RESOLUCIÓ de 9 de març de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ecoparc del Mediterrani, SA, per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08016882012012)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ecoparc del Mediterrani, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 d'octubre 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, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 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 Ecoparc del Mediterrani, SA, per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08016882012012) 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.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ECOPARC DEL MEDITERRANI, SA, PARA LOS AÑOS 2016-2019

Capítulo 1
Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes negociadoras*

El presente Convenio colectivo ha sido negociado por los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la empresa Ecoparc del Mediterrani, SA.

Ambas partes se reconocen la capacidad legal suficiente para llevar a cabo estas negociaciones.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación*

Funcional:

El presente Convenio colectivo regula las condiciones de trabajo en la empresa Ecoparc del Mediterrani, SA, en el centro de trabajo que ésta tiene en la planta de tratamiento integral de residuos sólidos urbanos (RSU), en la Av. Eduard Maristany, s/n, del municipio de Sant Adrià del Besós, provincia de Barcelona.

Personal:

El presente Convenio colectivo afecta al personal de plantilla de Ecoparc del Mediterrani, SA, incluido en alguno de los grupos profesionales y puestos de trabajo señalados en el artículo 9 del presente Convenio y a quienes de ahora en adelante se integren los mismos, fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

Temporal:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 1-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El presente Convenio colectivo se considerará vigente durante 4 años, desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019.

Artículo 3. *Revisión del Convenio*

El presente Convenio colectivo se prorrogará a su vencimiento de año en año si no es formulada denuncia previa por escrito por alguna de las partes con una antelación mínima de 3 meses. Formulada denuncia, se iniciará la negociación dentro del mes siguiente al vencimiento del Convenio. A todo ello concurrirá la buena fe negociadora.

Artículo 4. *Subrogación del personal*

Según lo dispuesto en el Convenio colectivo general del sector y otras normas concordantes de la legislación social vigente.

Artículo 5. *Absorción y compensación*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualesquiera que sean su naturaleza y origen.

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

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por éstas últimas, y se mantendrá el presente Convenio en sus términos y en la forma y condiciones que queden pactadas.

Artículo 6. *Comisión Paritaria*

Se crea la Comisión Mixta Paritaria para la aplicación y la interpretación del Convenio, integrada por 2 representantes que designe la dirección de Ecoparc del Mediterrani, SA, y 2 miembros de la parte social, los cuales habrán formado parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio colectivo.

La Comisión Paritaria tendrá las competencias que determine el Convenio general del sector. A su vez, dispondrá, siempre que se requiera, de la información pertinente en cuanto a los puestos de trabajo y el desarrollo de éstos, así como de cualquier otro tipo de información que sea imprescindible.

Esta Comisión se reunirá a instancia de cada parte, reunión que se celebrará dentro de los 10 días siguientes a la convocatoria.

La Comisión se constituirá en el plazo máximo de 1 mes a contar desde la fecha de la firma del Convenio, y sus funciones serán las que se detallan a continuación:

a) Interpretar todas las cláusulas del presente Convenio.

b) Controlar el cumplimiento de lo pactado.

c) Estudiar y valorar nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio que puedan afectar su contenido.

d) Realizar todas las actividades que tiendan a la eficacia del Convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

e) Velar por los planes de formación y los planes de seguridad y salud para adecuarlos a las presentes y futuras necesidades y proponer de nuevos.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 2-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

f) Participar en las adaptaciones, estudios, informes y propuestas en las condiciones.

Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria se presentarán mediante escrito, cuyo contenido será suficiente para que puedan examinarse y analizar estas cuestiones con el conocimiento necesario de causa. Su contenido obligatorio será:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
b) Razones y fundamentos que entienda el proponente y lo asistan.
c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

El escrito de propuesta se acompañará con todos los documentos que se entiendan necesarios para comprender y resolver mejor las cuestiones que se analicen.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria se adoptarán de acuerdo entre ambas partes en un plazo máximo de 15 días, a contar desde el día siguiente al de la solicitud. En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de mediación de los Servicios Territoriales en Barcelona del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias. El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito.

Artículo 7. *Derecho supletorio*

En lo no previsto en el presente acuerdo, con carácter supletorio, se aplicará el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores y el Convenio colectivo para el sector de la recuperación, de residuos y materias primas auxiliares, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente que se encuentre en vigor.

Capítulo 2
Organización del trabajo, representación de los trabajadores y régimen disciplinario

Artículo 8. *Organización del trabajo*

La organización del trabajo será facultad de la dirección de la empresa, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

En el ejercicio regular de sus facultades directivas, el trabajador estará obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa y ejecutará los trabajos, operaciones o actividades que se le ordenen dentro del contenido general de su puesto de trabajo o competencia profesional. Entre ellas, están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desarrollo de su cometido principal y el cuidado, mantenimiento y limpieza (incluida pintura), de las máquinas, herramientas, vestuario y EPI's, que estén a su cargo durante la jornada, así como la limpieza de su puesto de trabajo y resto de áreas de producción.

Artículo 9. *Clasificación profesional y especificación de funciones*

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente los diferentes puestos de trabajo de acuerdo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

Asimismo, cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de los puestos de trabajo se especifica seguidamente, y en los que cada trabajador quedará adscrito.

De acuerdo a lo establecido en el art. 39.1 de Estatuto de los trabajadores se reconoce el carácter equivalente entre los diferentes puestos de trabajo de los grupos profesionales

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 3-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

existentes, y los trabajadores podrán realizar tareas de un grupo profesional diferente al suyo siempre y cuando reciban la formación necesaria para el desempeño de dichas funciones. En caso de existir, se remunerará la diferencia de salario por el tiempo efectivo realizando tareas de un grupo profesional distinto al propio.

Por otro lado, el nivel de retribución económica no condicionará el grupo profesional, ni el puesto de trabajo del trabajador.

Las tarifas de cotización a la Seguridad Social se aplicarán de acuerdo con el sistema de clasificación profesional.

La clasificación del personal que se indica es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

A continuación, se relacionan los distintos grupos profesionales, con la correspondiente relación de puestos de trabajo comprendidos en cada uno:

Grupo I. Encargados:

- Jefe de turno
- Encargado de mantenimiento

Grupo II. Oficiales:

- Oficial de 1ª
- Oficial de 2ª
- Oficial de 3ª
- Oficial de biometanización

Grupo III. Especialistas:

- Operador de panel
- Operador de grúa
- Operario carretillero especialista
- Jefe de cabina
- Técnico de laboratorio
- Almacenero

Grupo IV. Peones:

- Peón de selección y limpieza

Con carácter general, todos los trabajadores, con independencia del grupo profesional al que pertenezcan y el puesto de trabajo que ocupen, deberán velar por el buen funcionamiento de la maquinaria, por el buen uso de las herramientas y EPI's a su cargo, comunicando cualquier anomalía a sus superiores jerárquicos. Asimismo, todos los trabajadores velarán por el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene.

