ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 14 de juny de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Idilia Foods, SL, centre de treball de Montmeló, (abans: Nocicao, SA) per als anys 2016 i 2017 (codi de conveni núm. 08012751012003)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Idilia Foods, SL, centre de treball de Montmeló, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 1 de febrer 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 Idilia Foods, SL, centre de treball de Montmeló, (abans: Nocicao, SA) per als anys 2016 i 2017 (codi de conveni núm. 08012751012003) 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 IDILIA FOODS, SL (CENTRO DE TRABAJO DE MONTMELÓ), PARA LOS AÑOS 2016 Y 2017.

Disposiciones generales.

Capítulo I. Normas de aplicación.

Artículo 1. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal de la empresa Idilia Foods, SL, que presten sus servicios en el centro de trabajo sito en Montmeló, Vial Congost s/n.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal indicado, que se halle de alta o se incorpore en la plantilla del centro de trabajo durante la vigencia de este Convenio, cualquiera que sea la clase de su contrato y sin perjuicio de las peculiaridades propias de cada uno.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio colectivo se extenderá desde la fecha de su firma, hasta el 31 de diciembre de 2017.

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero del 2016, para el personal en activo en el momento de la firma.

Este convenio se prorrogará de año en año, si no mediara denuncia expresa de alguna de las partes, un mes antes de su vencimiento.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Este convenio queda vinculado por ambas partes a la totalidad de sus puntos.

CVE-Núm. de registre: 062017000328

En el supuesto de ser estimado que alguno de los pactos del presente convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, cualquier variación invalidaría su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

Artículo 5. Régimen de convenio. Compensación y absorción.

El régimen que con carácter general se establece en el presente Convenio anula y sustituye a cualquier otra condición general o particular que pudiera existir para los trabajadores de la empresa con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

Las condiciones contenidas en este Convenio como más favorables en su conjunto para los trabajadores a quienes afectan, sustituyen en su totalidad cuantas condiciones se hallasen vigentes en su entrada en vigor y que sean concurrentes con las pactadas.

Ambas partes convienen que las condiciones que en el futuro puedan resultar de cualquier disposición legal, reglamentaria, Convenio colectivo de cualquier ámbito, pacto o norma de otro rango que en lo sucesivo se apruebe, serán compensables y absorbibles por las condiciones contenidas en este Convenio, incluso las de índole económico, comparadas ambas situaciones en forma global y anual.

Artículo 6. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria se compondrá de 3 miembros, con igual representación de empresa y trabajadores. El domicilio de la Comisión Paritaria será el domicilio de la empresa, en Vial Congost s/n en Montmeló.

Funciones:

a) La interpretación del Convenio colectivo.

b) La vigilancia del cumplimiento del Convenio.

c) El desarrollo de las funciones de adaptación, o en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

d) Conocimiento y resolución de las discrepancias existentes tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

e) Establecimiento de los procedimientos para el sometimiento a los sistemas de solución extrajudicial de los conflictos, cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos expresamente en el presente Convenio. Para ello se estará a lo dispuesto en la disposición final del presente Convenio colectivo.

f) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.

g) Elaborar su reglamento interno de funcionamiento.

h) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

i) Recibir y analizar los acuerdos adoptados por las partes en materia de flexibilidad del tiempo de trabajo.

El ejercicio de las anteriores funciones no impedirá en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones.

Artículo 7. Prelación de normas.

Con carácter supletorio y en los casos no previstos en el presente Convenio se aplicarán las cláusulas normativas sin contenido económico recogidas en el Convenio colectivo de productos dietéticos y preparados alimenticios de Cataluña.

CVE-Núm. de registre: 062017000328

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 8. Facultades de dirección de la empresa.

La organización práctica del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, comprendiéndose dentro de sus atribuciones las siguientes, respetando, en todo caso, la legislación vigente:

1. La adscripción o traslado de personal a distintas secciones.

2. La modificación de los procedimientos o métodos de trabajo.

3. El establecimiento de incentivos y sus sistemas, así como la fijación de índices de productividad y calidad en la totalidad o parte de los trabajos, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11 de este mismo texto.

4. La determinación de los rendimientos mínimos conducentes a considerar como actividad normal la que desarrolla un operario medio integrado en su trabajo, bajo una dirección competente, sin el estímulo de una remuneración con incentivo, a un ritmo que pueda mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física ni mental, caracterizándose por un esfuerzo constante y razonable.

5. El establecimiento del número de turnos de trabajo, fijando sus horarios, con adscripción o traslado a los mismos del personal que en cada momento se estime preciso.

6. La asignación de labores determinadas o de tareas necesarias al personal y adjudicación del número de máquinas y enseres para la saturación del trabajo.

7. Cualquier cambio de funciones o servicios de los trabajadores que no perjudique su formación profesional, o durante el tiempo que sea necesario, en función de las necesidades de producción.

8. El señalamiento de normas sobre vigilancia, cuidado y limpieza de las maquinas, enseres y locales de trabajo.

9. Establecimiento de medidas y procedimientos adecuados para asegurar la sanidad de los productos.

Los representantes de los trabajadores podrán someter a la consideración de la dirección, propuestas concretas que sobre organización del trabajo estimen oportunas.

Capítulo III. Clasificación profesional.

Articulo 9. Clasificación profesional.

Existen en la empresa 6 grupos profesionales que engloban las antiguas categorías profesionales.

Las áreas de nueva creación se incluirán por asimilación, en uno de los 6 grupos profesionales.

En cada uno de dichos grupos, existirán los niveles necesarios en función de la mayor o menor complejidad del trabajo a realizar en los distintos puestos de trabajo.

Artículo 10. Descripción de funciones.

Las funciones propias de cada grupo profesional, son las establecidas según acta de la comisión negociadora de fecha 31 de enero de 2017.

Las definiciones generales de las funciones de los grupos profesionales, sirven y son aplicables a la realidad actual del centro de trabajo. Cualquier puesto de trabajo de nueva creación quedará asimilado en uno de los grupos profesionales.

Artículo 11. Niveles retributivos.

Dentro de los grupos profesionales, se establecen distintos niveles salariales que retribuyen de forma diferenciada la mayor o menor complejidad del trabajo y de conformidad al cuadro de clasificación contenido en el acta de la comisión negociadora de fecha 31 de enero de 2017.

CVE-Núm. de registre: 062017000328

Grupo Profesional 1:

Nivel A:

- Auxiliar producción inicial.

- Auxiliar almacén inicial.

- Auxiliar laborante inicial.

- Auxiliar administración inicial.

Nivel B:

- Auxiliar producción.

- Auxiliar almacén.

Grupo Profesional 2:

Nivel A:

- Ayudante de envasado inicial.

Nivel B:

- O. Fabricación inicial.

- O. Almacén inicial.

Nivel C:

- P3 Evol Oficial 2 Envasado.

Grupo Profesional 3:

Nivel A:

- O. envasado.

- Auxiliar laborante.

- Auxiliar administración.

Nivel B:

- P4 O. Almacén.

- Auxiliar mantenimiento.

Grupo Profesional 4:

Nivel A:

- Reglador inicial.

- P4 exp O. Almacén experto.

- Analista laboratorio.

CVE-Núm. de registre: 062017000328

Nivel B:

- P4 O. Fabricación polivalente.

Nivel C:

- Reglador.

- Envasado polivalente todas las tecnologías.

