



RESOLUCIÓ de 18 de setembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Plastiverd Pet Reciclado, SA per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08102782012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Plastiverd Pet Reciclado, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 5 de desembre 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 Plastiverd Pet Reciclado, SA per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08102782012019) 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.

Transcripció literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PLASTIVERD PET RECICLADO, SA PARA LOS AÑOS 2016 AL 2019

Capítulo I **Disposiciones generales**

*Artículo 1. **Ámbito funcional, personal y territorial***

El presente Convenio será de aplicación en el ámbito de la empresa, y regulará las relaciones de trabajo entre la empresa y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

Afectará a la totalidad del personal encuadrado en dicha empresa, con excepción del personal de dirección que ostente la consideración de "personal no convenio".

*Artículo 2. **Vigencia y duración. Ámbito temporal y denuncia***

La duración del presente Convenio será de 4 años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2016 y finalizando la misma el 31 de diciembre de 2019.

El presente Convenio se considerará automáticamente prorrogado por un año si, un mes antes de su terminación, no se procede a su denuncia por cualquiera de las partes.

La denuncia se efectuará, por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación fehaciente a la Dirección General de Trabajo y al resto de organizaciones firmantes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su término o prórroga.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio una vez formulada la denuncia, aun cuando no hubiese agotado su vigencia temporal.

Durante las negociaciones se mantendrá la vigencia del presente Convenio en los términos establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los trabajadores.

Transcurridos 24 meses desde su denuncia sin que se haya acordado uno nuevo que lo sustituya, el presente Convenio perderá su vigencia en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 3. *Absorción y compensación*

Si por norma legal o convencional se establecieran mejoras salariales, se estará, en lo referido a la absorción y compensación, a lo dispuesto en el RDL 2/2015 de 23 de octubre (Estatuto de los trabajadores).

Artículo 4. *Garantías personales "ad personam"*

Se respetarán, a título individual, las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente como "complemento ad personam", y entendidas como cantidades totales en cómputo anual por ser situaciones económicas las que se garantizan personalmente en este artículo.

Estas situaciones personales se englobarán en el concepto salarial denominado "complemento ad personam".

Artículo 5. *Normas superiores y supletorias. Vinculación a la totalidad*

En el supuesto de que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobase alguno de los puntos del Convenio, desvirtuándolo, quedará éste sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

En lo no previsto y regulado en el presente Convenio, regirá con carácter supletorio el convenio general de la industria química (C.G.I. Q.), así como las normas de ámbito general en lo que no estén modificadas por éste.

Se acuerda expresamente que el presente Convenio se aplicará, durante su vigencia, con exclusión de cualquier otro, excepto en el caso de que por imperativo legal algún otro fuese de aplicación.

Capítulo II **Organización del trabajo**

Artículo 6. *Facultades de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores*

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con la intervención de los representantes de los trabajadores establecida en la legislación laboral y en el convenio.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

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

En el marco de la organización del trabajo, la dirección deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo partiendo de la integración en la actividad preventiva en el sistema de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades, como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación de un plan de prevención de riesgos.

Previo a la modificación de las condiciones de trabajo debido a cambios en la organización del mismo, a introducción de nuevas tecnologías, o cambios en los sistemas de rendimientos, se procederá a realizar la evaluación de riesgos que pudieran generar la introducción de dichos cambios y se seguirán las previsiones legales establecidas en el Estatuto de los trabajadores en cuanto a forma y plazos.

a. Productividad.

Procedimiento para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima, y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma: 1. La dirección de la empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al comité de empresa o delegado de personal y a los delegados sindicales, si los hubiere, o representantes de las secciones sindicales de empresa. 2. En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores, en relación a la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la resolución de sus diferencias a la Comisión Paritaria del Convenio, con arreglo al procedimiento previsto en el apartado b del artículo 33 del presente convenio.

3. No habiéndose resuelto el tema mediante alguno de los procedimientos previstos en el apartado anterior, la implantación del nuevo sistema de rendimiento o de trabajo será facultad y decisión de la dirección de la empresa, con independencia de las acciones judiciales que correspondieran a los afectados, si interpretaran éstos que las modificaciones habidas lesionan sus derechos contractuales.

b. Nuevas tecnologías

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a 1 mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

Capítulo III Contratos de trabajo y clasificación del personal

Artículo 7. *Personal de nuevo ingreso*

El ingreso de los trabajadores en la empresa se ajustará a las normas legales generales y a las especiales sobre colocación. El personal que se contrate durante la vigencia de este convenio accederá al nivel salarial que le corresponda con arreglo al grupo profesional para el que sea contratado.

El periodo mínimo de permanencia en dicho nivel será de 12 meses, el cual dará acceso a una evaluación por desempeño por parte de la dirección. En caso de que dicha evaluación sea positiva, el empleado pasará al nivel salarial siguiente.

Artículo 8. *Período de prueba*

Se estará a lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores.

La contratación temporal se ajustará a la legislación vigente en cada momento con los límites que en ella se establezcan. Asimismo, y por razones de cobertura de necesidades de plantilla por causas de absentismo, la empresa podrá realizar contratos de interinidad.

Artículo 9. *Ascensos*

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, los ascensos en el seno de la empresa se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.
2. Para el ascenso del resto de trabajadores, la empresa establecerá un concurso de méritos en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

Artículo 10. *Definición de grupos profesionales y nivel salarial*

10.1 Grupo profesional

En materia de definición de grupos profesionales, resultarán de aplicación los grupos profesionales definidos en el convenio general de la industria química.

Grupo profesional 1.- Criterios generales

Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica, con la posible utilización de elementos periféricos básicos de sistemas de información, tales como lectores o escáneres, y siempre que el trabajador haya sido formado para su uso,

Ejemplos. - En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- actividades manuales en acondicionado y/o envasado
- operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- operaciones de limpieza, aun utilizando maquinaria a tal efecto.
- etc.

Grupo profesional 2.- Criterios generales

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con la posible utilización de elementos periféricos de sistemas de información siempre que el trabajador haya sido formado para su uso.

Ejemplos. - En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- actividades auxiliares, elementales o de ayuda en proceso de elaboración de productos.
- actividades operatorias elementales en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto en procesos elementales.
- tareas de electricidad, mecánica, etc., de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.

- actividades elementales de laboratorio que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar; limpieza y lavado de medios analíticos y ayuda a las tareas de análisis, bajo control directo.

- funciones de portería-conserjería que no exijan cualificación especial.

- trabajos elementales y/o de ayuda de administración

- etc.

Grupo profesional 3. – Criterios generales

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, con la posible utilización de elementos periféricos de sistemas de información siempre que el trabajador haya sido formado para su uso.

Ejemplos. - En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de maquinaria de envasado y/o acondicionado, cuyo manejo sea complejo, esto es, que precise de acciones manuales múltiples, etc.

- tareas de electricidad, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

- telefonista – recepcionista.

- actividades de almacén que, además de tareas de carga y descarga, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta al responsable del almacén.

- realización de operaciones de análisis sencillos.

- etc.

Grupo profesional 4. – Criterios generales

Funciones de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores, así como la utilización básica de idiomas extranjeros en lo necesario para el desempeño del puesto de trabajo.

Ejemplos. - En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundados por puestos de los grupos inferiores, consistan en:

- cálculos precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros.

- actividades que consistan en la realización de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio y/o campo, realizadas bajo supervisión, implicando además el cuidado y limpieza de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras, efectuar cálculos y extensión de certificados, etc.

- tareas de electricidad y mecánica con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

- actividades de almacén que, al ser desempeñadas en una organización de dimensiones reducidas, implican, además de los previstos en el grupo profesional 3, la plena responsabilidad del proceso de almacenaje con registro.