Los cometidos profesionales de los puestos de trabajo son, entre otros, los que se detallan a continuación:

GRUPO I - ENCARGADOS

A) Jefe de turno:

Reportando a su superior jerárquico se encarga de la supervisión y control de las áreas productivas de toda la planta y sus instalaciones. En caso necesario suple al operador de panel en el control de la planta. Trabaja en coordinación con el servicio de mantenimiento.

En ausencia de superiores jerárquicos, será el máximo responsable de la planta.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 4-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

B) Encargado de mantenimiento:

En dependencia del jefe de mantenimiento, es el responsable de gestionar y supervisar al equipo y trabajos de mantenimiento.

GRUPO II - OFICIALES

A) Oficial de 1ª:

Trabajador que, por tener un alto conocimiento de las tareas de su oficio en el departamento al cual está inscrito, realiza la reparación y mantenimiento de la planta, para que los equipos y máquinas tengan el funcionamiento exigido.

B) Oficial de 2ª:

Trabajador que, por tener un conocimiento medio - avanzado de las tareas de su oficio en el departamento al cual está inscrito, realiza la reparación y mantenimiento de la planta, para que los equipos y máquinas tengan el funcionamiento exigido. Sustituye al oficial de 1ª en aquellos casos que sea necesario.

C) Oficial de 3ª:

Trabajador que, por tener un buen conocimiento de las tareas de su oficio en el departamento al cual está inscrito, realiza la reparación y mantenimiento de la planta, para que los equipos y máquinas tengan el funcionamiento exigido. Sustituye al oficial de 1ª en aquellos casos en los que no sea posible su sustitución por el oficial de 2ª.

D) Oficial de biometanización:

En dependencia del jefe de turno se encarga de la revisión previa a la puesta en marcha de las instalaciones de biometanización, controla el proceso y realiza tareas de verificación, supervisión y limpieza de los equipos que supervisa. Verifica el correcto funcionamiento de la sala de compresores, se encarga de realizar las conexiones al contenedor de cloruro férrico, opera las calderas si es necesario, controla la zona de motores de cogeneración y supervisa los equipos de tratamiento de aire.

GRUPO III - ESPECIALISTAS

A) Operador de panel:

En dependencia del jefe de turno se encarga de la gestión del panel de control de la planta.
Sustituirá al jefe de turno en los casos que sea necesario.

B) Operador de grúa:

En dependencia del jefe de turno, es el trabajador encargado de manejar el puente grúa del foso de recepción, así como de la recepción y distribución de la basura, aplicando las normas de higiene y seguridad.

Es el responsable de la vigilancia sobre el foso, en previsión de incidentes. Si es necesario, colabora en la generación de las balas y el uso de la carretilla. Colabora en las faenas de limpieza de la planta, maquinaria e instalaciones.

C) Operario de prensa y carretilla:

En dependencia del jefe de turno, será el responsable de la correcta carga de los vehículos, según las instrucciones recibidas, utilizando para ello la carretilla elevadora.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 5-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

También opera y controla el proceso completo de la generación de balas y la ubicación de las balas en las áreas de almacenamiento indicadas.

D) Jefe de cabina:

En dependencia del jefe de turno, se responsabiliza de gestionar, controlar y colaborar en los trabajos realizados en toda la planta por los peones de selección y limpieza.

E) Técnico de laboratorio:

Bajo la supervisión de su superior jerárquico se encarga de las operaciones de laboratorio. Además, realiza las tareas de toma de muestras en planta y la medición de gases en diferentes puntos de planta, así como de las mediciones olfatométricas.

F) Almacenero:

Trabajador encargado de la gestión administrativa del mantenimiento. Realiza la gestión de los recambios, la gestión de los pedidos/compras de éstos, asegura la existencia de los stocks mínimos establecidos y gestiona el almacén.

GRUPO IV - PEONES

Peón de selección y limpieza:

Trabajador encargado de la selección de las diferentes tipologías de residuos para su reciclaje. Realiza tareas de limpieza tanto de la propia planta como de la maquinaria e instalaciones, incluido el pintado de las instalaciones, bajo las órdenes de su superior inmediato.

Se acuerda que dicho trabajador podrá realizar una serie de funciones de soporte y tareas auxiliares que no requieran de conocimientos técnicos de mantenimiento, como apoyo al departamento de mantenimiento, siempre que reciba, previamente, la formación necesaria para la realización de dichas funciones en condiciones de seguridad.

La empresa y el Comité de Empresa desarrollarán los criterios para designar a dichos trabajadores.

Artículo 10. *Productividad y absentismo*

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

Asimismo, la representación de los trabajadores se compromete a colaborar con la dirección de la empresa para adoptar las acciones necesarias, dentro del marco de la legalidad, para reducir el índice de absentismo.

Económicamente se regulan 2 complementos salariales por ambos motivos en el apartado de condiciones económicas del presente Convenio.

Artículo 11. *Comités de Empresa/delegados de personal*

Los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal son los representantes de los trabajadores según lo establecido en la legislación laboral vigente.

Ostentan la representación de todos los trabajadores para la defensa de sus intereses, y están capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultad para designar la Comisión Negociadora.

El Comité de Empresa dispondrá de un local y un tablón de anuncios, para el ejercicio de sus funciones y será responsable de su adecuada conservación.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 6-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 12. *Tablón de anuncios*
Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los trabajadores, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios, que se situará en el centro de trabajo, en un lugar donde se garantice un acceso adecuado a éste por parte de los trabajadores.

Artículo 13. *Régimen disciplinario*

13.1 Principios de ordenación

1. Estas normas de régimen disciplinario buscan el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la convivencia normal, la ordenación técnica y la organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en este artículo. Las faltas que se enuncian en el punto 13.2 son orientativas, y en ningún caso constituyen una lista exhaustiva.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, cualquiera que sea su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si existen.

6. Para la aplicación y graduación de las sanciones, se tendrá en cuenta el grado de responsabilidad del que ha cometido la falta, así como de la repercusión, real o potencial, de los hechos sobre otros trabajadores y/o sobre la empresa.

13.2 Graduación de las faltas

1. Se considerarán faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada a la entrada o la salida del trabajo hasta 3 ocasiones en 1 mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de 1 día durante el periodo de 1 mes.

c) La no-comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo siempre y cuando no cause riesgo en la integridad de las personas o de las cosas caso en que podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tenga a cargo o del que se sea responsable y que produzcan deterioros leves en éste.

