo donde habitualmente desarrolla su trabajo.

La empresa, quedará exonerada de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitara a los trabajadores alojamiento; tampoco tendrá obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, almuerzo y/o cena si la manutención del trabajador desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.

Artículo 19. Incapacidad Temporal.

19.1 Accidentes de trabajo y enfermedad:

La empresa abonará en caso de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo, hasta el 100% del salario base, plus convenio y antigüedad (para el personal que tenga este concepto), a partir del mismo día del accidente con el tope máximo señalado en la legislación sobre accidentes de trabajo.

Durante el período de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, prescrito facultativamente, sea por accidente o enfermedad, se completará el 100% del salario base, plus convenio y antigüedad (para el personal que tenga este concepto) desde el primer día.

Se entenderá comprendido en tal período el tiempo de espera seguido de hospitalización, así como el de recuperación, debiéndose acreditar tales extremos por los facultativos correspondientes.

En caso de baja por enfermedad sin hospitalización se cobrará la primera baja del año natural al 100% del salario base, plus convenio y antigüedad (para el personal que tenga este concepto) desde el primer día, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales.

Las bajas sucesivas sin hospitalización, y dentro del mismo año natural será de aplicación la legislación vigente.

Artículo 20. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará anualmente, a sus trabajadores, las prendas de trabajo que a continuación se especifican:

Las de verano dentro del primer trimestre y las de invierno dentro del tercero.

Personal administrativo de operaciones, que lo solicite:

- Verano: 2 camisetas y 2 pantalones.
- Invierno: 2 pantalones, 2 camisas manga larga, 2 polar; 1 anorak cada 2 años, o a demanda, siendo lo mínimo 2 años.

Personal de movimiento:

- Verano: 2 pantalones y 2 camisetas de manga corta.
- Invierno: 2 pantalones, 2 camisas manga larga, 2 polar; 1 anorak cada 2 años o a demanda, siendo lo mínimo 2 años.

CVE-Núm. de registre: 062017000292

La empresa facilitará la ropa de trabajo adaptada a premamá en aquellos casos que la interesada lo solicite y le corresponda.

Las citadas prendas, que serán de buena calidad, así como los distintivos que contengan, serán de obligatorio uso durante la realización de la jornada laboral.

En el caso de tareas realizadas al aire libre, se facilitará a los trabajadores un equipo completo de protección contra la lluvia que incluirá necesariamente impermeable y botas adecuadas.

Artículo 21. Derechos sindicales.

a) Los trabajadores podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo en los locales de la empresa, a petición de los representantes de los trabajadores o centrales sindicales más representativas del sector, previa autorización de aquélla, que deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

b) La empresa permitirá en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales. Se mantendrán los derechos sindicales actualmente vigentes a la firma del convenio.

c) Conforme al artículo 67 del Estatuto de los trabajadores, la disminución de plantilla significativa o que implique situarse por debajo de los límites que determinan el número de representantes en la empresa, podrá dar lugar por acuerdo a la reducción correspondiente.

La fijación de la disminución significativa de plantilla, se efectuará de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores en la empresa, los que determinarán con arreglo a sus criterios quienes deberán quedar afectados por la reducción.

d) Se dotará, previo acuerdo con la empresa, y siempre que en la misma presten su servicio 200 o más trabajadores, del siguiente material:

1. Un local o sala adecuada, siempre que sea posible.

2. Material fungible de oficina razonablemente necesario.

3. Línea telefónica con acceso a Internet.

4. Equipo informático básico.

5. Mobiliario de oficina, cubriendo las necesidades mínimas necesarias (mesas, sillas, armarios, archivadores).

e) Cada uno de los representantes de los trabajadores dispondrán de un crédito de 34 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Artículo 22. Salud laboral.

a) Aspectos generales:

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, para certificar su firme compromiso de colaboración y mejora con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, observarán los criterios y contenidos mínimos en prevención de riesgos laborales suscritos por las distintas organizaciones empresariales y sindicales en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva.

b) Política preventiva:

1. La empresa, a partir del plan de prevención, se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en los procesos técnicos de organización del trabajo como en todos los niveles de la línea jerárquica de la empresa. El plan de prevención será conocido por todos los trabajadores/as de la empresa.

CVE-Núm. de registre: 062017000292

2. Como principio general se adoptarán las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y se vigilará el correcto cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas.

3. Los objetivos de la prevención en la empresa deberán tener fiel reflejo en la dotación de los recursos y responsables que permitan la materialización de los mismos.

c) Vigilancia de la salud:

1. La vigilancia de la salud, en el ámbito laboral, se regirá por los principios de pertinencia, proporcionalidad y con finalidad estrictamente preventiva.