- actividades de control y regulación de procesos industriales que generen transformación de producto, en cualquier fase del proceso productivo, sean de producción o de servicios generales de fabricación, cuando exijan iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

- actividades de producción y/o mantenimiento que, reuniendo los requisitos del grupo 3, supongan además la asunción de la ejecución autónoma y/o responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por uno o varios trabajadores.

Grupo profesional 5. – Criterios generales

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Ejemplos. - En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (electricidad, mecánica, etc.)

- actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción, que puedan ser secundadas por varios trabajadores de un grupo profesional inferior.

- tareas de contabilidad

- tareas que impliquen responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

- responsabilidad de la supervisión de la ejecución práctica de las tareas de análisis de uno o varios laboratorios.

- etc.

Grupo profesional 6. – Criterios generales

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aún sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Ejemplos. - En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales.

- analistas de aplicaciones informáticas.
- responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o del conjunto de todas ellas en una empresa de dimensiones reducidas.
- etc.

Grupo profesional 7. – Criterios generales

Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que compartan una actividad técnica o profesional especializada.

- supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.
- coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas en empresas de tipo medio.
- responsabilidad sobre el conjunto de servicios de proceso de datos en unidades de dimensiones medias.
- funciones de dirección, coordinación y control de actividad comercial.
- etc.

10.2.- Niveles salariales

Se describen a en el Anexo I las tablas correspondientes a los niveles salariales existentes dentro de cada grupo profesional, así como los salarios base brutos mínimos garantizados asociados a esos niveles salariales.

Artículo 11. *Prestación de servicios*

Los trabajadores deberán realizar las funciones propias del grupo salarial al que pertenezcan, con respeto en todo caso, a los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas y a las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas precisas para ejercer la prestación laboral.

Será posible encomendar la realización de funciones no correspondientes a su grupo profesional, si existieran razones técnicas u organizativas que lo justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Artículo 12. *Movilidad funcional*

12.1. Normas Comunes. - Con carácter general, podrá llevarse a cabo movilidad funcional en el interior de grupos profesionales por razones anejas a necesidades de producción. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador, así como el respeto a su dignidad.

A efectos de idoneidad de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad funcional les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la ley.

Los representantes de los trabajadores, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 de la LET.

12.2. Trabajos de distinto grupo profesional.

a) categoría superior. Por razones técnicas u organizativas de carácter temporal, los trabajadores podrán realizar trabajos de superior categoría. Cuando el trabajador efectúe trabajos correspondientes de superior categorías, percibirá, mientras los realice, la diferencia salarial correspondiente en todos los conceptos económicos que le correspondan, todo ello ateniéndose a lo que dispone el convenio general de la industria química en este apartado.

Si el trabajador deja de realizar el trabajo correspondiente a superior categoría, dejará de percibir esta diferencia salarial, por revestir esta diferencia el carácter de complemento vinculado al trabajo de categoría más elevada y no vinculada a la persona.

Los límites temporales de trabajo superior categoría sin reconocimiento a derecho de ascenso, serán los establecidos en el artículo 39.2 del Estatuto de los trabajadores.

b) categoría inferior. Únicamente se podrá encomendar funciones correspondientes a categoría inferior cuando concurren situaciones perentorias e imprevisibles y por el tiempo imprescindible para solventar esa situación, efectuándose sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio económico del mismo. Esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a cuatro meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Capítulo IV Jornada de trabajo

Artículo 13. *Calendario laboral*

En el último mes de cada año, RR.HH. realizará el calendario laboral para el año siguiente, y será remitido al Comité de Empresa, para aprobación por las partes. El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

El calendario laboral anual incluirá tanto las fiestas laborables de carácter retribuido para el personal de oficinas, como el cuadrante de rotaciones para todo el personal a turnos.

Artículo 14. *Jornada laboral y horarios*

14.1. Principios generales.

La jornada anual de trabajo quedará fijada para todos de tal forma que, las horas de trabajo efectivo serán 1744 horas anuales que siguen:

- Personal en Jornada a día 1744 horas de trabajo efectivo, que se conseguirán mediante jornadas de 8 horas de lunes a viernes. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

- Personal en Jornada a 2 Turnos y a 3 turnos continuos

1744 horas de trabajo efectivo, repartidas en turnos de 8 horas de trabajo efectivo, que incluyen 30 minutos de descanso ("bocadillo") por 8 horas de trabajo, que se consideraran trabajo efectivo. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

14.2. Jornada de día/ jornada especial (horario flexible)

El personal que disfruta de horario flexible podrá finalizar la jornada los viernes a partir de las 13:00 horas. El horario es opcional para cada persona y cada viernes. En todo caso, al final de cada mes, deberá respetarse el cómputo horario total mensual.

El personal con horario flexible disfrutará de esta jornada especial sin recuperación de horas durante 8 viernes, los cuales no podrán coincidir con festivos o vacaciones.

Estos 8 viernes suponen un cómputo anual de 32 horas. El personal de día del servicio técnico y el personal con horario continuado de logística/expediciones, por la especial característica de este colectivo y su trabajo en planta, se organizará de manera que cada viernes quede en la planta el 50% de la plantilla, y en consecuencia podrán elegir 4 viernes, día completo, durante todos los viernes del año.

14.3. Jornada de trabajo a 3 turnos continuos rotativos

Es el sistema de distribución de la jornada de trabajo desarrollado por diferentes equipos de trabajadores que ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo según un determinado sistema de rotación de turnos.

La jornada anual del personal a 3 turnos, será de 1744 horas. Se establece el ciclo de trabajo rotativo continuo en jornada a 3 turnos con ciclos de mañana (06:00 horas a 14:00 horas), tarde (14:00 horas a 22:00 horas) y noche (22:00 horas a 06:00 horas), que incluyen 30 minutos de descanso ("bocadillo") por 8 horas de trabajo, que se consideraran trabajo efectivo.

14.4. Jornada de trabajo a 2 turnos

La jornada anual media del personal a 2 turnos, será de 1744 horas. Se establece el ciclo de trabajo rotativo en jornada a 2 turnos con ciclos de mañana (06:00 a 14:00 horas) y tarde (14:00 a 22:00 horas).

14.5. Bolsa de horas flexibles

La empresa dispondrá de una bolsa de horas de 48 horas anuales, en los términos establecidos en el convenio general de la industria química, no pudiendo aplicarse dicha bolsa en las jornadas previstas en el artículo 23.1 del presente Convenio colectivo.

Artículo 15. *Licencias y permisos retribuidos*

Los empleados de la empresa tendrán derecho al disfrute de una serie de licencias y permisos, con derecho a percepción de haberes y con abono del total del salario percibido por su jornada de trabajo, para atender a las causas que las motivan, y durante los periodos de tiempo que a continuación se indican. La licencia o permiso retribuido requerirá el previo aviso a la empresa, con aportación de la justificación necesaria de la licencia. Las licencias y permisos retribuidos se disfrutarán siempre de forma ininterrumpida, coincidiendo el día de disfrute o el de inicio del permiso, en caso de tratarse de más de un día, con el del acaecimiento del hecho causante, y no pudiendo ser compensados con días laborables los de permiso que coincidan con los de descanso.

1. Hasta 15 días naturales:

- por matrimonio del trabajador.

2. Hasta tres días:

- por fallecimiento de cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos. En estos casos, si el fallecimiento ocurre a una distancia superior a 200 kilómetros del centro de trabajo, podrá prorrogarse el permiso, hasta un total de 5 días.

- nacimiento de hijo (uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de registro). En el caso de que, durante la vigencia del presente Convenio, la legislación al efecto mejorara la presente disposición, este artículo se adaptaría en el mismo sentido.

3. Hasta dos días:

- por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En estos casos, si la causa del permiso requiere desplazamiento superior a 200 kilómetros del centro de trabajo, podrá prorrogarse hasta un total de 5 días.

4. Hasta un día:

- boda de hijos, hermanos y hermanos políticos.
- traslado de domicilio habitual.
- todo el personal dispondrá de una jornada al año para asuntos propios.