2. Se considerarán faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o la salida del trabajo hasta 3 ocasiones en 1 mes por un tiempo total de hasta 15 minutos.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 7-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

b) La inasistencia injustificada en el trabajo de hasta 2 días durante el periodo de 2 meses.

c) La obstaculización, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tengan incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

f) La desobediencia de las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, a no ser que se deriven o pudieran derivarse perjuicios graves para la empresa, causen averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o supongan riesgo de accidente para las personas, caso en que serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando derive un perjuicio grave para la empresa.

h) La realización, sin el permiso oportuno, de trabajos particulares durante la jornada, así como el uso de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los cuales no se esté autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) La trasgresión o violación de secretos de obligada reserva que no produzca un grave perjuicio para la empresa.

j) La falta de higiene y limpieza personal que pueda afectar el proceso productivo o la prestación del servicio, siempre que previamente medie la oportuna advertencia de la empresa.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas, caso en que serán consideradas como faltas muy graves.

l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

ll) Las ofensas de palabra u obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo.

m) La reincidencia en la comisión de 2 faltas leves, aunque sean de naturaleza diferente, siempre que medie sanción diferente de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

n) La no-asistencia a los servicios médicos, cuando éstos requieran la presencia del trabajador, para realizar una revisión médica en caso de incapacidad temporal.

o) La no-utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

p) El falso testimonio utilizado para generar un perjuicio a la empresa, el resto de trabajadores y/o terceros.

3. Se considerarán faltas muy graves:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 8-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o la salida del trabajo en 6 ocasiones durante 6 meses o en 8 durante 1 año.

b) La inasistencia injustificada en el trabajo en 3 o más días en un periodo de 2 meses.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja simulada por enfermedad o accidente.

e) La trasgresión o violación de secretos de obligada reserva que produzca un grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desarrollan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La no-utilización reiterada de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

ll) Retirar materiales del RSU o almacenarlo en las dependencias de la planta, para su posterior uso particular o extracción al exterior de la planta.

m) El robo o hurto, o la apropiación indebida, en la empresa, tanto de materiales que provengan del RSU tratado en planta, como aquellos que provengan de cualquier otro proceso de la empresa: útiles, herramientas, EPI's, etc. cómo de bienes y/u objetos de otros compañeros de trabajo.

n) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez y bajo el consumo de drogas, dada la naturaleza de los trabajos a realizar, así como de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo.

o) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves. Se entenderá como aquella situación en la cual, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiera sido sancionado 2 veces o más por faltas graves, aunque sean de naturaleza diferente, durante el período de 1 año.

13.3 Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el apartado anterior serán las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita; suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de entre 15 y 60 días; despido disciplinario.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 9-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas se puedan hacer constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los 6 meses para las faltas leves y graves, o 12 meses para las faltas muy graves.

Capítulo 3
Régimen económico

Artículo 14. *Personal incluido en el régimen económico*

Quedará incluido en el sistema general de retribución que contiene el presente Convenio colectivo el personal incluido en alguno de los puestos de trabajo de los diferentes grupos profesionales recogidos en el presente Convenio, cuyas tablas salariales que figuran en la tabla del anexo 1.

Artículo 15. *Estructura del sueldo*

La retribución de cada trabajador estará formada por el sueldo base, la antigüedad y los complementos que se determinan en la tabla salarial que figura en el anexo 1 y en el contenido de los artículos siguientes.

Artículo 16. *Conceptos retributivos*

El régimen económico establecido en el presente Convenio colectivo se devengará y abonará por tiempo efectivamente trabajado y en función del redactado de cada concepto salarial. Los conceptos retributivos serán:

a) Sueldo base mensual (SBM)
b) Plus de higiene (PH)
c) Pagas extraordinarias (PE)
d) Antigüedad (A)
e) Plus de transporte (PT)
f) Plus de trabajo a turnos (turnos rotativos) (PTT)
g) Plus de trabajo nocturno (PN)
h) Plus complementario de puesto (PCP)
i) Horas extraordinarias (HE)
j) Paga de absentismo (PA)
k) Prima de productividad (PP)
l) Plus disponibilidad (PD)

Artículo 17. *Descripción de los conceptos salariales*

a) Sueldo base mensual (SBM)

El sueldo base mensual del personal afecto al presente Convenio colectivo será el determinado para cada puesto de trabajo de los diferentes grupos profesionales en el anexo 1 (precio tabla).

b) Plus de higiene (PH)

El plus de higiene mensual del personal afecto al presente Convenio colectivo será el determinado para cada puesto de trabajo de los diferentes grupos profesionales en el anexo 1 (precio tabla). Este plus es inherente al puesto de trabajo específico y valora las características propias del mismo como las atribuciones, las responsabilidades exigidas, las condiciones del lugar de trabajo donde se desarrolla, la dificultad para su realización y la penosidad, entre otras.

El importe de este plus se corresponde al 30% del SBM.

Este plus se percibirá por los meses y/o días efectivamente trabajados.

c) Pagas extraordinarias (PE)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 10-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Se reconocen 3 pagas extraordinarias:

Paga extraordinaria de marzo: primera quincena de marzo.
Paga extraordinaria de verano: primera quincena de junio.
Paga extraordinaria de Navidad: primera quincena de diciembre.

El importe de las pagas extraordinarias se calculará según la fórmula PE = SBM + A.

Las pagas mencionadas se devengarán durante los 12 meses anteriores a la fecha de su abono, con excepción de la paga extra de marzo, cuyo devengo corresponderá al año natural anterior a su abono.

d) Antigüedad (A)

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

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

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

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

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

Se establece el 20% como importe tope para el cálculo de antigüedad para todos los puestos de trabajo de los diferentes grupos profesionales a partir de los 20 años en la empresa.

e) Plus de transporte (PT)

El personal comprendido en el presente Convenio colectivo percibirá la cantidad recogida en la tabla salarial del anexo 1 en concepto de plus extrasalarial de transporte por cada día efectivamente trabajado. Esta cantidad se distribuirá en 11 mensualidades y quedará excluido el cobro de este plus en el periodo de vacaciones (precio tabla).

f) Plus de trabajo a turnos (turnos rotativos) (PTT)

El personal que, preste sus servicios bajo modalidad de trabajo a turnos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 23 del presente Convenio colectivo, tendrá derecho al percibo del presente complemento salarial, mientras realiza este régimen de rotación.

Su cuantía mensual para cada puesto de trabajo de los diferentes grupos profesionales se especifica en el anexo 1 (10% del sueldo base), estimada para un desarrollo del trabajo a turnos rotatorios durante todo el año.

El importe de este plus se calculará según la fórmula PTT = 10% SBM.

Este plus se establece para compensar todos los inconvenientes propios de esta forma de prestación de trabajo (trabajo rotativo,) y sustituye cualquier otra fórmula de compensación económica.

Finalmente, el mero hecho de estar integrado en alguno de los oficios, no genera derecho por si solo al percibo del presente complemento, sino que deben prestar servicios bajo modalidad de trabajo a turnos con rotación de días de trabajo y descanso semanales, en diferentes periodos de tiempo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 11-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

g) Plus de trabajo nocturno (PN)

Los trabajadores que realicen su jornada entre las 22.00 y las 06.00 horas percibirán un plus de nocturnidad por las horas efectivamente trabajadas dentro de este horario.