2. El conjunto de pruebas que hayan de realizarse se tratarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud (CSS). Para ello, se informará anualmente al CSS, mediante documento de carácter epidemiológico, de los resultados de la vigilancia de la salud. Los criterios epidemiológicos que como mínimo deberán incluirse serán los de puestos de trabajo, edad y género, respetando, en cualquier caso, la confidencialidad de datos de los trabajadores/as.

3. Los trabajadores/as, antes de someterse a la vigilancia de la salud, han de ser informados de los objetivos y los contenidos de esta, así como requerírseles el consentimiento informado. Se procederá a entregar copia de los resultados de los exámenes de salud particulares a los trabajadores/as que se hayan sometido a los mismos.

4. Cuando, como resultado de los exámenes médicos derivados de la vigilancia de la salud con relación a la aptitud del trabajador/a para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador/a sea calificado como no apto para su trabajo habitual, se valorará en el seno del CSS la posibilidad del cambio de puesto de trabajo, siempre que el trabajador lo solicite.

d) Formación en prevención:

1. Para fomentar la cultura preventiva en el la empresa se considera indispensable la formación en materia de prevención de riesgos laborales para los trabajadores/as y para los mandos. Por ello, dependiendo de las tareas que se desarrollen, se implantarán planes de formación específicos.

2. La formación que reciban los trabajadores/as estará centrada en el puesto de trabajo al que estén adscritos y versará como mínimo sobre:

a) Riesgos potenciales.

b) Productos que se utilizan.

c) Procedimientos de prevención.

d) Protecciones mecánicas.

e) Equipos de protección individual (EPI): correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.

La formación en materia de prevención se dará siempre que sea posible dentro de la jornada laboral, de optarse por otro horario alternativo este sólo podrá modificarse previo acuerdo en el seno del comité de seguridad y salud y no supondrá en ningún caso coste alguno para los trabajadores/as.

e) Coordinación empresarial:

1. En el seno del CSS se discutirá el desarrollo, concreción y puesta en marcha de los mecanismos de coordinación preventiva.

Los medios de coordinación habrán de contener como mínimo la información a los trabajadores/as, delegados/as, contratos y subcontratas de obras y servicios, así como unas medidas de cooperación que faciliten la participación de todos los agentes implicados. Es decir, empresa, representantes de los trabajadores/as y servicios de prevención.

CVE-Núm. de registre: 062017000292

f) Delegados/as de prevención:

Los delegados/as de prevención, sean o no miembros del comité de empresa, gozarán de las mismas garantías en el ejercicio de sus funciones que se recogen en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores/as, así como las funciones y facultades recogidas en los artículos 36.2.a., 36.2.c, de la Ley de prevención de riesgos laborales, es decir: 37.1 y 37.2.

Reuniones del CSS.

Convocatorias del empresario/a relacionadas con la prevención de riesgos.

Visitas al centro de trabajo cuando se hayan producido daños a la salud de los trabajadores/as.

Acompañar a los técnicos o personas que realicen la evaluación de riesgos, miembros del servicio de prevención, inspectores de trabajo.

g) Pausa PVD Para trabajadores/as usuarios/as de equipos de pantalla de visualización.

Son considerados trabajadores usuarios de PVD, todos aquellos que superen las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con dichos equipos.

Con el fin de aplicar el criterio anterior, ambas representaciones negociarán las pausas que puedan corresponder en los términos previstos legalmente (RD 488/1997). De no llegarse a un acuerdo ambas representaciones se someterán a los procedimientos del TLC.

h) Dispositivos correctores de la visión.

Aquellos dispositivos correctores de la visión a que se refiere el RD 488/1997, que sean prescritos en los reconocimientos médicos, según protocolos de vigilancia de la salud por puesto de trabajo, con el fin de poder trabajar a las distancias requeridas específicamente en el puesto equipado con pantalla de visualización de datos, serán proporcionados por el empresario. Los términos en los cuales serán proporcionados, se acordarán con la RLT.

Artículo 23. Vigilancia de la salud.

La empresa realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores, respetando en todo caso la intimidad del trabajador y la confidencialidad de los datos.

En el caso de producirse desplazamiento, la empresa correrá a cargo del mismo y el tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo. Los reconocimientos médicos sólo se realizarán una vez que la persona se haya incorporado a su puesto de trabajo y sólo se realizarán al objeto de seguir la evolución de la salud del trabajador como consecuencia de la realización de su trabajo, tanto para detectar los daños sufridos como para tomar las medidas preventivas oportunas, así como detectar posibles riesgos desconocidos en un principio. La empresa está obligada a realizar los reconocimientos pero para los trabajadores/as serán voluntarios.

En lo no contemplado en el párrafo anterior, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL.

Artículo 24. Permisos.

24.1 Permisos retribuidos.

En el supuesto de matrimonio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de permiso retribuido de 15 días naturales.