5. Por el tiempo indispensable:

- visita a médico o especialista.
- acompañar al cónyuge o hijos al médico o especialista, cuando no exista otro familiar que pueda hacerlo y resultara aconsejable que no vaya solo, siempre que no resulte posible cambiar el turno de trabajo con otro trabajador.
- cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público impuesto por la ley, previa la justificación por escrito de dicha causa, extendida por organismo competente.
- ejercicio de las funciones de los representantes del personal, durante los períodos previstos en las disposiciones legales vigentes.
- por intervención de cirugía menor de cónyuge, padres, hijos, hermanos o padres políticos, hermanos políticos o abuelos políticos, con un máximo de dos días pagados y dos sin pago de haberes. Se entiende por cirugía menor aquella que es de carácter ambulatorio y no requiere internamiento. NOTA: Se equipara a cónyuge, a los efectos de este artículo, a la persona que conviva permanentemente con el trabajador/a, en calidad de cónyuge.

6. Personal inscrito en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título académico, tendrá derecho a:

- los permisos pagados necesarios para concurrir a exámenes, hasta un máximo de diez días al año. La empresa atenderá los casos en que dicho tiempo no sea suficiente.
- Cuando se solicite un cambio de horario o de turno para poder asistir a clase y no sea posible el intercambio con otro trabajador, si la organización y necesidades del trabajo lo permite, se autorizará el cambio. La dirección adquiere el compromiso de estudiar cada caso con la participación del jefe inmediato y de la representación del personal.

7. Permisos para cargos electivos.

- los trabajadores que ostenten un cargo electivo en la administración pública (estatal, autonómica, provincial o local), disfrutarán de permiso para el ejercicio de sus funciones representativas de acuerdo con la ley.

8. Permisos sin pago de haberes.

• también podrán concederse permisos sin pago de haberes cuando existan motivos justificados, a juicio de la dirección, y su concesión no suponga entorpecimiento en la buena marcha de la producción.

En todos los casos en los que se disfrute de una licencia retribuida, el trabajador deberá acreditar documentalmente ante la empresa, la causa que motivó el disfrute de la licencia, debiéndose disfrutar cuando ocurra el hecho que las cause.

15.1. Parejas de hecho.

Todos los casos enumerados en la tabla anterior tendrán igual aplicación, con los mismos límites y condiciones, a las parejas de hecho debidamente acreditadas. Tal situación se entenderá probada mediante la presentación del certificado del registro sobre uniones de hecho. Si éste no existiera, mediante la aportación de una certificación de convivencia expedida por el ayuntamiento correspondiente o declaración notarial.

15.3. Permiso para lactancia de hijo menor

Ambas representaciones convienen que en materia de permiso para lactancia de hijo menor y procedimiento de aplicación se estará a lo que, en esta materia, en cada momento disponga el convenio general de la industria química.

Como regla general para el cómputo del permiso establece:

Los días de permisos coincidentes con el mínimo establecido en el Estatuto de los trabajadores tendrán la condición de laborables excepto el permiso de matrimonio que tendrá la condición de días naturales.

Los días de permiso establecidos en el presente Convenio que superen los días mínimos establecidos en el Estatuto de los trabajadores tendrán la consideración y condición de días naturales.

El cómputo del primer día de permiso corresponderá al día del hecho causante o al primer día laborable inmediato posterior si el hecho causante coincide con un día festivo.

Artículo 16. *Vacaciones*

Se fijan en 30 días naturales para todo el personal en jornada a día, con garantía, no obstante, de 22 días laborables reales para todo el personal de la empresa.

Para el personal con horario a turnos, las vacaciones se establecerán anualmente en calendario de trabajo.

Las vacaciones se concentrarán, preferiblemente, entre los meses de junio a septiembre. Sin perjuicio de que el personal que lo desee las pueda disfrutar fuera de ese periodo, siempre sin perjudicar la correcta organización del trabajo en cada departamento, y teniendo en cuenta que las necesidades de servicio y/o clientes dentro de los departamentos queden cubiertas.

Las vacaciones se disfrutarán en su totalidad dentro del año correspondiente, salvo que el trabajador acredite suficientemente que no las disfrutó por causas justificadas imputables a decisiones de la empresa, siendo el periodo de disfrute acordado entre la empresa y los trabajadores de conformidad con lo establecido en el Art. 38 del Estatuto de los trabajadores.

Como norma general, los planes de vacaciones se harán siempre sin perjudicar la correcta organización del trabajo en cada departamento, y teniendo en cuenta que las necesidades de servicio y/o clientes dentro de los departamentos queden cubiertas.

En el caso de que ambos cónyuges trabajen en la empresa, tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones los dos en el mismo período de tiempo. Para disfrutar de la citada preferencia, los dos cónyuges deberán manifestar cuál de ellos (de común acuerdo) elegirá las vacaciones,

conforme con los sistemas y normas de su sección; el otro cónyuge disfrutará de la preferencia de tomar sus vacaciones coincidiendo con las del primero.

Antes del 30 de abril, los diferentes departamentos, previo envío al departamento de RRHH, procederán a dar a conocer el plan de vacaciones anual de cada departamento. Solo en caso de que el plan de vacaciones lo permita y no represente un coste adicional o un perjuicio organizativo para la empresa, se autorizaran cambios de disfrute a otras fechas distintas a las programadas.

Artículo 17. *Horas extraordinarias*

17.1.- Horas extraordinarias ordinarias

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción.

17.2.- Horas extraordinarias estructurales

Son horas extraordinarias estructurales las que se generen como consecuencia de alguna de las actividades siguientes:

- las necesarias para la puesta en marcha, paradas y cambios de turnos.
- las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley, y su no realización lleve consigo la pérdida o deterioro de la producción.

La realización de estas horas tendrá carácter voluntario para el trabajador.

17.3.- Horas extraordinarias de fuerza mayor

Son aquellas que vienen exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros supuestos análogos, cuya no realización produciría evidentes y graves perjuicios a la propia empresa y a terceros; así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas.

La realización de estas horas será obligatoria para el trabajador.

17.4.- Retribución/compensación de horas extras

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, en los plazos legalmente establecidos, y siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa.

Las primeras 20 horas extraordinarias del periodo 01/06 a 30/11, y las primeras 20 horas extraordinarias del periodo 01/12 a 31/05, se compensarán obligatoriamente por descanso en los términos y condiciones establecidas en el artículo 35.2 del Estatuto de los trabajadores.

Las horas que excedan las previsiones previstas en el párrafo anterior, seguirán el modelo de compensación por descanso, o la retribución de horas extraordinarias, según lo siguiente:

- el trabajador podrá optar entre compensar las horas extras realizadas con tiempo equivalente de descanso y pago del 50% de la hora normal, siendo acumulables en días completos. En el caso del descanso, la determinación de las fechas concretas se decidirá entre el responsable del área y el trabajador.
- o bien el trabajador podrá optar por una compensación económica equivalente a la fórmula descrita en el artículo 23.1 de este Convenio.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones y personas. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en este Convenio.

Artículo 18. *Excedencias*

Ambas representaciones convienen que en materia de excedencia y procedimiento de aplicación se estará a lo que, en esta materia, en cada momento disponga el convenio general de la industria química.

Capítulo V **Estructura salarial y condiciones económicas**

Artículo 19. *Sistema retributivo. Principios generales*

La estructura salarial de los empleados de Plastiverd PET Reciclado, SA, incluidos en el ámbito personal de este Convenio estará constituida por los siguientes conceptos:

1. Salario base.
2. Complementos o pluses:
 - a. Del puesto de trabajo,
 - b. De cantidad/calidad del trabajo,
 - c. Estructurales
 - d. Complementos de vencimiento superiores a 1 mes (pagas extraordinarias).
3. Beneficios sociales.

Junto a las 12 mensualidades ordinarias, se percibirán dos gratificaciones extraordinarias anuales, una en la primera quincena de julio y otra en la primera quincena de diciembre.