El importe de este plus se calculará según la fórmula: PN = 25% importe por hora del SBM (SBM x 12 meses /1.780 horas).

h) Plus complementario de puesto (PCP)

El presente plus será inherente al puesto de trabajo específico y valorará las características propias de éste, en todos los aspectos: las atribuciones que tiene, las responsabilidades exigidas, las condiciones del puesto de trabajo donde se desarrolla, el ambiente de trabajo, la dificultad para su realización, los riesgos inherentes al puesto y al lugar de trabajo, etc.

Este plus satisface el percibo superior al establecido en la tabla salarial del Convenio de referencia, en virtud de acuerdos entre la empresa y el trabajador. Dadas sus características de conceptos y cuantía personal, estos importes no vienen reflejados en las tablas salariales del anexo 1.

Se percibirá por meses y/o días efectivamente trabajados.

El concepto económico del presente plus podrá ser absorbido, compensado o revalorizado en caso de ser estimado por la dirección de la empresa.

i) Horas extraordinarias (HE)

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

La prestación de trabajo en horas extraordinarias se hará con personal voluntario y solo en el supuesto de que no haya personal voluntario la empresa designará al trabajador o trabajadores que deban realizarlas.

El trabajador podrá optar entre su abono o su compensación con días de descanso. En caso de compensación con días de descanso, cada hora extraordinaria realizada equivaldrá a 1 hora de descanso; se establecerá el momento del descanso mediante un acuerdo entre la empresa y el trabajador cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Atendiendo a la cuantía, se establecen 2 tipos de horas:

- Horas tipo A: son aquellas horas extraordinarias que se realizan en días laborables según cada calendario laboral y se abonan al precio de la hora ordinaria de cada grupo y puesto de trabajo.

- Horas tipo B: son aquellas horas extraordinarias que son realizadas en días de descanso por el personal a turnos o en días festivos no planificados en el calendario laboral, por el resto del personal. Las horas tipo B tendrán un incremento del 30% sobre la hora de tipo A.

Prolongación de jornada:

Con carácter general, se establece la obligación de los trabajadores de prolongar su jornada de trabajo en hasta 1 hora diaria, para la cobertura de la vacante dejada por el trabajador que deba revelarle en el siguiente turno de trabajo, cuando el relevista no se persone a su puesto de trabajo, sin previo aviso.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 12-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Dicha medida, encaminada a evitar la paralización temporal por imprevistos, del proceso productivo, no podrá exigirse a los trabajadores cuando el trabajador relevista preavise su ausencia con una antelación mínima suficiente para poder organizar el trabajo.

j) Paga de absentismo (PA)

La paga de absentismo se modifica en los términos que a continuación se describen.

La paga de absentismo será de un máximo de 100 euros trimestrales, de los que 80 euros se abonarán en función del índice de absentismo individual según la escala que se detalla a continuación, y 20 euros que estarán vinculados a la ausencia de accidentes laborales con baja.

Para el índice de absentismo individual se establece la percepción del máximo de importe (80 euros) si el índice de absentismo individual es inferior al 3%, si es inferior al 4% la percepción será de 70 euros y si es inferior al 5% la percepción será de 60 euros. En el caso de que el absentismo individual sea igual o superior al 5% no se tendrá derecho a percepción alguna.

A los efectos del cómputo del índice de absentismo, no se tendrán en cuenta las ausencias motivadas por vacaciones, días de asuntos propios, horas sindicales, bajas por maternidad y paternidad.

Para la percepción de la paga de absentismo se ha de devengar de manera íntegra, por lo que únicamente los trabajadores de alta en la empresa durante todo el trimestre de referencia tendrán derecho a su percibo.

A los efectos de establecer los trimestres de cómputo del absentismo, se contabilizarán:

- De enero a marzo, pagadero en abril.
- De abril a junio, pagadero en julio.
- De julio a septiembre, pagadero en octubre.
- De octubre a diciembre, pagadero en enero.

k) Prima de productividad (PP)

La prima de productividad se modifica en los términos que a continuación se describen:

La prima de productividad se basará en las ratios de recuperación de los siguientes materiales: PET, PEAD, papel y cartón, cartón, plástico mix, brik, vidrio, férricos y aluminio.

La prima de productividad se abonará en proporción al tiempo efectivamente de alta en la empresa, siempre y cuando este periodo sea superior a los 3 meses.

El cálculo de la prima de productividad se realizará en base a los datos de recuperación del año natural completo.

A) Se establece un mínimo del 8% de recuperación de los materiales indicados por el que se percibirán 250 euros brutos anuales.
B) Por la obtención de un aumento de la ratio de recuperación de 0,2% se abonarían 30 euros brutos.
C) Por la obtención de un aumento de la ratio de recuperación de 0,4%, los 30 euros establecidos en B), se incrementarán hasta los 60 euros brutos.
D) Por la obtención de un aumento de la ratio de recuperación del 0,6%, los 60 euros establecidos en C), se incrementarán hasta los 90 euros brutos.
E) Por la obtención de un aumento de la ratio de recuperación del 0,8%, los 90 euros establecidos en D), se incrementarán hasta los 100 euros brutos.
F) Por la obtención de un aumento de la ratio de recuperación del 1%, los 100 euros establecidos en E), se incrementarán hasta los 110 euros brutos.
G) Por la obtención de un aumento de la ratio de recuperación del 1,2%, los 110 euros establecidos en F), se incrementarán hasta los 120 euros brutos.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 13-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

H) Por la obtención de un aumento de la ratio de recuperación del 1,4%, los 120 euros establecidos en G), se incrementarán hasta los 130 euros brutos.
I) Por la obtención de un aumento de la ratio de recuperación del 1,5%, los 130 euros establecidos en H), se incrementarán hasta los 140 euros brutos.
Para los cómputos de los objetivos, se analizarán los resultados del ejercicio anterior, y en caso de cumplimiento, se liquidarán los objetivos en marzo.

l) Plus disponibilidad (PD)

Se establece un plus de disponibilidad de 75 euros (en cómputo mensual) para el colectivo de trabajadores de producción con horario fijo que, con motivo de sustituir bajas de compañeros de otros turnos, les sea asignado temporalmente un turno de trabajo distinto al suyo.

A tal efecto, los trabajadores que adapten su turno de trabajo para este tipo de supuestos serán voluntarios. En defecto de voluntarios, se establecerá un sistema de rotación obligatorio que garantice la cobertura de ausencias en otros turnos.

Artículo 18. *Desplazamientos*

El personal que pueda ser sometido a desplazamientos a otras plantas y/o servicios externos efectuados por motivos laborales que impliquen la utilización de su vehículo particular percibirá la cantidad de 0,27 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 19. *Premio de fidelidad*

El personal que, durante la vigencia de este Convenio, cumpla los 25 años o más de antigüedad en la empresa, disfrutará de un premio consistente en 7 días de descanso retribuido, que efectuará fuera del período vacacional pactado en este Convenio.