3 días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario prescrito por el facultativo correspondiente, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.

Se entiende por desplazamiento, siempre que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera del ámbito provincial o que dentro del mismo suponga un tiempo superior a 6 horas utilizando los servicios públicos normales.

Asimismo, se concederá 1 día de permiso retribuido por razón de boda de padres, hermanos o hijos.

CVE-Núm. de registre: 062017000292

Por el tiempo necesario en los casos de asistencia sanitaria a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social por parte del propio trabajador así como para el acompañamiento a las mismas de hijos menores y con el límite de 6 horas al año por trabajador.

Cada uno de los beneficios establecidos en el presente artículo para los matrimonios o cónyuges, les será de aplicación en la misma medida a las parejas de hecho legalmente constituidas.

Igualmente, la empresa concederá 2 días para asuntos propios, a aquellos trabajadores que lo soliciten con una antelación mínima de 48 horas y siempre que su concesión no afecte a más del 10% del grupo profesional, área de trabajo en un mismo día. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo casos de fuerza mayor acreditada.

Los días se podrán fraccionar en jornadas de 4 horas, siempre y cuando estos días sean para visitas al médico y/o especialistas de menores (hijos), cónyuge /pareja y padres, renovación DNI o Pasaporte y permiso de conducir, pero se deberá presentar documento que acredite (justificante).

24.2 Permisos no retribuidos.

Los trabajadores tendrán derecho a 5 días de permiso no retribuido al año. Dichos días no podrán adosarse al inicio y/o finalización de vacaciones. Asimismo, tampoco podrá coincidir dicho permiso en 2 trabajadores de la misma sección.

Artículo 25. Otras percepciones.

a) Seguro de Accidentes.

La empresa viene obligada a contratar para sus trabajadores, un seguro de accidente, ateniéndose a la normativa vigente. En todos los supuestos, las causas que los motiven han de ser consecuencia de accidente laboral, sus cuantías serán las siguientes:

- Para incapacidad permanente absoluta para todo trabajo: 47.730,31 EUR.

- En caso de muerte: 42.048,14 EUR.

- Por invalidez permanente total para su profesión habitual: 27.274,47 EUR.

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados siendo su vigencia la total del convenio.

b) Fallecimiento.

Si un trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado temporalmente por orden de la empresa, ésta abonara los gastos de traslado del cadáver hasta el lugar de su residencia habitual.

Artículo 26. Clasificación profesional.

Los trabajadores /as afectados/as por el presente convenio colectivo, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en Grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador.

Ambas partes entienden que la experiencia en el desempeño de las tareas, así como la necesaria polivalencia entre los diferentes puestos de la empresa, justifica una retribución diferente y progresiva hasta alcanzar la retribución correspondiente a la del grupo profesional. La adquisición de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo requerirá, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada empleado, una formación y entrenamiento en el tiempo.

En tal sentido acuerdan dos tramos de retribución para los grupos profesionales 2, 3, 4 y 5, en función del tiempo de prestación de servicios que permita al trabajador de nueva incorporación adquirir la citada experiencia y polivalencia.

CVE-Núm. de registre: 062017000292

Se establecen los siguientes Grupos profesionales:

GRUPO 1. Criterios generales: MANIPULADOR - COPACKER.

Tareas que se ejecuten según instrucciones específicas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica y ocasionalmente de un período de adaptación.

GRUPO 2A. Criterios generales: MOZO ORDINARIO.

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

GRUPO 2B. Los trabajadores del grupo 2A que realicen durante más de 12 meses consecutivos las funciones de este grupo pasarán al Grupo 2B.

GRUPO 3A. Criterios generales: MOZO ESPECIALISTA/CARRETILLERO/AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

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

GRUPO 3B. Los trabajadores del grupo 3A que realicen durante más de 12 meses consecutivos las funciones de este grupo pasarán al Grupo 3B.

GRUPO 4A. Criterios generales: CAPATAZ.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estado organizativo menor.

Bajo las indicaciones de su superior inmediato se encarga de la gestión de un equipo de trabajadores pertenecientes a grupos profesionales 1, 2 y 3, así como de la organización, regulación y control de las actividades de su área, tarea o zona, atendiendo las reclamaciones que se produzcan y dando información diaria de la marcha del servicio a su responsable.

GRUPO 4B. Los trabajadores del grupo 4A que realicen durante más de 12 meses consecutivos las funciones de este grupo pasarán al Grupo 4B.

GRUPO 5A. Criterios generales: OFICIAL 1ª/TÉCNICO ESPECIALISTA.

Funciones que, aún sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Bajo su propia responsabilidad, realiza trabajados que requieren plena iniciativa, una especialización adicional a las prácticas habituales y que pueden comportar frecuentes relaciones con clientes o proveedores.