Grupo Profesional 5:

Nivel A:

- Técnico calidad.

- Técnico administración.

Nivel B:

- Reglador experto.

- M2 Mecánico.

- M2 Electricista.

Nivel C:

- Fabricación polivalente todas las tecnologías.

- M3 Electromecánico.

Nivel D:

- Reglador polivalente todas las tecnologías.

Grupo Profesional 6:

Nivel A:

- M2 exp Mecánico experto.

- M2 exp Electricista experto.

- Gestión de administración.

Nivel B:

- P5 Encargado de mantenimiento.

- P5 Encargado de producción/planificación.

Artículo 12. Normas de trabajo.

Cuando los representantes unitarios de los trabajadores consideren que se produce alguna modificación sustancial de normas de trabajo, solicitará de inmediato reunión extraordinaria con la dirección de la empresa, a fin de tratar de dicho asunto e informar al respecto.

CVE-Núm. de registre: 062017000328

Artículo 13. Sistema de incentivos.

En el caso de que la empresa estableciera en el futuro un sistema de incentivos, los representantes unitarios de los trabajadores emitirán un informe respecto al mismo, para su presentación ante la autoridad laboral.

Artículo 14. Promociones internas.

Cuando se produzcan vacantes que no sean amortizadas o puestos de nueva creación, tendrán preferencia a los mismos, aquellos que ostenten la categoría profesional inmediata inferior o se crean capacitados, previa prueba de aptitud establecida por la dirección de la empresa. En caso de que la prueba resultase negativa se cubriría la vacante con personal exterior, que será objeto de pruebas idénticas.

Asimismo, los representantes unitarios de los trabajadores serán informados del resultado de las pruebas que se realicen, así como de los criterios de calificación de las mismas, dentro de la necesaria reserva, respetando la intimidad de los participantes en tales pruebas.

Artículo 15. Mujer trabajadora.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo. Asimismo los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Capítulo IV. Contratación.

Artículo 16. Contratación e ingreso.

Podrán celebrarse cualquier tipo de contratos cuya modalidad esté recogida en la legislación vigente.

La admisión de trabajadores al servicio de la empresa se ajustará a las normas legales, establecidas al efecto.

Las nuevas contrataciones, habida cuenta de la falta de conocimiento del trabajador recién ingresado, percibirá la retribución siguiente del valor establecido con carácter general en el anexo:

- Durante el primer semestre del primer año de contratación, el 70% del salario.

- Durante el segundo semestre del primer año de contratación, el 80% del salario.

- Durante el primer semestre del segundo año de contratación, el 90% del salario.

- A partir del segundo semestre del segundo año el 100% del salario.

Artículo 17. Período de prueba.

Salvo para el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, en cuyo caso, se estará a lo regulado por la normativa legalmente aplicable en cada momento, se establece para la contratación de nuevo ingreso en la compañía un período de prueba, cuando conste por escrito, que no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Jefes y técnicos titulados: 6 meses.

- Técnicos no titulados: 3 meses.

- Administrativos y mantenimiento: 2 meses.

- Producción y almacén: 1 mes.

La situación de incapacidad transitoria interrumpirá el cómputo de éste período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

CVE-Núm. de registre: 062017000328

Capítulo V. Jornada de trabajo y vacaciones.

Artículo 18. Jornada de trabajo.

La jornada máxima anual para los años 2016 y 2017, será de 1.752 horas de presencia retribuida, de las cuales cuando menos 2, serán de formación.

Artículo 19. Régimen de trabajo.

La jornada de trabajo ordinaria se realizará de lunes a domingo, con 2 días de descanso. No obstante, si algún trabajador antes de la entrada en vigor del Convenio 2003, viniera disfrutando de una jornada ordinaria de trabajo de lunes a viernes, le será respetada como garantía ad personam, salvo lo dispuesto posteriormente.

Turnos de trabajo:

1. Turno continuado:

Turno de día:

De lunes a domingo: de 06.00 a 14.00 h / de 14.00 a 22.00 h.

Turno de noche:

De lunes a domingo: de 22.00 a 06.00 horas.

Los turnos de jornada continuada efectuarán 7 horas y 40 minutos de trabajo efectivo más 20 minutos de descanso retribuido.

Nota: Los cambios de modalidad de jornada se comunicarán al personal afectado con una antelación de 1 semana, dándoseles publicidad en el tablón de anuncios de la salida de fábrica.

El turno de noche se efectuará sin menoscabo de estudiar conjuntamente con la representación unitaria de los trabajadores, los casos de impedimentos individuales que pudieran darse eventualmente en casos especiales.

El personal que hasta 4 minutos antes de la hora de finalización de su jornada de trabajo y una vez acabadas sus tareas, haya dejado completamente limpio su puesto de trabajo, a criterio del encargado, podrá salir directamente a los vestuarios.

2. Jornada partida:

Inicio jornada	Finalización jornada
08.00 h	16.30 h

El régimen de trabajo de jornada partida tendrá a todos los efectos su condición de tal, aun cuando para reducir el tiempo de permanencia de los trabajadores en la empresa se haya convenido expresamente continuar manteniendo el descanso o interrupción del mediodía en tiempo inferior a 1 hora.

3. Jornada partida (Horario flexible):

Entrada	Comida	Salida
De 08.00 h	mínimo 30 min	De 16.30 h
A 09.00 h	máximo 75 min	A 18.30 h

El turno de jornada partida (horario flexible) se distribuye en 8 horas diarias de trabajo efectivo, con interrupción para la comida, que en ningún caso se computará como jornada de trabajo.

Dado que el número de horas de trabajo mensual no se altera por el disfrute de este régimen de horario, cada empleado deberá prestar atención en no retrasarse o adelantarse excesivamente sobre el número de horas standard previsto. En este sentido se permitirá una diferencia de+14 o -10 sobre las standard del mes, diferencia que pasará al mes siguiente.

CVE-Núm. de registre: 062017000328

Los empleados podrán solicitar la ausencia de 1 día de trabajo, por motivos particulares o finalizar la jornada de trabajo media hora antes del horario establecido, caso de ser autorizado por el superior inmediato.

Las horas standard correspondientes a tales ausencias se cargarán al saldo del interesado.

La dirección sólo podrá restringir el horario flexible en aquellas circunstancias objetivas en que las necesidades del trabajo o la organización lo exijan, aplicando en este caso, el horario normal aprobado para el centro. Los representantes unitarios de los trabajadores podrán solicitar de la misma, información sobre las causas de tal restricción.

El personal técnico y administrativo podrá beneficiarse de los llamados "puentes", o sea, la no asistencia al trabajo de 1 día laborable entre 2 festivos, recuperando las horas de dicho día mediante el horario flexible y dentro del mes en que se disfrute dicho "puente", o bien computándolo como un día de vacaciones. Para lo anterior se establecerán turnos dentro de las secciones al objeto de que todos los empleados puedan beneficiarse de esta normativa. En cualquier caso, deberá permanecer un retén en cada sección, no pudiendo exigir el jefe de departamento o sección la asistencia al trabajo de más del 50% de la plantilla.

4. Jornada de Trabajo Irregular:

Jornada ordinaria de trabajo (en ciclos de 7 días):

- De 06.00 a 14.00 h: Turno mañana.

- De 14.00 a 22.00 h: Turno tarde.

- De 22.00 a 06.00 h: Turno noche.