Artículo 20. *Forma de pago de la nómina*

El importe anual del sueldo bruto será satisfecho al trabajador en 15 pagas, 12 mensualidades y 3 pagas extraordinarias, según la cuantía y forma establecidas en el presente Convenio colectivo.

La empresa procurará liquidar los haberes de manera que estén ingresados en la cuenta de cada trabajador en el último día laborable de cada mes. Si por situaciones ajenas a la empresa no fuera posible el ingreso el último día del mes, éste se produciría como máximo dentro de los 3 días naturales del siguiente mes.

La empresa deducirá de la nómina del trabajador las cuantías correspondientes a las cuotas de Seguridad Social e IRPF establecidas por la legislación para cada caso.

Capítulo 4
Formación y promoción

Artículo 21. *Formación*

Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todos los trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa de carácter profesional de éstos.

El personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y permitan su promoción profesional.

Se establecerán e impulsarán las iniciativas formativas siguientes:

a) Acciones formativas dirigidas al conjunto de los trabajadores.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 14-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

b) Acciones formativas dirigidas a la adecuación de la preparación del personal ante los posibles cambios tecnológicos.
c) Acciones formativas dirigidas al reciclaje obligatorio de los trabajadores que tengan que cambiar obligatoriamente de actividad.

Las representaciones empresarial y social establecerán las vías y acuerdos necesarios que permitan desarrollar con rigor y efectividad los anteriores apartados.

Capítulo 5
Jornada de trabajo y descanso anual

Artículo 22. *Jornada de trabajo*

Con carácter general, la jornada de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del presente Convenio colectivo será de 1.780 horas de trabajo efectivo.

La distribución de la jornada de trabajo efectiva será la que para cada año se acuerde en los calendarios laborales anuales de cada uno de los colectivos, dejando de tener los domingos y festivos acordados en calendario laboral como días laborables, carácter festivo.

Todo el personal afecto al presente Convenio disfrutará diariamente de 10 minutos para el lavado y aseo previo a 15 minutos más de descanso, que se considerará como tiempo de trabajo. Los 25 minutos de descanso, incluidos los 10 de aseo, se disfrutarán ajustándose a la organización de los procesos productivos.

Asimismo, los trabajadores abandonarán su puesto de trabajo con 10 minutos de antelación a la finalización efectiva de su jornada de trabajo (salvo de no haberse personado el trabajador que le releve en turno), dedicando ese tiempo a la higiene personal y al fichaje de finalización de jornada.

Dentro del intervalo de los 10 minutos establecidos en el final de su jornada, el trabajador podrá fichar la salida de la planta antes o después de proceder a su aseo personal, pero en ningún caso se permitirá la salida del centro de trabajo, hasta cumplida la totalidad de su jornada laboral.

Se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año disponiendo la empresa para distribuir irregularmente a lo largo del año, el 10% de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada deberán quedar compensadas en el plazo de 12 meses desde que se produzcan.

Artículo 23. *Personal en régimen de turnos*

El trabajo a turnos implica la rotación forzosa de los días de trabajo y de descanso semanal de acuerdo a un patrón de rotación que debe acordarse entre las partes. A tal efecto, cabe aclarar que no será considerado como régimen de trabajo a turnos el hecho de variar semanalmente el día de descanso semanal, o el hecho de tener un día un horario distinto al resto de días de trabajo.

Los trabajadores, que presten servicios bajo régimen de turnos, tendrán derecho al percibo del complemento salarial “plus de trabajo a turnos”.

Artículo 24. *Vacaciones*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 15-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un período de vacaciones de 31 días naturales, no sustituibles por compensación económica.

Como norma general, las vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Sin embargo, excepcionalmente, se estudiarán las solicitudes de vacaciones realizadas para fuera del periodo establecido, cuando concurran 2 o más solicitudes en periodos de meses consecutivos.

También excepcionalmente, podrían fraccionarse cuando lo exigiesen las necesidades de la organización, o por petición expresa y justificada por parte del trabajador. En ambos casos, el fraccionamiento no podrá ser superior a 2 meses.

En caso de que un trabajador no preste servicio durante el año completo, sus vacaciones serán la parte proporcional que corresponda.

El personal de turnos disfrutará de sus vacaciones tal y como se recoge en los cuadros de turnos.

Las vacaciones se devengarán por año natural y se disfrutarán antes del 31 de diciembre de cada año. La retribución de las vacaciones consistirá en el salario base, y la antigüedad, excepto en aquellos salarios pactados cuyas condiciones se hayan acordado entre la empresa y el trabajador.

Con el único objetivo de evitar posibles abusos y discriminaciones entre los trabajadores en el momento de asignar y disfrutar del periodo de vacaciones que les corresponda, se establece un sistema regulador que permite equilibrar su asignación.

Por ello, la asignación del periodo de vacaciones para toda la plantilla estará regulada por los criterios siguientes:

1. El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo y el área de trabajo (producción, mantenimiento, etc.). Estará a disposición del personal como mínimo 3 meses antes de empezar las vacaciones.

2. Se establece un sistema rotativo de asignación mediante turnos (A, B, C, D, etc.), por lo que, si en el año 1 a un trabajador le es asignado su periodo de vacaciones en el turno A, en el año 2 le corresponderá el turno B, y se realizarán las rotaciones correspondientes en distintos periodos con el resto de sus compañeros del departamento o el área afectada.

3. Una vez formalizada la planificación de las vacaciones de la totalidad de la plantilla, ésta quedará inalterada. De las listas y/o impresos utilizados se entregará copia a los representantes de los trabajadores, para que puedan realizar las observaciones oportunas. Realizado este trámite, los trabajadores afectados deberán dar su conformidad mediante firma, considerándose que en este acto ha tenido conocimiento expreso y aceptación.

4. Como norma general no se permitirá permutar las vacaciones y las fechas asignadas con otros compañeros del mismo servicio. En casos excepcionales, por necesidad, previa autorización expresa de la dirección, será posible cambiar las fechas, pero en ningún caso este cambio alterará el orden y/o turno inicial ni el periodo asignado y preestablecido para cada trabajador en años sucesivos.

5. En las peticiones para modificar las fechas de vacaciones o el intercambio de éstas, se utilizará al modelo normalizado y se solicitará el cambio al responsable inmediato.

6. Cualquier posible anomalía que surja en el establecimiento y planificación o asignación de las vacaciones será tratada por la dirección junto con los representantes legales de los trabajadores.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 16-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 25. *Descanso mínimo garantizado*

El descanso mínimo garantizado entre una jornada y la siguiente será de 12 horas.