GRUPO 5B. Los trabajadores del grupo 5A que realicen durante más de 12 meses consecutivos las funciones de este grupo pasarán al Grupo 5B.

GRUPO 6. Criterios generales: ENCARGADO/JEFE DE ADMINISTRACIÓN.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas, con responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

CVE-Núm. de registre: 062017000292

GRUPO 7. Criterios generales: RESPONSABLE DE OPERACIONES.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales y definidos y alto grado de exigencia en autonomía iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este nivel profesional, funciones que suponen responsabilidad completa para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al nivel 0 a los que debe dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Artículo 27. Trabajos de distinto grupo profesional.

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

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a 6 meses ininterrumpidos u 8 alternos en el plazo de 1 año, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Cuando se trate de un grupo inferior esta situación no podrá prolongarse por período superior a 2 meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su grupo de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana.

En tal sentido, la empresa evitará reiterar el trabajo de inferior grupo con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según el nuevo grupo profesional.

Artículo 28. Ayuda escolar.

Los trabajadores que realicen estudios medios o superiores establecerán de común acuerdo con la empresa horarios que permitan el desarrollo de sus estudios sin impedimento al trabajo diario.

Para los trabajadores que tengan hijos con edades comprendidas entre los 3 y los 16 años, se establece una ayuda escolar de 50,68 EUR por hijo y año, las cuales se devengarán siempre que se cumpla dicha edad antes del 30 de junio, y asimismo se abonarán a lo largo de dicho mes.

Artículo 29. Duración del contrato. Ascensos.

29.1 El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarle de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

29.2 Es deseo de los firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en la empresa. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socio-económicas que lo hagan posible. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en la empresa y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en la empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de la empresa.

29.3 La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de 6 meses para el Grupo Profesional 6, 5 y 4, y de 2 meses para los demás trabajadores.

CVE-Núm. de registre: 062017000292

Artículo 30. Tribunal Laboral de Cataluña.

Las partes firmantes del presente convenio, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación, y si lo deciden las partes al procedimiento de arbitraje, del Tribunal Laboral de Cataluña para solventar los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria.

Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente convenio colectivo pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación, y si lo deciden las partes al procedimiento de arbitraje, del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 31. Formación continua.

Las partes firmantes se comprometen a fomentarla conjuntamente e intentarán promover las siguientes cuestiones:

a) Promover el desarrollo personal y profesional.

b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa.

c) Adaptarse a los cambios tecnológicos.

d) Contribuir a la formación.

La empresa tiene la obligación de informar a los representantes legales de los trabajadores/as de cuál es la formación realizada y los permisos individuales de formación (PIF) que concederá.

Artículo 32. Empresas de trabajo temporal.

Con el objeto de reducir la temporalidad y en consecuencia fomentar la estabilidad en el empleo, se acuerda que sobre el total de personal que presten servicios en la empresa, esta limitará, en cómputo anual, las contrataciones de puesta a disposición, en los siguientes porcentajes sobre el total de las personas que trabajan en la plataforma:

- Centro de trabajo tiene hasta 100 trabajadores/as de media anual: 25%.

- Centro de trabajo tiene más de 100 trabajadores de media anual: 20%.

No computarán a estos efectos aquellas contrataciones que tengan por objeto el arranque de nuevas procesos durante un periodo de 18 meses si el centro de trabajo emplea más de 100 trabajadores y de 12 meses si el centro de trabajo emplea menos de 100 trabajadores.

Artículo 33. Inaplicación de lo previsto en convenio colectivo.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos legalmente, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.

- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

- Régimen de trabajo a turnos.

- Sistema de remuneración y cuantía salarial.

- Sistema de trabajo y rendimiento.

- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

CVE-Núm. de registre: 062017000292

- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Paritaria del convenio la cual dispondrá de un plazo máximo de 7 días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no hubieran solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o este no hubiera solucionado la discrepancia, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación, y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña y, si así lo deciden las partes, al procedimiento de arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 34. Modalidades de Contratación.

Es deseo de las partes firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el centro de trabajo. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socio-económicas que lo hagan posible. El ingreso de los trabajadores en las empresas se ajustará a las siguientes modalidades de contratación:

A) Contratación fija o indefinida:

Los contratos de carácter indefinido es la forma de contratación habitual en el centro de trabajo y se corresponden con la actividad normal y estable de la empresa.

Las partes firmantes de este convenio apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; y por facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.

En este sentido la empresa procederá, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos.

B) Prácticas:

Se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. En consecuencia podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente relacionados como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años, pudiendo prorrogarse, por períodos de 6 meses, todos aquellos contratos que no hayan alcanzado el plazo máximo de duración.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en tabla salarial anexa, correspondiente al 60% durante el primer año y al 80% durante el segundo, de los salarios correspondientes a la categoría para cuya práctica ha sido contratado.