En los casos de nuevos ingresos y ceses, se estará a lo previsto en las disposiciones vigentes.

El pago de salarios se realizará el último día laborable de cada mes, y las pagas extraordinarias el 15 de julio y el 15 de diciembre. El abono se hará mediante transferencia bancaria a la entidad financiera que el empleado designe.

Artículo 20. *Salario base*

El salario base bruto garantizado, convencionalmente establecido para retribuir la jornada definida, se distribuirá en 14 pagas anuales de igual cuantía (12 mensuales y dos extraordinarias).

A partir del 1 de enero de 2018 será de aplicación la tabla salarial que se anexa como número I.

Artículo 21. *Complementos o pluses*

Los complementos salariales incluyen todas aquellas percepciones que, no formando parte del salario base, son percibidas por el trabajador a causa de determinadas circunstancias que concurren en su persona, puesto de trabajo, situación o resultados de la empresa. Los complementos asociados al sistema retributivo son los siguientes:

- a. Del puesto de trabajo.
- b. De cantidad/calidad del trabajo.
- c. Estructurales.
- d. De vencimiento superior a 1 mes

Artículo 22. Complementos del puesto de trabajo

Los complementos del puesto de trabajo son los que están atribuidos a los puestos de trabajo en función de sus características o de las condiciones de la prestación de los servicios que corresponda al mismo; son complementos salariales de índole funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en los puestos que los tengan asignados, por lo que no tendrán carácter consolidable, y el trabajador dejará de percibirlos cuando se supriman o modifiquen las características o condiciones que dieron lugar a la atribución de los mismos.

Los complementos de puestos de trabajo dentro de la empresa son los siguientes:

- 1) Plus turno
- 2) Plus noche
- 3) Plus función

22.1. - Plus turno

Este plus afectará exclusivamente a los empleados que trabajen en turnos rotativos, bien sean de 3 turnos (mañana, tarde y noche) de 8 horas diarias cada turno, o bien 2 turnos (mañana y tarde).

En atención a las características de los turnos anteriormente descritos, se establecen 2 niveles de percepción:

- Nivel1: los trabajadores en régimen de trabajo a tres turnos continuos con trabajo todos los días del año, a excepción de los trabajadores encuadrados en el nivel 2 de este apartado, percibirán un plus turno de 385,80 EUR brutos/mes para el año 2018.
- Nivel2: el personal que habitualmente trabaja los días festivos, a excepción de los trabajadores encuadrados en el nivel 1 de este apartado, percibirán un plus turno de 280,37 EUR brutos/mes para el año 2018.

El valor del plus turno de los ejercicios 2016 y 2017 se refleja en las tablas que se anexan como Anexo II.

22.2.- Plus noche

Complemento salarial que retribuye el trabajo en turno de noche, entendiéndose por tal el que se presta desde las 22.00h hasta las 06:00 del día siguiente.

- El trabajo en turno de noche se retribuirá con un plus consistente en 214,43 EUR brutos mensuales para el año 2018 (o su equivalente a 4,40 EUR brutos hora, por cada hora/noche trabajada de forma efectiva).

El valor del plus noche de los ejercicios 2016 y 2017 se refleja en las tablas que se anexan como Anexo II.

22.3.- Plus Función

Complemento salarial que retribuye el trabajo de aquellos operadores adscritos específicamente a las áreas de mantenimiento, fabricación y logística, para los que la prestación de servicios conlleva también, una especial responsabilidad y cualificación o complejidad técnica.

En atención a las características de las tareas a realizar, se establecen 2 niveles de percepción:

- NivelA: aquellos operarios del grupo profesional que desarrollen su trabajo principalmente en las áreas de fabricación y logística, 39,30 EUR brutos/mes para el año 2018.

• NivelB: aquellos operarios del grupo profesional que desarrollen su trabajo principalmente en el área de servicio técnico, 64,57 EUR brutos/ mes para el año 2018.

El valor del plus función de los ejercicios 2016 y 2017 se refleja en las tablas que se anexan como Anexo II.

Artículo 23. Complementos de cantidad / calidad de trabajo

Los conceptos salariales de cantidad/calidad de trabajo son los siguientes:

- 1) valor de horas extraordinarias
- 2) valor de horas de formación
- 3) plus de especial responsabilidad
- 4) plus domingo

23.1.- Valor de horas extraordinarias.

Si algún trabajador fuera llamado por la empresa para realizar algún servicio, se le abonarán como extraordinarias las horas que trabaje. La percepción de las horas extraordinarias de trabajo efectivo, será a elección de cada empleado y en cada caso, de acuerdo a una de las siguientes alternativas:

- 1.- Pago íntegro, al valor establecido, de las horas extraordinarias.
- 2.- Mixto. Descanso de 1 hora y abono de la mitad del valor de la hora normal por cada hora trabajada.

El valor de cada hora extraordinaria de trabajo efectivo, será el dado por la siguiente fórmula:

Hora extraordinaria = salario base bruto mensual (según tablas salariales- Anexo I de aplicación a partir del 1 de enero de 2018) / 95

La hora extraordinaria se remunerará como se ha indicado en la formula anterior, salvo en el caso de que esas horas extras se realicen en los días especiales que a continuación se definen, entre las 22:00h del día anterior y las 22:00h del día:

- 1 de enero.
- 6 de enero (día de Reyes).
- viernes Santo.
- día de la Fiesta Mayor de El Prat de Llobregat (consultar festivo local).
- 25 de diciembre.
- 26 de diciembre (San Esteban).

El valor de la hora extraordinaria en estos casos especiales se calculará con la siguiente fórmula:

Hora extraordinaria especial = salario base bruto mensual (según tablas salariales- Anexo I de aplicación a partir del 1 de enero de 2018) / 80

El valor de las horas extraordinarias de los ejercicios 2016 y 2017 se reflejan en las tablas que se anexan como Anexo II.

23.2.- Prima de formación

Si bien con carácter general se procurará que el tiempo dedicado a formación se efectúe dentro de la jornada laboral, aquellos trabajadores de la empresa que tuvieran que realizar los cursos de formación organizados por la empresa fuera de su horario normal de trabajo, percibirán una prima de formación (ver Anexo I de aplicación a partir del año 2018).

23.3.- Plus de especial responsabilidad A y B

El plus de especial responsabilidad lo percibirán aquellos trabajadores que formen parte del equipo de primera intervención.

Por pertenecer a este cuerpo voluntario, se percibirán compensaciones económicas en forma de pluses y primas por la comparecencia a prácticas o alarmas de acuerdo con los baremos establecidos.

La falta de asistencia a prácticas o alarmas, será motivo de suspensión de la percepción de los citados pluses.

Plus de especial responsabilidad A mensual encargados 2018:106,31 EUR

Plus de especial responsabilidad B mensual operarios 2018: 53,91 EUR

Asimismo, se establecen las siguientes remuneraciones por asistencia a prácticas, alarma o a conato:

Plus asistencia a prácticas encargados 2018: 66,66 EUR

Plus asistencia a prácticas operarios 2018: 47,67 EUR

Plus asistencia a una alarma 2018: 2,81 EUR

Plus asistencia a conatos 2018: 4,21 EUR

Todo ello de acuerdo con las normas establecidas para los miembros del equipo de primera intervención.

Los valores correspondientes a los ejercicios 2016 y 2017 se reflejan en las tablas que se anexan como Anexo II.

23.4.- Plus domingo

Su importe horario es de 2,98 EUR brutos para el año 2018. Lo percibirá quien trabaje horas extraordinarias en el periodo comprendido entre las 22:00 horas del sábado y las 06:00 horas del lunes.

El valor del plus domingo de los ejercicios 2016 y 2017 se refleja en las tablas que se anexan como Anexo II.

Artículo 24. *Gratificación por cambio de turno*

El cambio de turno de trabajo por motivos organizativos a petición de la empresa y en los supuestos relacionados en la tabla, conllevará una compensación económica por una sola vez denominada gratificación por cambio de turno.