Para aplicar la flexibilización, se tendrán en cuenta los criterios de causalización y explicación de las razones técnicas productivas u organizativas que lo justifiquen a los directamente afectados, así como a los representantes de los trabajadores.

Normas de flexibilización de dichos turnos:

- Jornada máxima de 48 horas semanales.

- Jornada máxima anual de 1.752 horas de presencia retribuidas.

- Adicionando sábados.

- La jornada de festivos intersemanales será con carácter voluntario.

- La jornada de domingos intersemanales será con carácter voluntario si se tiene como garantía ad personam una jornada de lunes a viernes.

- La prolongación de jornada será en todo caso con carácter voluntario y no podrá exceder de 4 horas. En turno de noche no se prolongará la jornada.

- Respetando en todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, 12 horas de descanso como mínimo.

- Las semanas en las que exista turno de noche y corresponda noche de sábado, ésta se sustituirá por la del domingo.

- Las programaciones de jornada se notificarán con una semana de antelación como mínimo.

- Para el lanzamiento de un nuevo producto, las programaciones de jornada se notificarán con una semana de antelación como mínimo, excepto en los casos esporádicos en que las necesidades de producción lo exijan, que será de un margen de 2 días como mínimo, siempre que no cause un grave perjuicio al trabajador.

- Los descansos compensatorios, se realizarán por días laborables a determinar por la empresa y se preavisará con 1 semana de antelación.

CVE-Núm. de registre: 062017000328

- Durante el horario de 22.00 a 06.00 h (turno noche) las horas trabajadas en este período tendrán las compensaciones derivadas de dicha jornada más el plus nocturno.

Topes anuales:

- Cada persona adscrita al plus de disponibilidad o TTHR, trabajará hasta un máximo de 5 sábados al año, en turno de mañana.

- Cada persona adscrita al plus de disponibilidad trabajará hasta un máximo de 20 jornadas en turno noche, a excepción de las personas adscritas al régimen de triple turno habitual rotativo, que se regirán por su propio régimen en base a una periodicidad semanal (rotando en los turnos de mañana, tarde y noche).

- Los empleados que voluntariamente soliciten trabajar en turnos nocturnos o sábados, podrán sustituir a otros siempre que el puesto de trabajo lo permita y según su ciclo correspondiente, pudiendo rebasar los topes máximos establecidos.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de la flexibilidad, no podrá ser de aplicación a trabajadores/as que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia.

Se informará a cada trabajador mensualmente, así como a los representantes unitarios de los trabajadores del cómputo de horas anuales acumuladas, a efectos del control individualizado de horas.

En todos los regímenes de trabajo descritos la jornada empieza y termina en el puesto de trabajo.

5. Jornada especial de Mantenimiento:

Para el personal adscrito a esta jornada el horario será el siguiente:

- De lunes a viernes: de 06.00 a 13.00 h / de 15.00 a 22.00 h.

Con 20 minutos de descanso rotativo. Esta jornada se realizará 1 semana de cada 3.

- Sábado: de 08.00 a 13.00 h.

Esta jornada se realizará 1 semana de cada 3.

6. Horario especial fijo continuado:

Este horario especial se debe a la necesidad de disponer de mecánicos antes del comienzo de la jornada del personal de producción y envasado a las 06.00 h, siendo:

- De lunes a viernes: de 05.30 a 13.30 h.

7. Horarios Especiales:

Asimismo, los horarios establecidos en el Convenio colectivo, podrán también ser modificados de forma individual con la conformidad de ambas partes, empresa y trabajador, y por el tiempo que las mismas acuerden, siendo válidos también, otros horarios o distribuciones de jornada distintos a los relacionados en el Convenio colectivo, siempre y cuando se acuerden en el propio contrato de trabajo, o bien, por acuerdo posterior entre empresa y trabajador.

8. Horas complementarias en contratos a tiempo parcial:

El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo establecida en este Convenio.

Se acuerda expresamente que el número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias objeto del contrato.

La realización de las horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos legalmente establecidos.

CVE-Núm. de registre: 062017000328

Artículo 20. Vacaciones.

1. Para conseguir una mejor organización de la actividad de la empresa y con el fin de poder racionalizar la producción a lo largo de todo el año, se conviene por ambas partes, que las vacaciones se realizarán por turnos o grupos rotativos constituidos de forma que garanticen el correcto funcionamiento de las instalaciones industriales según la demanda de productos del mercado y sin que se paralice o cese la actividad productiva.

2. Los 2 días opcionales se solicitarán con 1 semana de antelación y se concederán siempre que no se supere el 10% de los trabajadores de la sección disfrutando vacaciones.

3. El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal antes del inicio del período de vacaciones acordadas, y continúe en esa situación dentro de dicho período, pactará con la empresa las fechas para realizar los días de vacaciones afectados por ello, debiéndose llevar a cabo el disfrute de estos días antes de que transcurran más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

4. Para el personal que tenga pactados días de vacaciones durante el último trimestre del año, y le coincidan esos días con IT, se le garantiza el disfrute de esos días en los 3 primeros meses del año siguiente.

5. 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 por maternidad previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido 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.

6. Si existieran familiares que trabajen en la empresa, pero en secciones distintas, serán coincidentes las fechas de disfrute de las vacaciones, adecuándose a las vacaciones de producción.

7. Los departamentos de logística, mantenimiento, almacenes y calidad que por necesidades del servicio no se pueda ajustar a los períodos generales de disfrute, establecerán turnos de vacaciones, de tal manera que dicho servicio quede cubierto.

8. Asimismo serán válidos los acuerdos individuales entre empresa y trabajador, que puedan variar el período o sistema de vacaciones.

9. Las vacaciones se fijan en tres semanas ininterrumpidas en el mes de agosto, siendo la cuarta negociable anualmente entre la dirección y la representación unitaria de los trabajadores en el calendario laboral anual.

Capítulo VI. Permisos, licencias y excedencias.

Artículo 21. Permisos.

Se retribuirán por las causas y tiempo siguientes, con los oportunos justificantes:

a) La visita médica a especialista.

b) Por matrimonio: 15 días.

c) Por nacimiento de hijo: 3 días naturales, de los que 1, al menos, será hábil a efectos oficiales.

d) Las intervenciones quirúrgicas que requieran hospitalización, de cónyuges, padres, hijos y hermanos; 3 días naturales, que se ampliarán a 2 más cuando se acredite la necesidad de desplazamiento fuera de Cataluña.

e) Por muerte o enfermedad grave de familiares, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, hermanos, abuelos, hijos, nietos, tíos, sobrinos, suegros y cuñados): 3 días naturales, que podrán ampliarse en 2 más cuando se acredite la necesidad de desplazamiento fuera de Cataluña.

f) 3 días naturales, para las intervenciones quirúrgicas sin hospitalización, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que requieran reposo domiciliario, el cual deberá de ser debidamente acreditado por el facultativo que haya atendido el caso.