La situación de Incapacidad Temporal interrumpirá el tiempo de duración pactado, salvo pacto expreso en contrario o pérdida de las bonificaciones por parte del empresario contratante.

C) Obra o servicio determinado:

Se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta modalidad de contratación tiene por objeto la realización de obras o servicios concretos de duración incierta aunque limitada en el tiempo y en él se harán constar las siguientes circunstancias:

- El carácter de la contratación.

- La fecha de inicio del contrato.

- La identificación concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato.

CVE-Núm. de registre: 062017000292

Para los trabajadores contratados para una obra o servicio de duración determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación o periodo de tiempo para los que fueron expresamente contratados. No podrá ser invocada la terminación del contrato hasta la finalización de la obra, salvo en aquellos supuestos en que la terminación de la obra sea gradual.

D) Eventual por circunstancias de la producción:

En relación a los contratos eventuales por circunstancias de la producción, se aplicará lo dispuesto en el artículo 15.1.b del estatuto de los Trabajadores y en el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera actualmente en vigor (o en los sucesivos Acuerdos Generales que puedan aplicarse en cada momento).

E) Fijos discontinuos:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.8 del estatuto de los Trabajadores.

F) A tiempo parcial:

Se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Preaviso.

De acuerdo con lo previsto en el art. 49.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador que cause baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo con el plazo previsto en su contrato y en defecto de este, con 15 días de antelación, quedando en caso contrario la empresa, facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Artículo 36. Régimen disciplinario.

36.1 Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico del convenio colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

36.2 Son faltas leves:

3 faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de 1 mes.

1. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

2. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.

3. Descuidos o negligencias en la conservación del material.

4. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

5. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

6. Faltar al trabajo 1 día, sin causa justificada, en el período de 1 mes.

36.3 Son faltas graves:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de 1 mes.

2. Faltar 2 días al trabajo, durante 1 mes, sin causa justificada.

CVE-Núm. de registre: 062017000292

3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.

6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 37.2, siempre que:La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 37.2.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 37.2.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 37.2.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 37.2.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad., aunque sea de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

36.4 Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses o 20 durante 1 año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de 6 meses, o 10 días alternos durante 1 año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

CVE-Núm. de registre: 062017000292

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 37. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

En cualquier caso, la empresa estará obligada a comunicar a los representantes de los trabajadores los hechos a imputar y la calificación previa, de la sanción a imponer a un trabajador con la antelación suficiente, a fin de estudiar conjuntamente los hechos integrantes de la falta que se le imputa. Es por ello, por lo que se utilizará la modalidad de apertura de expediente contradictorio para los casos de faltas graves o muy graves. Este trámite no será necesario en la amonestación verbal y leve.

Siempre que se trate de faltas muy graves, relacionadas con el acoso en cualquiera de sus vertientes, la empresa podrá adoptar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa y cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de 1 mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse.

Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

De ser revocada la sanción por la jurisdicción competente, la empresa se verá obligada al abono de los salarios correspondientes a la suspensión cautelar de empleo y sueldo acordado.

Podrá acordarse igualmente esta suspensión en otros supuestos, con la conformidad de la RLT.

Artículo 38. Prescripción.

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días hábiles, las leves; a los 20 días hábiles, las graves; y a los 60 días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 39. Acoso sexual.

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el artículo 37, en función de la gravedad del hecho.

Artículo 40. Ley de violencia de género.

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de los trabajadores/as que lo sufran, los derechos recogidos en La Ley Orgánica 1/2004, sobre medidas de protección integral contra la violencia de género y donde se reconocen los siguientes derechos a los trabajadores/as víctimas de violencia de género, los cuales se reseñan a continuación a modo orientativo:

La persona víctima de violencia de género, debidamente acreditado mediante la correspondiente orden de protección o, mientras esta se dicta, con la necesaria solicitud formal de adopción de una orden de protección, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo que se utilicen en la empresa. El ejercicio de estos derechos se acordará y concretará entre la persona afectada y la dirección de la empresa. Esta reducción o reordenación de jornada tendrá vigencia durante el tiempo que existan las circunstancias que la motivaron. Sólo en el caso de que la persona lo solicite podrá ser asistida por la representación legal de los trabajadores.

CVE-Núm. de registre: 062017000292

Artículo 41. Adecuación Ley igualdad.