Dicha compensación tomará como base el salario base bruto, y su importe variará en función del régimen procedencia y el régimen destino:

De régimen a 2T con descanso intersemanal y en domingo a régimen de día, 1,5 veces el salario base.

De régimen a 2T con descanso intersemanal a régimen de día, 2 veces el salario base.

De régimen a 3T con descanso intersemanal a régimen de día, 2,5 veces el salario base.

De régimen a 3T con descanso intersemanal a régimen de 2T con descanso intersemanal y en domingo, 2,5 veces el salario base.

De régimen a 3T con descanso intersemanal a régimen de 2T con descanso intersemanal, 2 veces el salario base.

Si en los dos años siguientes a dicho cambio de turno de trabajo, el trabajador pasara a otro turno de trabajo, no correspondería ninguna nueva compensación económica, siempre y cuando la compensación que se hubiera derivado fuera igual o inferior a la ya abonada. En el caso que fuera superior, se compensaría la diferencia entre el nº de veces el salario base no abonado.

No procederá la aplicación de la gratificación por cambio de turno prevista en este artículo, cuando el régimen horario de destino no comporte merma económica por pérdida de conceptos salariales para el trabajador afectado.

Artículo 25. *Complementos de vencimientos periódicos superiores al mes*

Son aquellos que son percibidos por el trabajador de forma periódica, pero con vencimiento superior al mensual.

Pagas extraordinarias de julio y diciembre.

Se percibirán dos gratificaciones anuales, una en la primera quincena de julio, y otra en la primera quincena de diciembre, equivalente al salario base mensual, sin ningún otro incremento. En los casos de nuevos ingresos y ceses, se estará a lo previsto en las disposiciones vigentes.

Artículo 26. *Incremento salarial y complementos por incentivos*

Año 2016 - Sin incremento.

Año 2017 - Sin incremento en la retribución fija.

Incorporación de un sistema de retribución variable.

Cuando el EBITDA de la compañía sea superior a 6.000.000 EUR, se abonará una cantidad lineal 500 EUR por trabajador (o prorrateado), de acuerdo con el art. 27.1 del Convenio 2012 – 2015.

Año 2018 - Se acuerda un incremento de tipo fijo de los conceptos salariales recogidos en el anexo nº1 (en adelante masa salarial) y una retribución variable según resultados económicos obtenidos por la empresa.

- Incremento de tipo fijo:

La masa salarial vigente a 31-12-2017, se incrementará en un 0,5%.

- Retribución variable por resultados económicos

Se devengará una retribución variable del 0,5% de la masa salarial a 31-12-2017 si el EBITDA anual de la Compañía resulta igual o superior al 80% del presupuestado. Esta retribución, de devengarse, se consolidará en la retribución individual del ejercicio 2018 y siguientes.

- Otras retribuciones variables por resultados económicos:

Primer tramo. Se devengará un bonus de importe equivalente al 0,7% de la masa salarial a la firma de este convenio si el EBITDA anual de la compañía resulta de importe igual o superior al 80% del presupuestado.

Segundo tramo. Se devengará un bonus de importe equivalente al 0,3% de la masa salarial a la firma de este si el EBITDA anual de la compañía resulta de importe igual o superior al 110% del presupuestado.

Año 2019 - Se aplicará el mismo incremento de tipo fijo que en el ejercicio 2018 y la retribución variable se devengará de acuerdo a los mismos criterios.

La retribución variable se abonará en todos aquellos casos que individual o colectivamente no tengan previsto un sistema distinto de remuneración variable.

Capítulo VI Beneficios sociales

Artículo 27. *Seguro de vida y accidente*

La empresa cubrirá con un seguro de vida y accidentes a todos los empleados de la plantilla. El derecho a este seguro se adquiere desde el primer día de ingreso en la empresa hasta el momento del cese definitivo en la misma.

En caso de fallecimiento de un trabajador en activo, la empresa tiene suscrita póliza de seguro para cubrir las contingencias de vida y accidente. Los capitales asegurados son los que siguen:

- Vida: 14.778 EUR
- Accidente: 29.556 EUR

Al fallecer cualquier trabajador en plantilla, lo cobrarán los legítimos herederos. A petición del interesado, si consta documental y fehacientemente, podrá modificarse este orden de prelación o bien las personas comprendidas en él.

Artículo 28. *Invalidez.*

a. Las personas que causen baja definitivamente en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta de la seguridad social percibirán una gratificación especial de 174,06 EUR brutos por año de servicio en el momento de pasar a la situación de pensionista.

Las personas a las que la resolución definitiva de la seguridad social acuerde la concesión de un 75% o menos de su base reguladora recibirán, además, la cantidad de 10.746,98 EUR brutos euros por una sola vez.

Estas cantidades se percibirán en el momento de pasar a la situación de pensionista.

b. Para determinar los importes de las gratificaciones por año de servicio, se computarán los años de servicio vencidos. Las fracciones de año iguales o superiores a 6 meses equivaldrán a 1 año de servicio más.

No se computarán las fracciones inferiores a 6 meses.

Artículo 29. *Prima de no absentismo*

La empresa aportará como beneficio para los empleados una prima por no absentismo. A los trabajadores cuyo número de horas de ausencia al mes sea inferior a ocho, se les abonará, en concepto de prima por no absentismo una cantidad lineal de 36,08 EUR mensuales para el año 2018. Se computarán como tal, las ausencias derivadas de incapacidad temporal por cualquier circunstancia y visitas al médico o especialista en general.

Artículo 30. *Plus de transporte*

La empresa aportará como beneficio, un plus de transporte para los empleados con domicilio ubicado en una localidad diferente a la del centro de trabajo. El valor de dicho plus será de 24,42 EUR mes para el año 2018.

Artículo 31. *Complemento por incapacidad temporal*

La seguridad social, como receptora de las aportaciones económicas de empresa y trabajadores, es la responsable de la cobertura económica, social, humana y sanitaria de la incapacidad temporal por accidente laboral, enfermedad profesional, enfermedad común y maternidad, en los porcentajes que en función de la incapacidad y de su duración correspondan.

1. Enfermedad

A los trabajadores que estén en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, con duración comprendida entre 1 y 10 días, la empresa les garantiza la percepción de la cantidad necesaria que sumada a la que legalmente les corresponda, alcance el 85% del salario base, el 85% del complemento ad personam, el 85% del plus noche y del 85% del plus turno, para aquellos empleados que los perciban normalmente. A partir del undécimo día en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa garantiza al trabajador la percepción de la cantidad necesaria que sumada a la que legalmente les corresponda, alcance el 100% del salario base, del complemento ad personam, del plus noche y del plus turno para aquellos empleados que perciban normalmente dichos conceptos salariales.

2. Accidente de trabajo

La prestación por esta circunstancia se complementará hasta el 100% del salario real desde el primer día de la baja.

En todos los casos de enfermedad y accidente, los trabajadores no podrán percibir complementos que, sumados a las prestaciones oficiales superen el 100% del salario anual que hubiesen devengado estando en activo. A tal efecto, se procederá, a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia de este Convenio, a una regularización en cómputo anual, detrayéndose, en la nómina del mes de enero del año siguiente, las cantidades que excedan del salario anual individual. Si la cantidad a detracer fuese superior a 90 EUR, la regularización se hará en los tres primeros meses, en partes iguales.

El trabajador que cause baja por enfermedad o accidente, deberá avisar su ausencia a su responsable directo antes de comenzar la jornada, y siempre que sea posible, con la antelación suficiente a fin de facilitar su sustitución. Asimismo, deberá abstenerse en absoluto de todo trabajo durante la baja y deberá solicitar del médico el alta tan pronto como se halle en condiciones de reanudar el trabajo. Igualmente deberá facilitar la información que le sea solicitada y tener siempre informada a la dirección de la empresa de las alteraciones de su domicilio.

La empresa podrá requerir la presencia del trabajador a la mutua de la empresa o servicio de vigilancia de la salud del servicio de prevención, en todos los supuestos de baja por enfermedad y/o accidente en proceso ambulatorio a fin de ser objeto de reconocimiento en relación con la enfermedad causa de su baja. La negativa a efectuar dicho reconocimiento sin causa justificada, supondrá la pérdida del complemento citado.

Capítulo VII Formación

Artículo 32. *Formación*

La formación en la empresa pretende fomentar el desarrollo profesional de sus empleados a fin de adecuar el nivel de competencias y cualidades profesionales requeridas en cada momento a la consecución de los objetivos de desempeño, y tiene como objetivo la actualización y mejora continua del desempeño laboral de los empleados, conforme a las necesidades de la empresa y a los cambios que la tecnología y los procesos técnicos y administrativos demanden, así como posibilitar las adaptaciones de puesto de trabajo.

La dirección de la empresa elaborará con carácter anual el correspondiente plan de formación, que velará porque los empleados puedan compaginar el eficaz desempeño de su trabajo con la

participación en acciones formativas. Como regla general, las horas de formación se realizarán dentro de la jornada laboral en el colectivo de empleados que trabajan en jornada partida, y en lo posible dentro de la jornada laboral para los empleados que trabajan en régimen de turnos, siempre que ello no interfiera con la operatividad de la planta. En situaciones de parada del proceso productivo, siempre que las actividades de la planta lo permitan, se fomentaran, planificaran y se llevarán a cabo actividades formativas para los empleados dentro de su jornada laboral del turno, como parte de su trabajo.

La asistencia de los empleados convocados a los cursos de formación será voluntaria, salvo en aquellos casos en los que los cursos estén relacionados con:

- formación relativa a materias de seguridad y salud laboral o a concienciación de los trabajadores en estas materias.

- adaptación o implantación de nuevos sistemas de organización del trabajo y/o modificación de los sistemas ya existentes.

- obtención por los trabajadores de mayores niveles de polivalencia dentro de su grupo profesional, o el mantenimiento y/ o perfeccionamiento de la que acrediten;

El tratamiento de las cuestiones atinentes a las actividades formativas se realizará en la comisión de formación, siendo sus funciones las descritas en el Artículo 37 del presente convenio. El Comité de Empresa y en su caso el Comité de Seguridad y Salud Laboral, participará en la elaboración de los planes de formación en tiempo y forma, remitiendo a la empresa cuantas sugerencias considere oportunas relacionadas con la impartición de cursos de formación obligatorios o voluntarios. Y, asimismo, analizará con la empresa el plan de formación ejecutado en el año anterior.

Capítulo VIII Comisiones

Artículo 33. *Comisión Paritaria de interpretación*

Con arreglo a lo previsto en el apartado e) del artículo 85.3 del Estatuto de los trabajadores, ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Cualquiera de las partes deberá someter al conocimiento de la Comisión cualquier cuestión sobre interpretación del precepto debatido con carácter previo e ineludible a la interposición de cualquier acción judicial o extrajudicial.

La indicada Comisión estará integrada paritariamente por 2 representantes de los trabajadores, y otros 2 representantes de la empresa firmante del presente Convenio colectivo, quienes serán designados por la dirección.

Esta Comisión se reunirá cuando sea necesario a petición de cualquiera de las partes en el centro de trabajo de El Prat. Las decisiones de la Comisión, que sólo se entenderá constituida cuando estén la totalidad de sus componentes, se adoptarán por mayoría simple del voto de los mismos, lo que se reflejará en las actas correspondientes de cada reunión que serán suscritas por todos y cada uno de los presentes.

Si en la mediación la Comisión no consigue un acuerdo entre las dos representaciones, la cuestión se someterá obligatoriamente a trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya, si así lo propusiese cualquiera de ambas representaciones con carácter previo y obligatorio a la interposición de cualquier acción judicial

Asimismo, la Comisión debatirá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto. Si en la mediación la Comisión no consigue acuerdo entre las dos

representaciones, la cuestión se someterá a trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya, tal como prevé el artículo 85.3 c del Estatuto.

Las funciones y actividades de esta Comisión no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en los textos legales.

Serán funciones de la Comisión:

- a. La interpretación del Convenio.
- b. La mediación en cuantas cuestiones se le planteen por las representaciones de los trabajadores o de la empresa sobre la aplicación del Convenio, siempre que se trate de cuestiones generales que afecte a la empresa dentro de su ámbito personal y funcional, y afecte a un colectivo de trabajadores.
- c. Las reclamaciones individuales sobre la interpretación y aplicación del Convenio deberán someterse igualmente a la Comisión.

Se acuerda que la Comisión Paritaria realizará su primera reunión a los tres meses de la fecha de la firma del Convenio.

Para solucionar las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 34. *Comisión de horas extraordinarias y formación*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, siendo su principal función de esta Comisión la de analizar la casuística de las mismas con la finalidad de seguir reduciéndolas.

La Comisión de horas extras y formación, de carácter paritario, estará constituida por 4 miembros, siendo 2 nombrados por la representación de los trabajadores y 2 por la dirección.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones y personas. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en este Convenio.

Las funciones de esta Comisión, en la parte de formación, son las siguientes:

1. Colaborar con la dirección de la empresa en la preparación de los planes de formación profesional dentro del presupuesto general destinado a estos fines por la dirección.
2. Ser informada del contenido del plan en su iniciación, pudiendo presentar sugerencias al mismo y siendo informada periódicamente de su desarrollo. Asimismo, dispondrá de la relación, que la dirección de la empresa confeccionará, del nivel de estudios y títulos de todo el personal de la empresa.
3. En cuanto a los planes de formación e inserción profesional, se aplicará la normativa vigente en cada momento.

Capítulo IX **Derechos de representación colectiva**

Artículo 35. *Crédito de horas mensuales*

En relación con la reserva de las horas necesarias para el ejercicio de las funciones de representación, los representantes del personal dispondrán globalmente del número de horas mensuales resultantes de multiplicar el número de cada miembro electo de cada candidatura o sindicato por 25 horas, dentro de cada empresa.

Artículo 36. *Derecho de reunión del personal*

En todo caso, se estará a lo establecido en la Ley orgánica de libertad sindical y disposiciones concordantes.

Artículo 37. *Comités de Empresa*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

1. Ser informados por la dirección de la empresa:

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

- anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

- 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 ampliación.

En función de la materia de que se trata:

- sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

- la empresa facilitará el modelo de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso, ante la autoridad laboral competente.

- sobre las sanciones impuestas sobre faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

- en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y derivadas del trabajo y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

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

- cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los órganos o tribunales competentes.

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

- las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.

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

4. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

5. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del apartado primero de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

6. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no-discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

Como norma general, tendrá lugar una reunión cada tres meses con la dirección de la empresa. Podrán celebrarse reuniones extraordinarias en aquellos casos en que sea necesario por algún motivo urgente o grave; en estos casos el presidente o secretario, de común acuerdo con la dirección, cursarán la convocatoria para una reunión a celebrar en plazo no superior a tres días hábiles.

En relación con la reserva de las horas necesarias para el ejercicio de las funciones de representación, los representantes del personal dispondrán globalmente del número de horas mensuales resultantes de multiplicar el número de representantes de cada candidatura o sindicato por el número de horas establecidas por ley en función del número de empleados, dentro de la empresa.

En todo lo no dispuesto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley orgánica de libertad sindical y disposiciones concordantes.

Artículo 38. *Comité de Seguridad y Salud*

En materia de seguridad, salud y medio ambiente será de aplicación la normativa que, en cada momento, tenga establecida la Ley de prevención de riesgos laborales, normativa de desarrollo y lo dispuesto en el convenio general de la industria química.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a potenciar la aplicación y cumplimiento por parte de dirección y trabajadores de la normativa vigente, bien sea de obligado cumplimiento, bien sea de orientación y recomendación, en materia de seguridad, salud y medio ambiente.