CVE-Núm. de registre: 062017000328

g) La hospitalización o accidente grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días, que podrán ampliarse en 2 más cuando se acredite la necesidad de desplazamiento fuera de Cataluña. Se incluyen a los sobrinos.

h) La determinación de la gravedad, se acreditará ante la dirección de recursos humanos, por el facultativo que haya atendido el caso o mediante el documento de ingreso hospitalario.

i) Por matrimonio de hijos, hermanos y padres: 1 día natural.

j) Por cambio de domicilio: 1 día natural.

k) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de deberes de carácter inexcusables, públicos o personales.

l) Cuando el servicio médico de la empresa determine, según su criterio, que un trabajador/a no debe reintegrarse a su puesto de trabajo por razones de salud y/o seguridad, la jornada en que se produzca dicha circunstancia será abonada como trabajada.

m) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Podrá sustituirse este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos que, en su caso, se acuerden con la empresa. Asimismo este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

n) El personal dispondrá de 8 horas al año, retribuidas, para visita al médico de cabecera. En el caso de que un trabajador deba desplazarse 25 km. o más, las 8 horas pasarían a ser 16. No se computará el tiempo invertido en tales visitas, cuando tengan por objeto la obtención del volante para acudir al especialista.

Artículo 22. Normas de funcionamiento para la concesión de permisos.

a) Visita médica a especialista:

Se solicitarán con 48 horas de antelación, como mínimo, ya que se conoce con tiempo suficiente la fecha de la visita y la prescripción por el médico de cabecera, salvo que por cualquier motivo sea imposible preavisar. En cualquier caso deberá aportarse justificante de la visita posterior a la misma.

b) Por matrimonio:

Solicitar con 1 semana de antelación, salvo en un caso de fuerza mayor justificada.

c) Por nacimiento de hijo:

Con la suficiente antelación sobre el período previsto del parto y a solicitar en el momento que se produzca.

d) Por intervenciones quirúrgicas:

Solicitar con 48 horas de antelación, salvo urgencias "ingresos clínicos en el día, accidentes, sobrevenimiento de enfermedad, etc.", tanto para el caso de familiares como del propio trabajador.

e) Por hospitalización:

Se solicitarán con 48 horas de antelación, salvo urgencias, igual tratamiento que en los puntos a) y d).

f) Por enfermedad grave de familiar:

Se debe tramitar la correspondiente nota de ausencia. En la mayoría de estos casos no puede existir una antelación en la solicitud del permiso.

g) Por matrimonio de hijos, hermanos y padres:

CVE-Núm. de registre: 062017000328

Solicitar con una semana de antelación. Mismo tratamiento punto b).

h) Por cambio de domicilio:

Solicitar con una semana de antelación. Mismo tratamiento punto b).

i) Para el cumplimiento de deberes inexcusables públicos:

Con la suficiente antelación. Siempre deberá aportarse justificante posterior al permiso.

j) Para el cumplimiento de deberes inexcusables personales. Con la suficiente antelación.

k) Visita médico cabecera:

Procurará solicitar con 48 horas de antelación. Siempre que sea posible, solicitarlo con antelación.

l) Representantes unitarios de los trabajadores:

Siempre que sea posible se solicitará con antelación.

m) Permisos personales sin retribución:

Solicitud de 48 horas de antelación, salvo que por cualquier motivo sea imposible preavisar con antelación.

Artículo 23. Excedencias.

1. Excedencias por cuidado de familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia no superior a 5 años para el cuidado de cada hijo tanto cuanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, como preadoptivo.

Asimismo tendrán derecho a una excedencia, de duración no superior a 5 años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de la misma categoría.

2. Voluntarias:

Los/as trabajadores/as con al menos 1 año de antigüedad en la empresa podrán disfrutar excedencias sin percibo de haberes y sin que compute tal situación a efectos de antigüedad, con duración mínima de 4 meses y un máximo de 5 años, debiéndose solicitar por escrito. Este derecho solo puede ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

Toda excedencia tiene el derecho automático al reingreso en puesto de trabajo de la misma categoría al que ocupaba el trabajador, debiéndose solicitar el reingreso por escrito y con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su vencimiento.

Si el trabajador se dedicase durante la excedencia a trabajos en empresa de actividad análoga a la de Idilia Foods, SL quedará automáticamente anulada la excedencia y el derecho al reingreso.

3. Especiales: suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo, con derecho automático de reingreso:

Dará lugar a la situación de excedencia especial, para el personal, con derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, cualquiera de las siguientes causas:

3.1. Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a éste respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará

CVE-Núm. de registre: 062017000328

por el tiempo que dure el cargo que la determina, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos.

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

3.2. Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad temporal y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

3.3. En el supuesto de parto, la suspensión con reserva de puesto de trabajo 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. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años o mayores discapacitados y con dificultades de inserción social o familiar, la suspensión tendrá una duración máxima de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o adopción. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados.

Capítulo VII. Sistema retributivo.

Artículo 24. Retribuciones y su pago.

1. Todos los trabajadores de Idilia Foods, SL cobrarán a razón de 30 días al mes. Así mismo, todos ellos cobrarán 15 pagas de igual cuantía. Los descuentos se realizarán en función de las horas de abono para todos los trabajadores. Se considerará a estos efectos horas de abono todos los días de lunes a viernes por las horas laborables del día, incluidos los festivos intersemanales. La concreción de esas horas se publicará anualmente en los tablones de anuncios, mensualizados, durante el mes de enero de cada año.

2. Las retribuciones serán abonadas por medio de transferencias a cuenta corriente o libreta de la entidad bancaria que designe el trabajador con la garantía de que los haberes transferidos puedan estar a disposición del empleado 3 días antes del último día del mes en curso.

3. El abono de las cantidades por conceptos variables, será percibido en las mismas condiciones que las cantidades fijas, al mes siguiente del hecho suscitado.

Artículo 25. Incremento de las retribuciones.

Se acuerda para el año 2016, un incremento salarial del 1,25% y para el 2017 un 1,50% sobre las tablas salariales definitivas del año anterior.

Las tablas definitivas del 2017, resultantes de la aplicación de los acuerdos de la negociación colectiva, son las del anexo del convenio.

Artículo 26. Estructura salarial. Recibo de salarios.

El recibo de salarios contendrá los siguientes conceptos:

- Salario base.

- Complemento individual (si procede).

- Complemento ad personam (si procede).

CVE-Núm. de registre: 062017000328

Se entiende por complemento ad personam, las cantidades que excedan del salario base y que responden a diferentes razones históricas comunicadas individualmente a cada uno de los trabajadores. Este concepto salarial tiene las garantías de no compensable ni absorbible bajo ningún concepto y sufrirá el mismo incremento que en el futuro afecte al salario base.

Cada Trabajador recibió una carta individualizada, dotada de las garantías precisas, a título individual.

Artículo 27. Salario base.

Es el reflejado en el anexo del Convenio y corresponde a la categoría ostentada por el personal sujeto a Convenio.

Artículo 28. Pagas extraordinarias.

El abono de las pagas extras será:

- La paga de Navidad, se hará efectiva junto con la mensualidad ordinaria de diciembre, antes del día 22.

- La paga de junio, se hará efectiva junto con la mensualidad ordinaria del mismo mes.

- La paga de octubre, se hará efectiva en el mismo mes.

Todas las pagas se devengarán entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Artículo 29. Paga de fusión.

El personal en plantilla el 31 de diciembre de 1998, con el fin de superar las dificultades y compensar las diferencias que provoca la fusión llevada a cabo, cobrará una paga de fusión, cifrada en el importe que anualmente le representaban los trienios o quinquenios, al final del año en que se produzca su vencimiento. De causar baja de la empresa, el trabajador cobraría la parte proporcional de dicha paga que le correspondiera durante ese año.