41.1 Protección a la maternidad:

Existe derecho a cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando se demuestre que las condiciones de trabajo (tóxica, peligrosa, penosa, etc.) puedan producir abortos o deformaciones en el feto. En este caso, se deberá asegurar el mismo salario y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Igualmente en el supuesto de no poder reubicarla y optar por la suspensión del contrato, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, sobre riesgo durante el embarazo o la lactancia natural. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

41.2 Discriminación laboral:

Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

41.3 Flexibilidad horaria:

Además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales, convencionales o en acuerdos de empresa, los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo hijos menores de 8 años, o el cuidado de familiares que convivan con el trabajador y no desempeñen actividad retribuida y/o perciban ingresos superiores al salario mínimo interprofesional (a excepción de pensiones derivadas de la Seguridad Social, de jubilación, viudedad e incapacidad) hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada, tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal familiar y laboral, previo acuerdo con la empresa, permitiendo que ésta se desarrolle incluso fuera de su horario habitual, siempre dentro de los horarios de su área funcional.

En caso de conflicto o desacuerdo, las partes se someterán al TLC en los términos previstos en el artículo 30 del presente convenio colectivo.

41.4 Reducción de jornada:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre al menos un 1/8 de la jornada y un máximo de la mitad de la duración de aquella, permitiendo que ésta se desarrolle incluso fuera de su horario habitual, siempre dentro de los horarios de su área funcional.

En caso de conflicto o desacuerdo, las partes se someterán al TLC en los términos previstos en el artículo 30 del presente convenio colectivo.

41.5 Excedencias:

El trabajador tendrá derecho a situarse en las siguientes posibilidades de excedencias:

1. Excedencia voluntaria: periodo mínimo 4 meses, máximo 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

CVE-Núm. de registre: 062017000292

2. Excedencia para cuidado de hijos: duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3. Excedencia para cuidado de familiares dependientes, que no desempeñen actividad retribuida: duración no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo.

4. Común a todos los supuestos de excedencia:

a) La excedencia en los supuestos 2 y 3 anteriores, podrá disfrutarse de forma fraccionada.

b) Excepto para la voluntaria, en el resto de supuestos computarán a todos los efectos de antigüedad, como tiempo efectivamente trabajado.

c) En los supuestos contemplados en los apartados anteriores 2 y 3, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho período la reserva quedará condicionada a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

41.6 Protección al embarazo y a la maternidad:

1. Permiso por lactancia:

El permiso retribuido por lactancia diario hasta los 9 meses del niño, podrá sustituirse a voluntad del trabajador/a:

a) Por la reducción de la jornada en los términos previstos legalmente, al inicio o al final de la misma.

b) Por acumulación de las mismas, disfrutando de 3 semanas acumulables al periodo de permiso maternal, que se realizarán ininterrumpidamente y a continuación del mismo.

En el supuesto de parto múltiple, este se incrementará en 2 semanas por cada hijo a partir del segundo.

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

En el supuesto que el trabajador/a opte por la acumulación de horas, deberá solicitarlo al menos con 15 días de antelación a la conclusión del período del permiso por maternidad.

2. Descanso por maternidad a tiempo parcial:

Los períodos de permisos por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, a opción del trabajador/a a tiempo parcial, siempre que la reducción de la jornada no sea inferior a la mitad de la misma, en los términos establecidos en el RD 1251/2001 de 16 de noviembre. Una vez optado por este régimen especial sólo podrá modificarse, debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

3. Vacaciones:

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.

4. Cobertura de bajas por maternidad, excedencias y reducción de la jornada:

En los supuestos de permiso por maternidad, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo y suspensión del contrato por riesgos durante el embarazo o la lactancia, si la empresa lo considera necesario, se cubrirán los puestos de trabajo mediante contratos de interinidad.

CVE-Núm. de registre: 062017000292

5. Salud y seguridad durante el embarazo:

A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la empresa de su embarazo, se evaluara su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas, para evitar que puedan estar expuestas a situaciones de riesgo que afecten a su salud o a la del feto, salvo que esta circunstancia ya esté contemplada en la evaluación de riesgos laborales de la empresa.

6. Permiso de maternidad:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, en caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad del permiso o en su caso, de la parte no disfrutada por la madre. En el supuesto del fallecimiento del neonato, el periodo de suspensión no se verá reducido.

Las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto son 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 de las 10 semanas restantes 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 el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestación, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

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

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliara en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

41.7 Permiso de paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 4 semanas ininterrumpidas (o lo que marque la legislación aplicable en cada momento) ampliables en el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 y 48.5 del ET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerce este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento del hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el art. 48.4 ET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El mencionado permiso se hará extensivo a uno de los cónyuges, en los casos de parejas del mismo sexo.

Artículo 42. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Ambas partes están interesadas en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

CVE-Núm. de registre: 062017000292

Ello supone un esfuerzo dirigido a corregir las situaciones de desigualdad que de hecho puedan darse por cualquier causa y en particular por razón de género. El punto de partida será tanto el ordenamiento jurídico en su conjunto como las orientaciones de claro carácter no discriminatorio que en el presente convenio se establecen, como medidas de acción positiva.