Artículo 26. *Permisos*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho de remuneración, por los motivos y tiempos siguientes:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 3 días por nacimiento o adopción de hijo. Si para tal efecto el trabajador debe realizar un desplazamiento fuera de Cataluña, el permiso se alargará hasta un total de 5 días.

c) 2 días en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si a tal efecto el trabajador debe hacer un desplazamiento fuera de Cataluña, el permiso se alargará hasta un total de 4 días.

d) 1 día por traslado del domicilio habitual.

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

f) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos legalmente establecidos. Se establece un preaviso mínimo de 48 horas para la solicitud de horas sindicales que se deberá cumplir en la medida de lo posible.

g) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor a 9 meses, tienen derecho a 1 hora de ausencia de trabajo, que podrán disfrutar al comienzo o al final de la misma. Este permiso puede ser disfrutado por el padre o por la madre indistintamente. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una acumulación en jornadas completas a continuación del permiso de maternidad.

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

j) El trabajador tiene derecho a una reducción de jornada de entre un octavo y la mitad de la duración de la misma por razones de guarda legal para el cuidado directo de menores de 12 años o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen una actividad laboral retribuida, con la disminución proporcional de salario. También para el cuidado directo de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe ninguna actividad retribuida.

k) Los trabajadores podrán disfrutar de 2 días de asuntos propios siempre y cuando sean solicitados con la antelación mínima de 1 semana. Además, en la misma fecha podrán coincidir hasta un máximo de 2 trabajadores, siempre que pertenezcan a diferentes turnos y colectivos con excepción de los peones de selección y limpieza, en los que dichos días podrán ser disfrutados por 2 trabajadores de diferente turno. En casos de urgencia debidamente justificada, dichos días podrán ser fraccionados en horas o minutos, no siendo necesario en este caso, que se soliciten con 1 semana de antelación. El devengo de los 2 días de asuntos propios es anual, los trabajadores que presten servicio por un periodo de tiempo inferior al año tendrán derecho a la parte proporcional. En caso de desvinculación, si el trabajador ha

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 17-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

disfrutado de los 2 días de asuntos propios sin haberlos devengado, la parte proporcional será descontada del finiquito.

Una vez solicitado 1 día de asuntos propios, no se podrá anular salvo en casos debidamente justificados, acreditando documentalmente la necesidad de anulación.
Relaciones de consanguinidad y afinidad:

Primer grado: padre, madre e hijos.
Segundo grado: abuelos, hermanos y nietos.

A título informativo:

Tercer grado: bisabuelos, tíos, sobrinos y bisnietos.
Cuarto grado: primos hermanos.

Parejas de hecho:

Dado el incremento en la población, de las parejas de hecho estables en los últimos años, paralelo y coincidente también con el crecimiento y nivel de aceptación de las mismas en la sociedad, es voluntad de las partes firmantes del presente Convenio, establecer una regulación específica al efecto, de derecho comparable, que equipare, en parte, a éstas, con las uniones matrimoniales.

A tal efecto, se establece:

La pareja “de hecho” tendrá el mismo tratamiento, a efectos de licencias, permisos y ayudas, a excepción de la licencia o permiso por matrimonio, que los matrimonios convencionales. Se entenderá como pareja de hecho, aquella en la que exista convivencia como pareja, esté empadronada en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el Registro Municipal, o en su defecto empadronada con al menos 2 años de antelación a la petición del permiso. Dicha situación se deberá acreditar mediante un certificado del registro correspondiente y el certificado de convivencia.

Con respecto de la licencia por matrimonio ésta no podrá ser solicitada por el trabajador en más de una ocasión cada 5 años.

Artículo 27. *Permisos no retribuidos*

La empresa podrá conceder al personal que lo solicite, por causas justificadas de gravedad y/o extraordinarias, hasta 3 días de permiso sin sueldo al año.

La solicitud se realizará, como mínimo, 15 días antes de la fecha prevista para el inicio de los días de permiso no retribuido y se concederá siempre que las condiciones de la producción y la organización del trabajo lo permitan.

Artículo 28. *Excedencias*

- Excedencia forzosa:

En los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley (artículo 46 del ET) se tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al del cese en el cargo que motiva la excedencia. Se perderá el derecho si se solicita una vez transcurrido dicho plazo.

La duración del contrato no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en caso de llegar al final del contrato durante el transcurso de ésta, se extinguirá este contrato, previa denuncia o preaviso, a menos que se pacte lo contrario.

- Excedencia voluntaria:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 18-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto de trabajo al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

El trabajador en situación de excedencia pedirá, mediante solicitud, su reingreso a la empresa 30 días antes del vencimiento de la excedencia.

- Excedencia para el cuidado de hijos y atención a un familiar:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo.

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

En estos supuestos, y durante el primer año de excedencia, el trabajador tendrá derecho de reserva del puesto de trabajo, cuando solicite su reingreso a la empresa con 30 días de antelación al vencimiento de la misma.

Capítulo 6
Prestaciones sociales

Artículo 29. *Vestuario de trabajo*

Los trabajadores irán correctamente uniformados con el vestuario adecuado para el desarrollo correcto de su servicio.

El vestuario de trabajo será de uso obligatorio y lo facilitará la empresa para 1 año de duración.

El vestuario de trabajo estará formado por las piezas siguientes:

- Vestuario de verano:

Personal de explotación y mantenimiento: 3 camisas, 3 pantalones y 1 par de zapatos de seguridad.

- Vestuario de invierno:

Personal de explotación y mantenimiento: 3 cazadoras.

El calzado se considera material de seguridad. Consistirá en botas o zapatos de seguridad y se proporcionará cuando se necesite, previa devolución de los anteriores.

Todas las piezas mencionadas antes serán repuestas cuando resulten ostensiblemente deterioradas por el uso. Si por un uso indebido o por falta de cuidado fuera necesario reponer parte de este vestuario, esta situación podría ser causa de sanción tal y como se establece en el artículo 13.

No podrá utilizarse cualquier tipo de pieza y/o uniforme de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa.

Artículo 30. *Anticipos para el personal*

El trabajador podrá solicitar a la empresa, a cuenta del sueldo devengado del mes, en concepto de anticipo la cantidad de 240,00 euros. La solicitud deberá realizarse, por escrito, antes del

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 19-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

día 10 del mes en curso. Esta cuantía se abonará mediante transferencia bancaria el día 15 del mes. El anticipo será descontado de la nómina del mismo mes.

El trabajador podrá solicitar a la empresa un anticipo salarial únicamente de la paga extraordinaria más cercana, en términos de fecha de pago, al momento de su solicitud.

El importe máximo del anticipo a solicitar será el importe devengado en el momento de solicitud de la paga extraordinaria más cercana según los términos indicados.

La solicitud se tendrá que hacer por escrito. Y se le abonará mediante transferencia bancaria como máximo a los 5 días siguientes. El anticipo será descontado en la paga extra solicitada.