Esta paga tiene la consideración de complemento ad personam, no compensable ni absorbible bajo ningún concepto. A estos efectos, cada trabajador recibió una carta individualizada, dotada de las garantías precisas a título individual.

Artículo 30. Horas extraordinarias.

La retribución o compensación de las mismas será de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores. El valor de la hora extraordinaria, se refleja en el anexo del Convenio.

Artículo 31. Incentivo triple turno habitual rotativo.

El personal adscrito regularmente al régimen de triple turno rotativo percibirá el plus de triple turno, que se devengará a razón de día trabajado, durante todo el año, aunque pasen a prestar sus servicios temporalmente a otras secciones con distinto sistema de trabajo.

En caso de sustituciones por personal perteneciente a otras secciones, este percibirá, únicamente, el plus correspondiente a triple turno por los días efectivamente trabajados en dicho régimen de sustitución.

No afectarán al percibo del referido plus las situaciones de baja por enfermedad común o accidente laboral, del personal adscrito regularmente a dicho régimen horario.

El importe correspondiente a dicho incentivo se detalla en el anexo del Convenio.

El personal adscrito a este régimen horario, tendrá una disponibilidad para trabajar hasta un máximo de 5 sábados en turno de mañana.

CVE-Núm. de registre: 062017000328

Estos 5 sábados, serán compensados por días laborables a determinar por la empresa. Los preavisos, para los cambios de turno y compensaciones, serán con una semana de antelación.

Artículo 32. Plus de disponibilidad.

Afecta a todo el personal de producción, mantenimiento y almacenes, adscritos al plus de disponibilidad a la vigencia de este convenio, queda excluido el personal adscrito al triple turno habitual rotativo del centro de trabajo de Montmeló.

El importe del citado plus es el reflejado en el anexo del Convenio.

Artículo 33. Plus nocturno.

A los trabajadores que realicen su jornada laboral desde las 22.00 hasta las 06.00 horas, se les abonará por este concepto un plus nocturno correspondiente a dichas jornadas, cuyo importe se refleja en el anexo del Convenio.

Se abonará este plus en vacaciones según promedio de 3 meses, a elección del trabajador, consecutivos, tomado en los 6 meses anteriores al disfrute.

No se considerará que haya existido interrupción para la percepción del plus nocturno en vacaciones, cuando el trabajador se encuentre en situación de baja por enfermedad común o accidente laboral.

Este punto no afecta al personal subalterno (ordenanzas, porteros, vigilantes, serenos, chóferes y basculeros).

A todos los efectos de complementos de pluses, la noche del domingo se considerará de sábado y, a la inversa, la de sábado, domingo.

Artículo 34. Plus sábados.

Aquellos trabajadores que tengan el sábado como sexto día laborable, incluso si deben prolongar esta jornada, percibirán un incentivo por hora según el anexo del Convenio.

Este punto no afecta al personal Subalterno (ordenanzas, porteros, vigilantes, serenos, chóferes y basculeros).

Artículo 35. Plus domingos/festivos.

Aquellos trabajadores que tengan como laborable un domingo o un día festivo marcado en el calendario laboral, incluso si deben prolongar esta jornada, percibirán un incentivo por hora según el anexo del Convenio.

Artículo 36. Plus prolongación de jornada ordinaria de trabajo.

Con los importes por hora según el anexo del Convenio.

Artículo 37. Compensaciones por flexibilidad de jornada.

En todos los casos de descansos compensatorios se abonará el plus de disponibilidad y compensación traslado.

Fracciones de hora: Las compensaciones económicas se abonarán en fracciones de media hora y los descansos compensatorios con horas completas.

Artículo 38. Plus jornada especial mantenimiento.

Se abonará la cantidad en EUR/hora, según el importe señalado en el anexo del Convenio de las horas de trabajo en el sábado. No afectará al percibo de este plus, las posibles fiestas intersemanales.

Artículo 39. Anticipos.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 29.1 del Texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, el personal tendrá derecho a solicitar un anticipo mensual a cuenta del trabajo ya realizado.

CVE-Núm. de registre: 062017000328

Las solicitudes de los mismos podrán realizarse hasta las 11.00 horas si desean hacerlos efectivos en el mismo día de su petición.

Cuando se soliciten después de las 11.00 h, se harán efectivos al siguiente día hábil, teniendo siempre en cuenta, el horario del servicio de caja (de 11.00 a 12.00 h).

Si en algún momento el volumen de peticiones excediera del dinero disponible en caja las cantidades pendientes de entrega se harán efectivas al día siguiente.

Capítulo VIII. Prestaciones sociales y asistenciales.

Artículo 40. Prestaciones por IT y accidente de trabajo.

En situación de incapacidad temporal, derivada de accidente, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta totalizar el 100% del salario real del trabajador.

El mismo tratamiento se aplicará a la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad cuando ésta requiera hospitalización o intervención quirúrgica, durante la totalidad del período de baja.

La incapacidad temporal especial por maternidad, queda equiparada a la anterior.

Los trabajadores en incapacidad temporal, no incluidos en lo anterior, percibirán el 100% de su salario real durante los 3 primeros días de baja. En todo caso, percibirán el 100% de dicho salario real a partir del vigésimo primer día de la baja y hasta los 18 meses de la misma.

Si el absentismo del semestre natural anterior a la baja, resultase inferior al 4,0%, se complementarán todas las prestaciones por contingencias comunes comprendidas entre el cuarto y el vigésimo día de la baja.

Si el absentismo del semestre natural anterior a la baja, resultase inferior al 8,0%, se complementarán todas las prestaciones por contingencias comunes comprendidas entre el décimo sexto y el vigésimo día de la baja.

El índice de absentismo, se actualizará cada semestre natural y configurará el indicador para complementar o no, las prestaciones correspondientes al siguiente semestre natural.

Cómputo del absentismo: computarán a efectos de cálculo del absentismo, todas las incidencias que disminuyan las 1.752 horas de la jornada anual, a excepción de las horas de gestión sindical y situaciones de baja por maternidad.

Artículo 41. Seguros de vida/accidente.

1. Causado por accidente no laboral o enfermedad común:

- Invalidez permanente total: 12.501,39 EUR.

- Invalidez permanente absoluta: 12.501,39 EUR.

- Muerte: 12.501,39 EUR.

2. Causado por accidente laboral o enfermedad profesional:

- Invalidez permanente total: 25.002,73 EUR.

- Invalidez permanente absoluta: 50.005,48 EUR.

- Muerte: 25.002,73 EUR.

3. Causado por accidente no laboral:

- Invalidez permanente parcial: Base del 100% sobre 12.501,39 EUR, correspondiente al capital cubierto por una invalidez total derivada de accidente no laboral.

CVE-Núm. de registre: 062017000328

4. Causado por accidente laboral:

- Invalidez permanente parcial: Base del 100% sobre 25.002,73 EUR, correspondiente al capital cubierto por una invalidez total derivada de accidente laboral.

Con relación a los puntos 3. y 4., el baremo es el siguiente:

- Pérdida completa de la visión de un ojo: 30%.

- Sordera completa: 60%.

- Sordera completa de un oído: 15%.

Pérdida o inutilización absoluta:

Concepto	Derecha	Izquierda
Del brazo o de la mano	60%	50%
Del dedo pulgar	22%	18%
Del dedo índice	15%	12%
Del dedo medio	10%	8%
De uno de los demás dedos de la mano	8%	6%

- De una pierna por encima de la rodilla: 50%.

- De una pierna a la altura por debajo de la rodilla: 40%.

- De un pie: 35%.

- Del dedo gordo de un pie: 8%.

- De uno de los demás dedos de un pie: 3%.

Artículo 42. Ropa de trabajo.

1. Personal de producción y laboratorio:

Personal femenino:

- Chaqueta con cierres "crick" delanteros. Bolsillo superior interno. 2 bolsillos laterales externos.

- Pantalón con cierre cremallera lateral. Sin bolsillos.

- Rebeca de punto larga a nivel cadera, con cremallera.

Personal masculino:

- Chaqueta con cierres "crick" delanteros. Bolsillo superior interno. 2 bolsillos laterales externos.

- Pantalón con cremallera. Bolsillos laterales.

- Camisa.

Comunes:

- Gorro transpirable de celulosa desechable.

- Zapatos de seguridad: antideslizantes, cómodos y con protecciones en las punteras.

CVE-Núm. de registre: 062017000328

2. Personal de mantenimiento + almacenes + fabricación cremas de cacao:

Personal femenino:

- Chaqueta con cierres "crick" delanteros. Bolsillo superior interno. 2 bolsillos laterales externos.

- Pantalón con cierre cremallera lateral. Sin bolsillos.

- Rebeca de punto larga a nivel cadera, con cremallera.

Personal masculino:

- Chaqueta con cierres "crick" delanteros. Bolsillo superior interno. 2 bolsillos laterales externos.

- Pantalón con cremallera. Bolsillos laterales.

- Camisa.

Además para el personal sección mantenimiento, almacenes y CC mecánicas:

- Pantalón de pana color, ambos sexos.

- Anorak. (Prenda extensible a todo el personal que deba salir por su trabajo al exterior).

Además para el personal CC Mecánicas:

- Buzo.

Comunes:

- Gorro transpirable de celulosa desechable.

- Zapatos de seguridad: antideslizantes, cómodos y con protecciones en las punteras.

3. Personal técnico, administrativos de fábrica y servicios generales de seguridad:

- Batas.

- Zapatos de seguridad.

4. El lavado va a cargo de la empresa y el número de prendas que se deben entregar. Una vez hecha la primera entrega se dará un uniforme nuevo cada año.

5. Otras consideraciones:

- Los supervisores correspondientes deberán indicar aquellas personas a las que por su trabajo que deban desarrollar en un momento u otro, deban proveérseles de botas de agua y calcetines.

- Inicialmente se contactará con proveedores para exponerles las necesidades y que faciliten muestras. Por nuestra parte deberemos informarles del número de prendas de cada tipo así como las tallas, a fin de que puedan efectuar presupuestos. Los arreglos de las tallas deberán estar incluidos en el presupuesto.

- El proveedor deberá tener en cuenta modelos para posibles maternidades.

- Los diseños deberán ser tanto para verano como para invierno.

Artículo 43. Ayuda para estudios.

Durante los años 2016 y 2017, Idilia Foods, SL abonará el 70% de los gastos docentes a aquellos trabajadores que cursen estudios de relación específica y directa con la actividad de la empresa. El número total de beneficiarios por la anterior subvención no podrá exceder del 6% de la plantilla, si bien, y en caso de que existan situaciones en las que se

CVE-Núm. de registre: 062017000328

supere el citado tope, se estudiará cada caso de forma individual. Se considerará incurso en lo anterior los estudios de: BUP, COU, Graduado escolar, Formación Profesional (administrativa, eléctrica, mecánica, química e informática), idiomas y enseñanza superior.

El canal a seguir para solicitar la ayuda por estudios será un escrito dirigido al departamento de recursos humanos.

Artículo 44. Ayuda por hijos discapacitados.

Los empleados que acreditasen tener hijos de esta condición, percibirán una subvención consistente en el 100% del coste mensual de la educación especial o de los cuidados necesarios para la atención del hijo discapacitado.

Esta subvención no podrá exceder al mes de la cantidad señalada en el anexo del Convenio, por hijo con derecho a la misma, y como es habitual deberá acreditarse adecuadamente.

Cuando no se pueda acreditar el coste de la educación especial o de los cuidados necesarios antes referidos, Idilia Foods, SL abonará al empleado la misma prestación que perciba de la Seguridad Social y en idénticas condiciones que ésta establezca.

Artículo 45. Desplazamientos.

A los trabajadores que, en la actualidad, vienen percibiendo una compensación por este concepto, derivada de sus anteriores circunstancias laborales, se les actualizará en cada caso particular dicha compensación, en razón del precio actual del billete correspondiente al servicio público de transporte que pudieran utilizar para dicho desplazamiento.

Artículo 46. Dietas.

La política de la empresa es la de gastos pagados.

Artículo 47. Servicio autobuses.

El horario del actual servicio de autobuses establecido para el traslado a la factoría de Montmeló será fijado siempre en forma tal que las horas de llegada y salida de Montmeló permitan la estricta observancia del horario de trabajo. Cualquier modificación de horarios, paradas e itinerarios (ida y vuelta) deberá acordarse, en cualquier caso, en el pleno de la representación unitaria de los trabajadores.

Horario de salida autocares en Montmeló:

Turno mañana 14.00 h: 10 minutos.

Turno tarde 22.00 h: 10 minutos.

Turno plaza 16.00 h: 35 minutos.

Turno noche 06.00 h: 10 minutos.

Los atrasos superiores a 6 minutos después del horario de salida autocares, serán compensados a cada ocupante por el valor establecido en el anexo del Convenio para todos los grupos profesionales y sin descanso compensatorio. Pasados 30 minutos, después de los 6 minutos anteriores, se computará media hora más y así sucesivamente cada 30 minutos.

La forma de actuar en caso de retrasos, será según las actas de traslado del personal de Martorell a Montmeló:

Cuando el retraso sea de Martorell:

- Pasando 15 minutos de la hora de salida, se procederá a llamar a un taxi.

- Si se utilizara vehículo propio, se abonará el importe de km y adicionalmente la cantidad establecida en el anexo del Convenio por acompañante.

CVE-Núm. de registre: 062017000328

Cuando el retraso sea de Montmeló:

- Se actuará de igual forma con respecto al tiempo, siendo el portero quien se encargue de llamar a los taxis necesarios.

- Cuando se sepa con antelación que el autobús llegará con retraso se procederá a llamar a un taxi sin demora alguna.

Artículo 48. Uso de vehículos particulares.

El valor del kilómetro que la empresa abona a los empleados que utilizan el propio vehículo por interés del servicio será el establecido en el anexo del Convenio. Dicho importe será actualizado según los criterios y procedimientos establecidos por la empresa.

Artículo 49. Lote de Navidad.

Todos los trabajadores de Idilia Foods, SL percibirán un lote de Navidad valorado en el importe establecido en el anexo del Convenio.

Artículo 50. Jubilación parcial.

La empresa analizará y valorará, todas aquellas peticiones de empleados interesados en jubilarse parcialmente.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 51. Régimen disciplinario Convenio.

Se regirá por el régimen disciplinario establecido en el Convenio colectivo para las empresas de productos dietéticos y preparados alimenticios de Cataluña, con la salvedad de que se entenderá por falta leve, la falta de puntualidad 6 días al mes.

Artículo 52. Cancelación de antecedentes disciplinarios.

Ambas partes acuerdan que los antecedentes respecto a sanciones firmes, prescribirán en los siguientes plazos, a efectos de reincidencia:

Para las sanciones por falta leve: 2 meses.

Para las sanciones por falta grave: 4 meses.

Para las sanciones por falta muy grave: 6 meses.

Se supone la firmeza de tal sanción y por tanto de dicho antecedente, en tanto en cuanto no exista reclamación contra la misma ante la autoridad laboral competente. La reclamación interpuesta suspenderá, hasta ser decidida, el plazo para la cancelación aludida.

Capítulo X. Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 53. Seguridad y salud.

Introducción:

Idilia Foods, SL está comprometida a brindar un lugar de trabajo libre de lesiones.

La intención de nuestra corporación es:

1. Respaldar un ambiente de trabajo seguro, ahora y en el futuro.

2. Educar y entrenar a nuestros empleados para prevenir accidentes y lesiones dentro y fuera del trabajo.

Esto será posible asegurándose de que todos los niveles de dirección, empleados y trabajadores de línea comprendan la importancia y el valor de un comportamiento seguro para la salud y el bienestar.

CVE-Núm. de registre: 062017000328

Desarrollo:

A cuantas materias afecten a seguridad y salud, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y demás disposiciones de carácter legal.

1. Limpieza e higiene del centro de trabajo:

Dadas las especiales características de la empresa, dedicada a la fabricación y manipulación de productos alimenticios, se considerará especialmente obligatoria la observancia de normas sobre limpieza e higiene en el centro de trabajo.

Será exigible en este sentido, no sólo una máxima pulcritud y aseo personal sino el uso correcto del uniforme de trabajo y cofia o redecilla para el cubrimiento del cabello. Especial cuidado en mantener en todo momento extremadamente limpia la sección, así como las máquinas, mesas, instalaciones, puestos y zonas de trabajo, que cada operario o trabajador vendrá obligado especialmente a dejar en correctas condiciones de limpieza al finalizar la jornada laboral. La empresa dotará de los medios suficientes para realizar esta limpieza.

2. Comité de seguridad y salud:

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité de Seguridad y Salud se regirá por la legalidad vigente en cada momento.

Competencias y facultades de los delegados de prevención:

1. Son competencias de los delegados de prevención:

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere al artículo 33 de la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley 31/1995, a los inspectores de trabajo y seguridad social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

c) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

d) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

e) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

CVE-Núm. de registre: 062017000328

Garantías:

1. El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de sus funciones, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario, así como el destinado a las visitas de inspección y vigilancia.

2. El empresario deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

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

Artículo 54. Derechos y obligaciones.

1. Equipos de trabajo y su protección.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario o sus representantes, de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Se adoptarán las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptado a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

2. Formación de los trabajadores.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea su modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La información deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

3. Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, 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 salud.

Los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual. Asimismo y bajo prescripción del médico de empresa, todo el personal podrá efectuar un chequeo médico completo.

El contenido mínimo de las pruebas médicas que componen el reconocimiento médico anual, será el determinado en el Acta del Comité de Seguridad y Salud Laboral Intercentros de 5 de junio de 2000.

Se facilitarán las gafas de protección y otras medidas de prevención que se precisen, de acuerdo con el criterio objetivo de seguridad.

Como medida de protección a la maternidad, el empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos. Durante los periodos de embarazo y lactancia y bajo ningún concepto, se realizarán trabajos tóxicos, penosos y de riesgo que supongan un peligro para la

CVE-Núm. de registre: 062017000328

madre o el hijo, garantizándose la posibilidad de un cambio de puesto de trabajo sin que ello afecte a retribución, categoría o derecho a la reincorporación posterior al mismo.

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

4. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

5. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente los medios y los equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El fumar en zonas prohibidas o encender fuego dentro del recinto de la fábrica, almacenes o fuera de los locales expresamente autorizados para ello, así como el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrán la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el régimen disciplinario del convenio colectivo.

6. Responsabilidades y sanciones al empresario.

El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

Capítulo XI. Derechos sindicales.

Artículo 55. Derechos y facultades de los representantes unitarios de los trabajadores.

Los representantes unitarios de los trabajadores, dispondrán de una reserva de 15 horas mensuales cada uno, siempre de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los trabajadores, laborables y retribuidas, para ausentarse del trabajo en sus tareas de representación y para asistir a reuniones, congresos y cursillos, a los que sean convocados por sus respectivos sindicatos. El cómputo de horas sindicales se realizará de acuerdo con el Reglamento elaborado en 30.11.1982 por este órgano. No se incluirán en este cómputo las reuniones llevadas a cabo con la dirección. Asimismo no se incluirán en este cómputo de horas, las que realicen desde la denuncia del Convenio hasta su fin (de 1 de diciembre a firma).

Los representantes unitarios de los trabajadores serán informados periódica y suficientemente respecto de la marcha económica de la empresa. Asimismo, los representantes unitarios de los trabajadores serán oídos con carácter previo en todo supuesto de sanciones graves o muy graves.

CVE-Núm. de registre: 062017000328

En caso de negociación o conflicto colectivo, los representantes unitarios de los trabajadores podrán recabar la asistencia de asesores cualificados. Los representantes unitarios de los trabajadores tendrán derecho a la negociación colectiva en materias que afecten directamente a sus representados.

Asimismo participarán en la realización de los posibles programas de formación que pudieran realizarse, en el futuro, en la empresa.

Dispondrán de local adecuado para reunirse y comunicarse con sus representados, y la empresa facilitará tablones de anuncios para fijar sus comunicaciones o avisos de contenido estrictamente sindical o laboral, responsabilizándose el secretario de los representantes unitarios de los trabajadores de dichos anuncios, de los que, previamente, será informada la dirección de la empresa, quien podrá manifestar su disconformidad cuando los considere improcedentes.

Cuando los representantes unitarios de los trabajadores, a través de su secretario, manifiesten a la dirección el deseo de realizar actividades de tipo sindical en el seno de la empresa, ésta dará las órdenes oportunas a los mandos intermedios a los efectos de no obstaculizar la tarea de aquellos, sin interferir el proceso productivo, y esto último no se refiere al representante sindical.

Ambas partes estudiarán, para mutua información, los expedientes que pudieran considerarse relacionados con las vigentes disposiciones en materia de amnistía laboral.

En caso de aumentos o disminuciones de plantilla, la representación de los trabajadores, se adecuará de forma automática, manteniendo la proporcionalidad, entre listas y entre colegios, de los últimos resultados electorales.

Artículo 56. Funciones de los representantes unitarios de los trabajadores.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los representantes unitarios de los trabajadores las siguientes funciones:

1. Ser informados por la dirección de la empresa.

1.1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria del ejercicio.

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

1.4. En función de la materia de que se trate:

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

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

c) La empresa facilitará a la representación unitaria de los trabajadores el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimada la representación unitaria de los trabajadores para efectuar las gestiones oportunas ante la empresa, y en su caso la autoridad laboral competente.

d) Sobre sanciones impuestas por la empresa.

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

f) Documentos que recibirá periódicamente la representación unitaria de los trabajadores:

CVE-Núm. de registre: 062017000328

- Listado de horas extras.

- Listado de absentismo.

- Censo de empleados.

- Copia TC-1 y TC-2.

- DOGC (Circulación interna).

2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

2.2. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

2.3. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

4. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o incremento de la productividad en la empresa.

5. Se reconoce a la representación unitaria de los trabajadores capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6. La representación unitaria de los trabajadores, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1.1 y 1.3 de este artículo, aún después de dejar de pertenecer a la representación unitaria de los trabajadores, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

La representación unitaria de los trabajadores velará no sólo, porque, en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 57. Delegado sindical.

Existirá la figura del delegado sindical si el centro de trabajo alcanza en número de 250 trabajadores y en las condiciones que se contemplan en la Ley Orgánica de libertad sindical.

Artículo 58. Cuota sindical.

Los trabajadores que lo deseen, podrán comunicar a la empresa su autorización a fin de que se descuente la cuota de la central que designen de su retribución mensual. Las cuotas recaudadas serán transferidas a la cuenta bancaria de la central afectada, en los 10 días laborables siguientes a la retención.

Artículo 59. Prácticas antisindicales.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuestos en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de libertad sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, éstas podrán recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

CVE-Núm. de registre: 062017000328

Artículo 60. Asambleas.

Las asambleas podrán ser convocadas por la representación unitaria de los trabajadores o las centrales sindicales establecidas, siempre fuera de horas de trabajo y de acuerdo con el reglamento elaborado por la representación unitaria de los trabajadores, para las que ésta convoque.

El personal que, por su turno, coincidiera con el horario de la asamblea, solamente podrá usar de su tiempo de descanso para asistir a la misma.

El órgano convocante de la asamblea pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa la convocatoria de aviso con un mínimo de un día laborable de antelación, haciendo constar el Orden del día. Este plazo exigido no se considerará en los períodos de negociación del Convenio.

En casos especiales, previa autorización de la dirección de la empresa, podrán asistir a la asamblea los asesores y técnicos que las secciones sindicales y representación unitaria de los trabajadores proponga.

Durante la vigencia de este Convenio, los empleados de la empresa tendrán derecho a 4 horas anuales, retribuidas, para la celebración de asambleas.

Disposiciones transitorias.

Primera. Ayuda por hijos.

Se mantendrá el derecho a percibir la ayuda por hijos que actualmente lo vienen percibiendo a todas aquellas personas que a 31.12.1998, la reciban con las siguientes estipulaciones:

- La cantidad establecida en el anexo del Convenio. El cobro de este importe, se distribuirá en 11 meses.

- Hasta que los hijos por los que en fecha 01.01.1999 se perciba este beneficio cumplan los 17 años de edad.

- Asimismo, y con el justificante de realizar estudios en centros oficiales o académicos homologados, hasta que cumplan los 19 años de edad.

Segunda. Premio de matrimonio y natalidad.

Todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa a 31.12.1998 mantendrán el derecho a percibir el premio de matrimonio y natalidad, estableciéndose su cuantía en 30 días de salario real.

El premio de natalidad se abonará incluso en caso de fallecimiento del trabajador durante el período de gestación.

Tercera. Sistema de devengo.

Todas las pagas se devengarán entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Para regularizar la actual situación, los empleados de ex-CPC que a 31 de diciembre de 1998 estén en plantilla, se les mantendrá ese sistema a efectos de saldo y finiquito.

Disposición final.

Tribunal Laboral de Cataluña:

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y la empresa Idilia Foods, SL se comprometen a acudir al Tribunal Laboral de Cataluña, en procedimientos de mediación o con carácter voluntario a arbitraje, dentro del seno del mismo, para la resolución de conflictos laborales de índole colectivo que pudieran suscitarse, en el caso de que la Comisión Paritaria, no alcanzara un acuerdo una vez transcurridos 15 días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

CVE-Núm. de registre: 062017000328

ANEXO. TABLAS SALARIALES 2017

Grupo profesional	Nivel	Salario Convenio (año)	Plus noche (hora)	Hora extra normal (hora)	TTHR	Plus dispon.	Plus sábado	Plus domingos/festivos	Plus prol. jornada ord.
		EUR/año	EUR/hora	EUR/hora	EUR/día trabajado	EUR/día trabajado	EUR/hora	EUR/hora	EUR/hora
GP6	B	32.400,00	3,74	-	-	2,82	7,46	13,17	-
	A	31.500,00	3,50	17,30	-	2,82	6,38	11,25	4,47
GP5	D	30.500,00	3,50	17,30	-	2,82	7,46	13,17	4,47
	C	29.000,00	3,60	17,87	-	2,82	6,90	12,16	4,86
	B	28.300,00	3,50	17,30	9,25	2,82	6,38	11,25	4,47
	A	28.000,00	3,74	-	-	2,82	7,46	13,17	-
GP4	C	27.516,99	3,50	16,18	-	2,82	6,38	11,25	4,47
	B	27.200,00	3,50	16,18	8,76	2,82	6,38	11,25	4,47
	A	26.000,00	3,50	16,18	8,76	2,82	6,38	11,25	4,47
GP3	B	25.316,00	3,50	16,18	8,76	2,82	6,38	11,25	4,47
	A	25.316,00	3,50	15,44	8,76	2,82	6,38	11,25	4,47
GP2	C	23.800,00	3,50	15,44	-	2,82	6,38	11,25	4,47
	B	23.500,00	3,50	15,44	-	2,82	6,38	11,25	4,47
	A	21.771,26	3,50	15,44	-	2,82	6,38	11,25	4,47
GP1	B	20.000,00	2,52	10,79	-	2,82	4,83	8,51	3,36
	A	18.872,45	2,36	9,61	-	2,82	4,58	7,90	3,16

Grupo profesional	Nivel	Plus jorn. esp. manto.	Ayuda hijos discap.	Servicio autobuses		Uso veh. partic.	Lote navidad	Ayuda hijos	Paga fusión ex-stx
		EUR/hora	Máximo mensual	Atrasos	Uso veh. propio	EUR/km netos	Importe	EUR/año	EUR/trienio
GP6	B	17,87	422,88	6,61	2,12	0,30	74,29	286,55	890,37
	A	17,87	422,88	6,61	2,12	0,30	74,29	286,55	890,37
GP5	D	17,87	422,88	6,61	2,12	0,30	74,29	286,55	890,37
	C	17,87	422,88	6,61	2,12	0,30	74,29	286,55	890,37
	B	17,87	422,88	6,61	2,12	0,30	74,29	286,55	890,37
	A	17,87	422,88	6,61	2,12	0,30	74,29	286,55	890,37
GP4	C	17,87	422,88	6,61	2,12	0,30	74,29	286,55	890,37
	B	17,87	422,88	6,61	2,12	0,30	74,29	286,55	890,37
	A	17,87	422,88	6,61	2,12	0,30	74,29	286,55	890,37
GP3	B	17,87	422,88	6,61	2,12	0,30	74,29	286,55	890,37
	A	17,87	422,88	6,61	2,12	0,30	74,29	286,55	890,37
GP2	C	17,87	422,88	6,61	2,12	0,30	74,29	286,55	890,37
	B	17,87	422,88	6,61	2,12	0,30	74,29	286,55	890,37
	A	17,87	422,88	6,61	2,12	0,30	74,29	286,55	890,37
GP1	B	17,87	422,88	6,61	2,12	0,30	74,29	286,55	890,37
	A	17,87	422,88	6,61	2,12	0,30	74,29	286,55	890,37

Barcelona, 14 de juny de 2017
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062017000328