Por lo expuesto anteriormente y en la medida que la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y que con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que en la forma que a continuación se detalla, deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores:

1. En el caso de más de 200 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral con el alcance y contenido establecido en el capítulo 3 del título 4 de la Ley de igualdad.

2. La empresa también elaborará y aplicará un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

3. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria por debajo de 200 trabajadores, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

4. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Para la correcta elaboración e implantación de los Planes de Igualdad en el seno de la empresa se fijan los siguientes objetivos:

a) Reforzar el papel de la empresa en su compromiso y avance en el desarrollo de políticas de igualdad.

b) Fomentar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

c) En base a las conclusiones obtenidas, se examinará (solicitando, si procede, la ayuda y colaboración de los organismos institucionales pertinentes) un plan de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas cuya finalidad sea evitar discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades.

d) El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá en el ámbito que corresponde, la memoria anual sobre igualdad de oportunidades.

42.1 Método de trabajo.

1. Como metodología de trabajo en la negociación de estos planes de igualdad, se iniciará una fase de diagnóstico y evaluación de la igualdad existente con motivo de género, estableciendo la necesidad a recibir de la empresa, de forma previa al diagnóstico, información objetiva en clave de género, en relación a todas las cuestiones que serán objeto de negociación, tanto para la negociación de los planes de igualdad, como para evaluar la aplicación de las medidas de igualdad.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Se establecerá previo diagnóstico, los objetivos del plan de igualdad o en su defecto de las medidas de igualdad. Objetivos, cuantificados y evaluables, cuando sea posible; y objetivos en los diversos campos relacionados con la cuestión de género.

4. La Comisión de Igualdad que en su caso estará compuesta por miembros representantes legales de los trabajadores velará por el buen funcionamiento y seguimiento de los planes de igualdad y acciones que se deriven del mismo.

CVE-Núm. de registre: 062017000292

5. Se establece que los planes de igualdad, e incluso las medidas de igualdad, tengan una evaluación periódica en la empresa con carácter semestral y en todo caso siempre que los movimientos en la organización del trabajo y/o contratación y personal lo hagan necesario.

Los criterios de elaboración del Plan de Igualdad deberán contemplar:

1. El establecimiento de criterios de acción positiva respecto de los grupos profesionales y categorías en que la mujer o el hombre esté subrepresentado/a, en los diversos momentos de la relación laboral: selección y contratación formación profesional, promoción profesional y cambios de grupo o cobertura de vacantes, ajustes de plantilla. Garantizando siempre la exigencia de perfiles profesionales neutros y que no exista ningún tipo de discriminación en relación a la situación de las personas.

2. El análisis de los sistemas de clasificación profesional y sistemas retributivos, al objeto de corregir posibles discriminaciones.

3. Que en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se garantice que tanto la evaluación como el propio Plan, tomen en consideración la dimensión de género. Estableciéndose como métodos recomendados para la evaluación de riesgos psicosociales, los común y convencionalmente adoptados, siempre que incluyan en su metodología la dimensión de género.

4. La mejora de los sistemas de flexibilidad del tiempo de trabajo, con el objeto de aumentar las garantías y seguridad para las personas, y la capacidad de autogestión del tiempo de trabajo. Teniéndose en consideración siempre que sea posible las situaciones personales diversas, por ejemplo, dependencia sobrevenida (separación con tutela), tener personas y/o menores a cargo, para asistencia a formación. Incorporando de forma previa a los cambios obligatorios, el establecimiento de sistemas de voluntariedad y permuta.

5. La necesidad de conciliar la vida laboral y personal.

6. La necesidad de difundir y mejorar la Ley de violencia de género.

7. La implantación o mejora de los procedimientos de protección respecto del acoso sexual o acoso en razón de género. Fortaleciendo, especialmente, los aspectos de prevención, los procedimientos ágiles y discretos para la protección de la víctima, y las garantías del puesto de trabajo.

8. Análisis de las posibles razones de género cuando en circunstancias diversas, se detecte la pérdida de empleo de la mujer. Estableciéndose criterios y atención personalizada para la protección del empleo de la mujer.

42.2 Comisión Paritaria Sindical de Igualdad.

Para el correcto desarrollo de todo lo previsto en el presente artículo en cuanto a la aplicación, interpretación, seguimiento y evolución de los acuerdos sobre planes y medidas de igualdad en la empresa entre hombres y mujeres, se acuerda en el ámbito del presente convenio, la constitución de una Comisión Paritaria de Igualdad que estará formada por 4 representantes de cada una de las partes.

Dicha Comisión entenderá de todas las consultas que se realicen en las mencionadas materias, reuniéndose al efecto cuantas veces sea requerida, se reunirá igualmente semestralmente, con el fin de evaluar la aplicación, desarrollo y evolución en el seno de la empresa de los planes y medidas de igualdad acordados en el presente convenio.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. ACUERDOS O PACTOS.

En todo caso se respetarán los acuerdos o pactos establecidos o que se establezcan entre la empresa y su Comité, Delegados de personal o trabajadores, respecto a cualquier tema contemplado en este convenio, todo ello bajo el respeto al principio de autonomía y libertad de las partes.

CVE-Núm. de registre: 062017000292

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. ACUERDOS INTERCONFEDERALES.

Las partes firmantes de este convenio asumen el compromiso de afrontar la negociación, y procurar por dicha vía su integración en el convenio de aquellas estipulaciones que pudieran ser establecidas en acuerdos interconfederales durante la vigencia de este convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Denuncia y revisión del convenio:

La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga se tendrá efectuada de forma automática con una antelación de 3 meses a la fecha de su vencimiento.

Las negociaciones para la revisión del nuevo convenio deberán iniciarse en el plazo de 1 mes a partir de la recepción de la comunicación en la que la parte denunciante del convenio acompañará un proyecto sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.

Las partes procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y la solución específica de los problemas planteados.

Transcurrido 1 año desde la denuncia del presente convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

Comisión Paritaria:

Para la resolución de cuantas discrepancias pudieran surgir de la aplicación e interpretación de las normas contenidas en este convenio, así como para la vigilancia de su cumplimiento, se crea una comisión paritaria a tal efecto.

La Comisión Paritaria está integrada paritariamente por un máximo de 6 Representantes de los trabajadores y 6 Representantes de los empresarios quienes, de entre ellos, elegirán 1 o 2 secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de 30 días, y en el segundo en el máximo de 15 días.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, las siguientes:

1. Interpretación del convenio.

2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, teniéndose en cuenta, en todo caso, lo previsto en el capítulo siguiente sobre competencias y procedimientos.

La Comisión Paritaria solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del convenio, se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes, así como sobre los procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en la empresa afectada por este convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

CVE-Núm. de registre: 062017000292

5. Le serán facilitados a la Comisión Paritaria los acuerdos adoptados.

La Comisión Paritaria celebrara cuantas reuniones sean solicitadas por una de las partes.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio para que la comisión emita o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Continua en la página siguiente

CVE-Núm. de registre: 062017000292

ANEXO I.

TABLAS SALARIALES 2017.

CATEGORÍA	SBA
Grupo 1	11.165,88
Grupo 2A	15.225,96
Grupo 2B	19.380,00
Grupo 3A	16.241,16
Grupo 3B	19.700,04
Grupo 4A	20.000,04
Grupo 4B	22.055,04
Grupo 5A	20.000,04
Grupo 5B	23.442,12
Grupo 6	24.118,92
Grupo 7	25.504,56

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PRORRATA PAGAS	BOLSA VACACIONES	SALARIO MENSUAL	SALARIO BRUTO ANUAL
Grupo 1	713,00	4,73	179,43	33,33	930,49	11.165,88
Grupo 2a	949,09	39,31	247,10	33,33	1.268,83	15.225,96
Grupo 2b	949,09	316,25	316,33	33,33	1.615,00	19.380,00
Grupo 3a	970,23	85,85	264,02	33,33	1.353,43	16.241,16
Grupo 3b	970,23	316,44	321,67	33,33	1.641,67	19.700,04
Grupo 4a	1.160,23	146,44	326,67	33,33	1.666,67	20.000,04
Grupo 4b	1.160,23	283,44	360,92	33,33	1.837,92	0,00
Grupo 5a	1.160,23	146,44	326,67	33,33	1.666,67	20.000,04
Grupo 5b	1.160,23	375,91	384,04	33,33	1.953,51	23.442,12
Grupo 6	1.383,62	197,64	395,32	33,33	2.009,91	24.118,92
Grupo 7	1.540,40	133,24	418,41	33,33	2.125,38	25.504,56

Dietas:

Comida: 14,16 EUR.
Cena: 14,16 EUR.
Dormir: 13,33 EUR.
Desayuno: 5,35 EUR.
Total: 47,00 EUR.

(*) Durante el periodo de vigencia del convenio.

Horas extras:

Categoría	Horas extras
Grupo 1	7,20
Grupo 2A	9,82
Grupo 2B	12,49
Grupo 3A	10,49
Grupo 3B	12,70
Grupo 4A	12,89
Grupo 4B	12,94
Grupo 5A	12,89
Grupo 5B	13,76
Grupo 6	14,40
Grupo 7	15,72

Barcelona, 15 de maig de 2017
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062017000292