Artículo 31. *Anticipos especiales*

Los trabajadores con una antigüedad mínima de 1 año en la empresa y contrato indefinido podrán realizar una solicitud de anticipo especial.

Las solicitudes, serán recogidas por el Comité de Empresa, y estudiadas por el Comité y la empresa, en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio.

El importe individual máximo de dicho anticipo será de hasta 1.000 euros netos por año (correspondiente a las mensualidades necesarias para cada puesto de trabajo de los diferentes grupos profesionales hasta alcanzar dicho importe), y no se aceptarán ni aprobarán más solicitudes una vez alcanzado un tope anual de 10.000 euros netos por el total de plantilla.

El plazo de amortización de dichos anticipos será de 1 año, en importes iguales para cada mensualidad, salvo en aquellos casos que por motivo de situación de incapacidad temporal o análogas, deba incrementarse la amortización en otros periodos hasta un tope de un 25% por mensualidad.

En caso de cese de trabajadores con anticipos especiales pendientes de amortizar, éstos se restarán de la liquidación de haberes del trabajador, hasta su totalidad, y en su defecto, o por no ser la liquidación de haberes suficiente para la amortización total de dicho préstamo, la empresa podrá reclamar en los términos legales oportunos hasta la amortización de su totalidad.

Artículo 32. *Ayuda por muerte o incapacidad laboral permanente absoluta*

Independientemente de las indemnizaciones que, como consecuencia de las disposiciones en vigor, puedan corresponder a los familiares del trabajador muerto en accidente de trabajo, los trabajadores tendrán un seguro de vida por un importe de 6.010,12 euros en caso de muerte por accidente laboral, además un importe de 6.010,12 euros en caso de incapacidad laboral permanente absoluta, incapacidad total o gran invalidez consecuencia de accidente laboral.

Artículo 33. *Ayuda familiar*

Se establece una ayuda familiar para todos los trabajadores por mes e hijo a su cargo en edades comprendidas entre los 0 a 16 años, ambos inclusive, en la cuantía establecida en las tablas salariales.

Artículo 34. *Servicios sanitarios y revisiones médicas*

Los servicios sanitarios de la empresa y de la mutua de accidentes concertada se mantendrán según lo previsto en la legislación vigente.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio el control periódico de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo; para ello, periódicamente, según establezca el servicio médico de prevención en la planificación de la vigilancia de la salud, la empresa llevará a cabo una revisión médica de la plantilla ajustándose a las necesidades de la organización y de la actividad de la planta. Este control sólo podrá llevarse a cabo cuando el

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 20-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a término respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que llevan a término el control de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.

Se colocarán botiquines en varios puntos de la empresa, que estarán provistos de medicamentos de uso frecuente, así como del material elemental de primeros auxilios que considere conveniente el servicio médico. Serán responsables de su mantenimiento y control los responsables de cada área o departamento.

Por cuestiones de control de la salud del trabajador, cuando así lo determine el servicio médico de la empresa, la mutua de accidentes u otros organismos de vigilancia de la salud competentes en esta materia, el trabajador estará obligado a presentarse, en cualquier circunstancia, en la fecha y hora que establezcan, para la realización de las revisiones médicas oportunas.

En casos de IT y AT el trabajador tendrá derecho a la percepción de las prestaciones establecidas por la Ley general de la Seguridad Social, sin corresponderle complemento o mejora alguna. No obstante, ante la negativa del trabajador a acudir a las revisiones médicas instadas por la empresa, esta podrá actuar contra dicha inobservancia por la vía que considere más oportuna.

Capítulo 7
Riesgos laborales, salud y seguridad

Artículo 35. *Prevención de riesgos laborales*

Será de aplicación todo lo establecido en la Ley de Prevención de riesgos laborales, Ley 31/1995, de 6 de noviembre (BOE 269, 10 de noviembre de 1995).

Ambas partes consideran de aplicación obligada la legislación sobre salud y seguridad y, al efecto, existe la Comisión de Salud y Seguridad con el fin de velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias.

La Comisión de Salud y Seguridad estará formada por 2 delegados de prevención designados por el Comité de Empresa, y 2 miembros designados por la dirección de la empresa. La Comisión de Salud y Seguridad se reunirá, al menos, una vez al trimestre.

La empresa proporcionará a los delegados de prevención la formación necesaria en esta materia y pondrá a su disposición la documentación relacionada con la seguridad, salud, prevención de riesgos, etc. que le pidan.

La Comisión de Salud y Seguridad se reunirá con carácter extraordinario siempre que suceda un accidente de carácter grave o muy grave, para evaluar lo sucedido y determinar las medidas oportunas, siempre y cuando se solicite por cualquiera de las partes. Esta reunión se convocará dentro de las 48 horas siguientes al suceso.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 21-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

En materia de prevención de riesgos laborales y situaciones de embarazo, existe el protocolo de riesgo durante el embarazo que se ha de seguir a la hora de tramitar ante la mutua la prestación de riesgo durante el embarazo.

Artículo 36. *Medidas de salud y seguridad*

La dirección de la empresa adoptará las medidas de salud y seguridad pertinentes como consecuencia de su control sobre el puesto donde se preste el trabajo y de las instalaciones e instrumentos que para la realización del trabajo pone a disposición de los trabajadores.

Las medidas de protección afectarán igualmente a los trabajadores, ya que están obligados a respetar, por su propio interés, determinadas conductas o prohibiciones, a trabajar con seguridad y a vigilar que los locales y los instrumentos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones de salubridad y seguridad. Los trabajadores podrán denunciar ante el Comité de Empresa todas las anomalías que observen para que, por medio del Comité, se adopten las medidas oportunas, en su caso.

En caso de producirse un accidente laboral grave, se comunicará con la mayor celeridad posible a los delegados de prevención. Asimismo, se informará a los delegados de prevención de las incidencias y accidentes que se produzcan en el centro de trabajo, con el envío de los informes de los puestos donde se hayan producido y las bajas laborales que hayan ocasionado siempre y cuando sea solicitado.

Artículo 37. *Formación en materia de seguridad*

La empresa exigirá a sus trabajadores los conocimientos necesarios sobre temas de seguridad y salud laboral, tanto generales como específicos, para su puesto de trabajo e impartirá la formación complementaria necesaria, en su caso.

Los trabajadores estarán obligados a utilizar y conservar los equipos de protección individual (EPI) que la empresa ponga a su disposición. Si cualquier trabajador se niega a utilizar los EPI puestos a su disposición, la empresa lo comunicará a los delegados de prevención. La empresa podrá adoptar las sanciones oportunas y, en su caso, podrá extinguir la relación del trabajador por ineptitud sobrevenida.

Con el fin de conseguir estos objetivos, los trabajadores, de acuerdo con su formación y las instrucciones de la empresa:

- Utilizarán correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y otros medios.