Artículo 39. *Recursos preventivos*

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 32.bis de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y su reglamento, la dirección designa como recursos preventivos a los encargados de turno de producción y mantenimiento.

Las funciones fundamentales serán las de supervisión y control de las medidas y condiciones de seguridad establecidas en los permisos de trabajo o planes de protección durante el tiempo que se realizan las actividades y procesos para los que se exige su presencia.

Capítulo X

Otras obligaciones laborales - códigos de conducta laboral

Artículo 40. *Redes sociales - gestión digital*

Los trabajadores deberán observar y respetar las siguientes normas en la utilización de redes sociales en todo momento.

- **Legalidad.** Los trabajadores se comprometen a observar y cumplir las leyes, los derechos de propiedad intelectual e industrial, los derechos de terceros, así como la política ética y de buenas prácticas de la compañía.

- **Autenticidad.** La participación de los trabajadores en redes sociales siempre será a título personal, a no ser que la compañía y/o las marcas así lo solicite por escrito. Solo podrá publicarse información en internet en nombre de la compañía, el departamento de marketing digital y/o el de comunicación y aquellas personas que estén autorizadas por escrito.

- **Responsabilidad.** Los trabajadores son responsables de todas sus acciones en la red.

- **Transparencia.** Los trabajadores deberán aclarar siempre que su participación en las redes sociales es en primera persona. Si habla sobre la compañía y/o las marcas, productos, o negocios, debe indicar que es empleado o personal vinculado a la empresa o a sus marcas y que sus opiniones no necesariamente reflejan las de la compañía y/o las marcas y productos (excepto en los casos en los que por notificación escrita expresa ejerza como portavoz de la empresa o sus marcas). En cualquiera de los casos, como perteneciente a la compañía debe adoptar una postura en consonancia.

- **Pertenencia.** Como parte o colaborador de la empresa los trabajadores deben respetar y observar el código ético y de buenas prácticas de Plastiverd pet reciclado, SA, la política de privacidad y protección de datos, así como los valores de Plastiverd pet reciclado, SA.

- **Respeto.** Los trabajadores se comprometen a actuar y comportarse en las redes sociales de forma amable y ejemplar en todas las situaciones.

- **Confidencialidad.** Los trabajadores no deben proporcionar información confidencial ni revelar datos personales ni rumores de la empresa o terceros relacionados con Plastiverd pet reciclado, SA, sus marcas, productos y/o negocios.

Control y supervisión: Plastiverd pet reciclado, SA podrá adoptar con carácter sistemático medidas de verificación del uso de los medios sociales proporcionados por la empresa, cuando existieran indicios de un uso irregular de los mismos.

Artículo 41. *Conflicto de intereses*

Los trabajadores quedan obligados a que sus actividades externas o intereses personales o familiares no vayan en menoscabo de su capacidad para tomar decisiones responsables, éticas y objetivas en su ámbito de responsabilidad y actuación.

En particular, los trabajadores evitarán implicarse en actividades como:

- la explotación para beneficio propio de cualquier oportunidad de negocio de la cual se haya tenido conocimiento a través de información obtenida en la compañía y en la que la empresa tenga interés, incluida una perspectiva razonable de oportunidad de negocio.

- intereses personales o familiares de una magnitud que sea relevante para el empleado y/o la otra parte implicada, en cualquier empresa u otra entidad con la cual Plastiverd tenga o pueda llegar a tener una relación de negocios.

- segundo empleo (incluida la dirección de cualquier empresa o entidad) o realización de cualquier otra actividad externa que pudiera entrar en conflicto con los intereses de Plastiverd o interferir de cualquier manera en el desempeño de sus responsabilidades en la empresa.

Intercambiar regalos e invitaciones puede ayudar a mejorar las relaciones laborales y comerciales, pero también puede causar un conflicto entre los intereses personales y las obligaciones profesionales.

En este sentido, los trabajadores evitarán:

- dar y recibir regalos en efectivo.
- la aceptación o solicitud de cualquier regalo que sea, o pueda ser visto, como una recompensa por un trato de favor en relación a cualquier negocio de la empresa.
- la aceptación y el ofrecimiento de regalos de empresa (incluyendo comidas y viajes).

Artículo 42. *Medios materiales de la compañía*

Los trabajadores, guardarán especial atención con los instrumentos, útiles e instalaciones de la compañía.

Los trabajadores reconocen que los medios materiales entregados por la empresa son de uso exclusivo para los fines de la ejecución de las obligaciones sinalagmáticas del contrato de trabajo.

La empresa realizará la formación necesaria sobre el uso exclusivamente laboral de las conexiones a internet, quedando expresamente prohibidas las conexiones a redes sociales, o páginas web de consumo personal y no relacionado con la actividad propia de cada puesto de trabajo.

La empresa podrá monitorizar y verificar en cualquier momento el adecuado uso de los medios informáticos que hayan sido asignados a los trabajadores.

La empresa podrá implementar en los terminales de telefonía móvil que puedan ser asignados para uso estrictamente laboral un sistema de geolocalización por sistema GPS pudiendo conocer en cualquier momento de la jornada laboral del trabajador su localización física.

Capítulo XI **Política de igualdad**

Los firmantes del convenio entienden que es necesario establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo.

Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación con el objetivo de facilitar la aplicación e implantación de la Ley orgánica 3/2007.

Concepto: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Contenidos: Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad contendrán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Diagnóstico de situación: La empresa si resultara obligada a realizar el plan de Igualdad elaborará un diagnóstico de situación inicial que será facilitado a la representación legal de los trabajadores.

Objetivos de los planes de igualdad: Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, se establecerán medidas de acción positiva en aquellas materias en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad discriminatoria entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva y se diseñarán medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Coordinación de actividades empresariales

En aplicación del artículo 24 de la Ley de prevención de riesgos laborales se adopten, en la medida de lo posible, los acuerdos que se exponen a continuación:

Cuando en el centro de trabajo otras empresas desarrollen su actividad trabajadores pertenecientes a empresas auxiliares, servicios, contratas y subcontratas, se realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento al Comité de seguridad y salud de la empresa principal con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

Las empresas concurrentes en el centro de trabajo, deberán necesariamente acudir a alguno de los medios de coordinación establecidos en el artículo 11 del RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de PRL.

Régimen de disciplina en el trabajo

Ambas representaciones convienen que, en materia de faltas laborales, sus sanciones y procedimiento de aplicación se estará a lo que, en la materia, en cada momento disponga el convenio general de la industria química.

Capítulo XII Cláusulas adicionales

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan que, en cualquier conflicto de interés colectivo, y también en los conflictos individuales, será preceptivo el sometimiento al trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya sin perjuicio de las previsiones contempladas en el artículo 34 del presente convenio.

Disposición transitoria 1

En el caso de modificación de estatus jurídico de la empresa, la representación social recibirá un informe previo a la modificación con una antelación de 20 días, especificando todas las incidencias derivadas que afecten a la plantilla. El Comité realizará un informe de carácter no vinculante.

Disposición final

Por razones de extensión del texto del Convenio, ambas partes han convenido redactar el mismo sin distinción entre masculino y femenino, sin que ello suponga en modo alguno discriminación por razón de género.

ANEXO I (2018)

Grupo Profesional	Nivel	Salario base	Salario anual	HHEE	HHEE ESPECIAL	HORA NORMAL
G1	0	800,00	11.200,00	8,42	10,00	5,60
G2	0	900,00	12.600,00	9,47	11,25	6,30
G3	0	1.000,00	14.000,00	10,53	12,50	7,00
G3	1	1.063,73	14.892,26	11,20	13,30	7,45
G3	2	1.138,19	15.934,71	11,98	14,23	7,97
G3	3	1.233,93	17.275,04	12,99	15,42	8,64
G3	4	1.405,38	19.675,35	14,76	17,57	9,84
G4	0	1.063,73	14.892,22	11,20	13,30	7,45
G4	1	1.405,38	19.675,35	14,76	17,57	9,84
G4	2	1.552,86	21.739,98	16,30	19,41	10,87
G4	3	1.705,32	23.874,54	17,91	21,32	11,94
G4	4	1.795,21	25.132,96	18,85	22,44	12,57
G5	0	1.405,38	19.675,32	14,76	17,57	9,84
G5	1	1.563,34	21.886,76	16,46	19,54	10,94
G5	2	1.705,32	23.874,54	17,91	21,32	11,94
G5	3	1.795,21	25.132,96	18,85	22,44	12,57
G5	4	1.974,73	27.646,26	20,73	24,68	13,82
G6	0	1.405,38	19.675,35	14,76	17,57	9,84
G6	1	2.160,75	30.250,50	22,74	27,01	15,13
G6	2	2.364,38	33.101,36	24,89	29,55	16,55

G6	3	2.512,50	35.175,00	26,45	31,41	17,59
G6	4	2.787,87	39.030,18	29,35	34,85	19,52
G7	0	2.223,20	31.124,82	23,40	27,79	15,56
G7	1	2.413,71	33.791,93	25,41	30,17	16,90
G7	2	2.839,66	39.755,21	29,89	35,50	19,88
G7	3	3.601,16	50.416,19	37,91	45,01	25,21
G7	4	4.011,08	56.155,06	42,22	50,14	28,08

Concepto	Importe
PLUS TURNO 1	387,73
PLUS TURNO 2	281,77
PLUS NOCHE	215,50
<i>Plus noche hora</i>	4,42
PLUS FUNCIÓN A	64,57
PLUS FUNCIÓN B	39,30
PL ESP. RESP. A	106,84
PL ESP. RESP. B	54,18
PLUS TRANSPORTE	24,54
PRIMA NO ABSENTISMO	36,26
HORAS FORMACIÓN	13,85
PLUS DOMINGO	2,99

PL ASIS. A PRÁCTICAS ENC.	66,66
PL ASIS. A PRÁCTICAS OP.	47,67
PL ASIS. ALARMA	2,81
PL ASIS. CONATOS	4,21

ANEXO II (2016/2017)

Grupo Profesional	Nivel	Salario base	Salario anual	HHEE	HHEE ESPECIAL	HORA NORMAL
G1	0	796,02	11.144,28	8,38	9,95	5,57
G2	0	895,52	12.537,31	9,43	11,19	6,27
G3	0	995,02	13.930,35	10,47	12,44	6,97
G3	1	1.058,44	14.818,17	11,14	13,23	7,41
G3	2	1.132,53	15.855,43	11,92	14,16	7,93
G3	3	1.227,79	17.189,09	12,92	15,35	8,59
G3	4	1.398,39	19.577,46	14,72	17,48	9,62
G4	0	1.058,44	14.818,13	11,14	13,23	7,41
G4	1	1.398,39	19.577,46	14,72	17,48	9,62
G4	2	1.545,13	21.631,82	16,26	19,31	10,63
G4	3	1.696,84	23.755,76	17,86	21,21	11,68
G4	4	1.786,28	25.007,92	18,80	22,33	12,29
G5	0	1.398,39	19.577,46	14,72	17,48	9,62
G5	1	1.555,56	21.777,87	16,37	19,44	10,89
G5	2	1.696,84	23.755,76	17,86	21,21	11,68

G5	3	1.786,28	25.007,92	18,80	22,33	12,29
G5	4	1.964,91	27.508,71	20,68	24,56	13,52
G6	0	1.398,39	19.577,46	14,72	17,48	9,62
G6	1	2.150,00	30.100,00	22,63	26,88	14,79
G6	2	2.352,62	32.936,68	24,76	29,41	16,47
G6	3	2.500,00	35.000,00	26,32	31,25	17,20
G6	4	2.774,00	38.836,00	29,20	34,68	19,09
G7	0	2.212,14	30.969,97	23,29	27,65	15,48
G7	1	2.401,70	33.623,81	25,28	30,02	16,53
G7	2	2.825,53	39.557,42	29,74	35,32	19,44
G7	3	3.583,24	50.165,36	37,72	44,79	25,08
G7	4	3.991,12	55.875,68	42,01	49,89	27,46

Concepto	Importe
PLUS TURNO 1	385,80
PLUS TURNO 2	280,37
PLUS NOCHE	214,43
<i>Plus noche hora</i>	4,40
PLUS FUNCIÓN A	64,25
PLUS FUNCIÓN B	39,10
PL ESP. RESP. A	106,31
PL ESP. RESP. B	53,91

PLUS TRANSPORTE	24,42
PRIMA NO ABSENTISMO	36,08
HORAS FORMACIÓ	13,78
PLUS DOMINGO	2,98
PL ASIS. A PRÁCTICAS ENC.	66,33
PL ASIS. A PRÁCTICAS OP.	47,43
PL ASIS. ALARMA	2,80
PL ASIS. CONATOS	4,19

ANEXO III (2019)

Grupo Profesional	Nivel	Salario base	Salario anual	HHEE	HHEE ESPECIAL	HORA NORMAL
G1	0	900,00	12.600,00	9,45	11,25	6,30
G2	0	909,00	12.726,00	9,54	11,36	6,36
G3	0	1.010,00	14.140,00	10,61	12,63	7,07
G3	1	1.074,37	15.041,18	11,28	13,43	7,52
G3	2	1.149,58	16.094,06	12,07	14,37	8,05
G3	3	1.246,27	17.447,79	13,09	15,58	8,72
G3	4	1.419,44	19.872,10	14,90	17,74	9,94
G4	0	1.074,37	15.041,14	11,28	13,43	7,52
G4	1	1.419,44	19.872,10	14,90	17,74	9,94
G4	2	1.568,38	21.957,38	16,47	19,60	10,98
G4	3	1.722,38	24.113,28	18,08	21,53	12,06

G4	4	1.813,16	25.384,29	19,04	22,66	12,69
G5	0	1.419,43	19.872,07	14,90	17,74	9,94
G5	1	1.578,97	22.105,63	16,58	19,74	11,05
G5	2	1.722,38	24.113,28	18,08	21,53	12,06
G5	3	1.813,16	25.384,29	19,04	22,66	12,69
G5	4	1.994,48	27.922,72	20,94	24,93	13,96
G6	0	1.419,44	19.872,10	14,90	17,74	9,94
G6	1	2.182,36	30.553,01	22,91	27,28	15,28
G6	2	2.388,03	33.432,38	25,07	29,85	16,72
G6	3	2.537,63	35.526,75	26,65	31,72	17,76
G6	4	2.815,75	39.420,48	29,57	35,20	19,71
G7	0	2.245,43	31.436,07	23,58	28,07	15,72
G7	1	2.437,85	34.129,85	25,60	30,47	17,06
G7	2	2.868,05	40.152,76	30,11	35,85	20,08
G7	3	3.637,17	50.920,35	38,19	45,46	25,46
G7	4	4.051,19	56.716,61	42,54	50,64	28,36

Concepto	Importe
PLUS TURNO 1	391,61
PLUS TURNO 2	284,59
PLUS NOCHE	217,66
<i>Plus noche hora</i>	4,46

PLUS FUNCIÓN A	65,22
PLUS FUNCIÓN B	39,69
PL ESP. RESP. A	107,91
PL ESP. RESP. B	54,72
PLUS TRANSPORTE	24,79
PRIMA NO ABSENTISMO	36,62
HORAS FORMACIÓN	13,99
PLUS DOMINGO	3,02
PL ASIS. A PRÁCTICAS ENC.	67,33
PL ASIS. A PRÁCTICAS OP.	48,14
PL ASIS. ALARMA	2,84
PL ASIS. CONATOS	4,25

Barcelona, 18 de setembre de 2019

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