- Utilizarán, cuando corresponda, de manera correcta el equipo de protección individual a su disposición y, después de utilizarlo, lo limpiarán y guardarán correctamente para evitar su deterioro.

- No pondrán fuera de funcionamiento, cambiarán o desplazarán arbitrariamente los dispositivos de seguridad correspondientes de las máquinas, aparatos, herramientas, instalaciones y edificios, y los utilizarán correctamente.

- Indicarán inmediatamente a la empresa toda situación laboral que, por un motivo razonable, consideren que contiene un peligro grave e inmediato para la seguridad y la salud, así como todo defecto que se haya comprobado en los sistemas de protección.

- Contribuirán, junto con la empresa y el Comité de Seguridad y Salud, a que se cumplan todas las exigencias impuestas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

- Contribuirán, junto con la empresa y el Comité de Seguridad y Salud, a que se garantice que el medio y las condiciones de trabajo sean seguros y no presenten riesgos para la seguridad y la salud dentro de su ámbito de actividad.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 22-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Capítulo 8
Disposiciones generales

Artículo 38. *Vinculación a la totalidad*

El presente Convenio colectivo forma un todo unitario e indivisible y su aplicación será considerada globalmente. Si por decisión de la autoridad competente se anula una parte del Convenio y ello desvirtúa esencialmente su contenido, el resto continuará en vigor, y las partes se reunirán con el fin de resolver el problema en cuestión.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional 1ª. Incremento salarial

Se establece para cada año de vigencia del Convenio un incremento salarial a 1 de enero de cada año, equivalente al IPC estatal del año anterior.

Efectos retroactivos: Si bien las tablas salariales del año 2016 serán las correspondientes al año 2015 incrementadas en el IPC estatal del año 2015, ambas partes acuerdan que solamente se abonará el 50% de los atrasos generados por los trabajadores por todo el año 2016.

Para el resto de años, las condiciones económicas se aplicarán íntegramente con efectos de 1 de enero.

Absorbible Convenio: Para los trabajadores con salario anual pactado superior a lo establecido en el presente convenio para su puesto de trabajo, una vez actualizados los salarios en la empresa con las tablas del anexo 1, toda cantidad que sobrepasa lo establecido en las mismas y la viniera percibiendo el trabajador con anterioridad a la aplicación del presente Convenio pasará a conformar este complemento.

2. El presente Convenio colectivo sustituye en su totalidad al anterior Convenio colectivo (2011-2014, prorrogado el año 2015) y compensará y absorberá los posibles incrementos económicos o cualquier otro pacto o acuerdo de ámbito social que pueda establecerse en el Convenio de sector, dado que el presente mejora las condiciones sociales y económicas del anterior en cómputo anual.

Disposición adicional 2ª. Solución extrajudicial de conflictos

A efectos de solución de conflictos que pudieran originarse en el ámbito funcional y personal de este Convenio y, particularmente, para resolver los conflictos con causa en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, ambas partes negociadoras se someten expresamente a la mediación de los Servicios Territoriales en Barcelona del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias.

Disposición final

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes, la representación social y empresarial, se comprometen expresamente a mantener la paz social en el más amplio sentido del concepto.

Continúa en la página siguiente

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 23-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

AÑO 2016:

	(SMB) Sal. base	(PH) Plus higiene	(PT) Plus transporte	(PTT) Plus turnicidad	(PN) Plus nocturno	Horas tipo A	Horas tipo B	Ayuda por hijos
Jefe de turno	1.025,01	307,50	2,44	93,96	1,73	11,34	14,75	14,68
Operario de prensa y carretilla	912,24	273,67	2,44	83,62	1,54	9,53	12,39	14,68
Operador de grúa	912,24	273,67	2,44	83,62	1,54	10,10	13,12	14,68
Operador de panel	912,24	273,67	2,44	83,62	1,54	10,10	13,12	14,68
Operario de biometanización	864,81	259,44	2,44	79,27	1,46	9,04	11,75	14,68
Oficial de biometanización	912,24	273,67		83,62	1,54	10,10	13,12	
Jefe de cabina	912,24	273,67	2,44	83,62	1,54	9,53	12,39	14,68
Peón de selección y limpieza	835,62	250,69	2,44	76,60	1,41	8,73	11,35	14,68
Encargado de mantenimiento	1.025,01	307,50	2,44	93,96	1,73	10,71	13,92	14,68
Oficial 1ª	933,20	279,96	2,44	85,54	1,57	10,33	13,43	14,68
Oficial 2ª	922,72	276,81	2,44	84,58	1,56	10,21	13,28	14,68
Oficial 3ª	912,24	273,67	2,44	83,62	1,54	10,10	13,12	14,68
Almacenero	854,13	256,24	2,44	78,30	1,44	8,93	11,60	14,68
Técnico de laboratorio	854,13	256,24	2,44	78,30	1,44	8,93	11,60	14,68

AÑO 2017:

	(SMB) Sal. base	(PH) Plus higiene	(PT) Plus transporte	(PTT) Plus turnicidad	(PN) Plus nocturno	Horas tipo A	Horas tipo B	Ayuda por hijos
Jefe de turno	1.041,41	312,42	2,48	95,46	1,76	11,53	14,98	14,91
Operario de prensa y carretilla	926,83	278,05	2,48	84,96	1,56	9,68	12,81	14,91
Operador de grúa	926,83	278,05	2,48	84,96	1,56	10,26	13,33	14,91
Operador de panel	926,83	278,05	2,48	84,96	1,56	10,26	13,33	14,91
Operario de biometanización	878,64	263,59	2,48	80,54	1,48	9,18	11,94	14,91
Oficial de biometanización	926,83	278,05	2,48	84,96	1,56	9,68	12,81	14,91
Jefe de cabina	848,99	254,70	2,48	77,82	1,43	8,87	11,53	14,91
Peón de selección y limpieza	1.041,41	312,42	2,48	95,46	1,76	10,88	14,15	14,91
Encargado de mantenimiento	948,13	284,44	2,48	86,91	1,60	10,49	13,64	14,91
Oficial 1ª	937,48	281,24	2,48	85,94	1,58	10,38	13,49	14,91
Oficial 2ª	926,83	278,05	2,48	84,96	1,56	10,26	13,33	14,91
Oficial 3ª	867,79	260,34	2,48	79,55	1,46	9,07	11,79	14,91

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 24-25
CVE 2018015013
Data 18-4-2018
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

	(SMB) Sal. base	(PH) Plus higiene	(PT) Plus transporte	(PTT) Plus turnicidad	(PN) Plus nocturno	Horas tipo A	Horas tipo B	Ayuda por hijos
Almacenero	867,79	260,34	2,48	79,55	1,46	9,07	11,79	14,91
Técnico de laboratorio	926,83	278,05	2,48	84,96	1,56	10,26	13,33	14,91

Barcelona, 9 de març de 2018
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-4-2018 | CVE 2018015013 | Pàg. 25-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona