

**Administració Autònoma****2013-08897****Generalitat de Catalunya****Departament d'Empresa i Ocupació - Serveis Territorials a Tarragona**

RESOLUCIÓ de 5 d'agost de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries de l'oli i els seus derivats, de la província de Tarragona, per als anys 2012-2014 (codi de conveni núm. 43000385011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries de l'oli i els seus derivats, de la província de Tarragona, per als anys 2012-2014, subscrit per part empresarial per l'Associació Provincial d'Empreses d'Olis Comestibles de Tarragona i per part dels treballadors pels sindicats d'UGT, CCOO i USO en data 26 de juny de 2013 i 18 de juliol de 2013 i presentat per les mateixes parts en data 2 de juliol de 2013 i 30 de juliol de 2013, respectivament, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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; l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació;

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries de l'oli i els seus derivats, de la província de Tarragona, per als anys 2012-2014, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 5 d'agost de 2013.

Carme Mansilla Cabré, Directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripció del text literal signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del sector de les indústries de l'oli i els seus derivats per als anys 2012-2014

**Article 1. Àmbit territorial**

Aquest Conveni s'aplica a la província de Tarragona i afecta els centres de treball ubicats en aquesta província, encara que la seu social radiqui en una altra província.

**Article 2. Àmbit funcional**

Les estipulacions d'aquest Conveni s'han de complir obligatòriament per totes les empreses que es regeixen per la derogada Ordenança laboral de les indústries de l'oli i els seus derivats, aprovada per l'Ordre de 28 de febrer de 1974 i d'acord amb el laude arbitral d'11 de juliol de 1996. No obstant això, en resten exceptuades les empreses d'activitats mixtes que per raó de la seva activitat principal són sotmeses a l'aplicació d'un altre Conveni Col·lectiu.

**Article 3. Àmbit personal**

Aquest Conveni afecta tot el personal que presta servei a les empreses que s'assenyalen a l'article 2. Únicament en resten exclosos els treballadors que aconsegueixen funcions que legalment no són considerades de caràcter laboral.

**Article 4. Àmbit temporal**

Entrada en vigor. Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu estan en vigor a tots els efectes a partir del dia 1 de gener de 2012, amb independència, per tant, de la data de la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Durada. La durada serà de tres anys: des del dia 1 de gener de 2012 fins el dia 31 de desembre de 2014.

## Article 5. Rescissió i revisió

A partir del 31 de desembre de 2014, el Conveni es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any llevat en cas de denúncia fefaent per qualsevol de les parts amb tres mesos d'antelació a l'esmentada data de venciment.

La denúncia d'aquest Conveni que proposi la rescissió o la revisió s'ha de presentar per mitjà de les centrals sindicals o les associacions empresarials, amb tres mesos de temps com a mínim respecte a la data de finalització de la vigència.

El període establert a l'últim paràgraf del art. 86.3 del Estatut dels Treballadors, referit a l'ultraactivitat, s'amplia en un any.

## Article 6. Indivisibilitat

Les condicions que es pacten en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible, i cal considerar-les globalment a l'efecte de la seva aplicació pràctica.

## Article 7. Comissió Paritària del conveni

### a. Composició

Es constitueix una Comissió paritària del conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del mateix. Està formada per quatre membres, dos en representació de l'empresa i dos en representació dels treballadors

La Comissió Paritària podrà utilitzar els serveis, de fins a un màxim de dos assessors, els quals seran designats lliurement per cadascuna de les organitzacions. Els assessors tindran dret a veu, però no a vot.

Els membres de la Comissió Paritària podran designar d'entre ells, un que farà les funcions de secretari.

### b. Funcions

La Comissió Paritària del Sector tindrà com a funcions, entre altres, les indicades a continuació:

1. Interpretació i aplicació d'aquest conveni, vigilància del compliment del pactat, així com, la mediació en els conflictes d'aplicació d'aquest acord en els àmbits inferiors, amb caràcter previ a la formalització del conflicte davant l'òrgan competent.
2. Intervenció prèvia en aquells conflictes susceptibles de ser tramitats davant Tribunal Laboral de Catalunya.
3. Mediació a petició de les parts, en conflictes col·lectius no inclosos en els apartats anteriors.
4. Elaboració i/o modificació d'un Reglament de funcionament intern.

### c. Procediment i terminis d'actuació

S'estableix que les qüestions pròpies que promoguin, es plantejaran per escrit i el seu contingut serà el suficient perquè es pugui examinar i analitzar el problema amb el necessari coneixement de causa, havent de tenir com a contingut obligatori:

- a) Exposició succinta i concreta de l'assumpte.
- b) Raons i fonaments que entengui l'assisteixen al proponent.
- c) Proposta i petició concreta que es formuli a la Comissió. A l'escrit de proposta s'acompanyaran quants documents s'entenguin necessaris per a la millor comprensió i resolució al problema.

La Comissió quedarà legalment constituïda quan hi assisteixin la majoria de cadascuna de les parts.

La Comissió Paritària es reunirà necessàriament en el termini de 15 dies hàbils a partir de la data de recepció de l'escrit, i haurà d'emetre un informe en un termini igual de 15 dies.

La Comissió podrà demanar, per via d'ampliació, tota la informació o documentació que estime pertinent per a una millor o més completa informació de l'assumpte, a l'efecte de concedir un termini al proponent que no pot excedir els 10 dies hàbils. La part convocant estarà obligada a comunicar a tots els components la petició de reunió, de forma fefaent.

Els acords de la Comissió Paritària s'adoptaran per majoria de cadascuna de les parts, social i empresarial, respectivament, signants del Conveni i quan es tracti d'interpretar aquest Conveni, tindran la mateixa eficàcia que la norma que hagi estat interpretada.

### d. Domicilis a efectes comunicacions

S'estableixen com a domicilis per a comunicacions a la Comissió paritària els de les parts signants, el de l'Associació Provincial d'Empreses d'Olis Comestibles de Tarragona, Avgda. Generalitat, 153 baixos de Tortosa, el de USOC, Carrer Ciutatella, 13 4t de Tortosa, i el de CC.OO., Carrer August, 48 2on 1ª de Tarragona.

## Article 8. Resolució de discrepàncies

En el supòsit de sorgir discrepàncies en la modificació substancials de les condicions de treball, no aplicació del regim salarial, o qualsevol no aplicació de les condicions de treball a las que fa referència l'article 82.3 del Estatut dels Treballadors, les parts es sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

## Article 9. Compensació

Les condicions pactades són compensables en còmput anual amb les que regien abans d'aquest Conveni, independentment del concepte i de la causa per la qual es van implantar.

## Article 10. Absorció

En el cas que durant la vigència d'aquest Conveni es publiquin disposicions legals que comportin alguna modificació econòmica als conceptes retribuïdors (totalment o parcialment), només poden tenir eficàcia pràctica si, considerats globalment i sumats als que eren vigents abans de l'entrada en vigor del Conveni, en superen el nivell total. Altrament, cal considerar-los absorbits per les millores pactades.

## Article 11. Garantia personal

Cal respectar les situacions personals que, amb caràcter global, superin el que s'ha pactat, i s'han de mantenir amb caràcter estrictament personal.

## Article 12. Règim de treball

L'organització pràctica de la feina és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa, que ha de respectar les normes vigents a aquest respecte.

La diversificació de la feina a la majoria de les empreses subjectes a aquest Conveni no permet de fixar unes bases de productivitat a què es puguin ajustar les condicions econòmiques que es determinen al lloc corresponent.

Per tant, les facultats de les empreses, com també les dels treballadors s'han de basar en principis fonamentals de bona fe i voluntat ferma perquè les relacions humanes dins cada centre de treball segueixin la via de l'enteniment i l'estabilitat a fi de millorar les condicions laborals i incrementar la rendibilitat.

Malgrat això, a les empreses on sigui factible la implantació de sistemes o mètodes de treball, en la totalitat de les seccions o en alguna, s'hi poden establir, un cop escoltada la representació sindical de l'empresa.

## Article 13. Ingress de personal

Pel que fa a l'ingrés de personal a l'empresa, cal atènyer-se a la legislació vigent.

Les empreses poden contractar personal eventual per a feines que no tinguin caràcter normal ni permanent a l'empresa. Cal que el contracte sigui per escrit i que s'hi consignin la durada i la feina o l'operació que ha motivat el contracte.

## Article 14. Cessament a l'empresa

El personal fix que vulgui cessar a l'empresa ha de fer un preavís per escrit amb el temps següent:

- a) El personal tècnic, dos mesos.
- b) El personal administratiu i els empleats, un mes.
- c) Els subalterns i els obrers, quinze dies.

Si no es compleix aquest requisit dins els terminis fixats, l'empresa té dret a descomptar de la liquidació per cessament l'import del sou d'un dia per cada dia d'endarreriment del preavís. L'incompliment d'aquesta obligació imputable a l'empresa comporta el dret del treballador a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia per cada dia que l'empresa s'ha endarrerit en la liquidació reglamentària de parts proporcionals i de la resta de conceptes meritats pel treballador respecte al nombre de dies de preavís. No hi ha aquesta obligació i, consegüentment, no neix aquest dret si el treballador no fa el preavís amb el temps que cal.

## Article 15.- Classificació professional

Les persones afectades per el present Conveni Col·lectiu, es classificaran en Grups Professionals, agrupant en ells les tasques que es consideren similars. Dins de cada grup s'estableixen diferents nivells salarials en funció de les responsabilitats assignades.

Grup professional 1.- Estan inclosos en aquest grup tots els pertanyents a l'àrea funcional de tècnics/ques.

Grup professional 2.- Estan inclosos en aquest grup tots els pertanyents a l'àrea funcional d'administració i comercial.

Grup professional 3.- Estan inclosos en aquest grup tots els pertanyents a l'àrea funcional de producció.

Grup professional 4.- Estaran inclosos aquelles persones que essent menors d'edat accedeixen per primera vegada a un lloc de treball. Es configura aquest grup professional com un instrument afavoridor de polítiques de foment de l'ocupació, preferentment juvenil, i potenciador del desenvolupament i promoció professional en l'empresa. En el moment que arribin a la majoria d'edat s'inclouran en el grup professional i nivell salarial corresponent, en funció de les tasques a desenvolupar, del grau d'experiència adquirit i del nivell d'autonomia que disposarà.

Nivell 1. Estaran inclosos en aquest nivell les persones que, amb o sense responsabilitat de comandament, realitzen tasques amb un contingut mig/alt d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions

precises de complexitat tècnica mitjana, amb autonomia dins del procés. Són responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors/es en un mateix grup professional. Nivell 2. Estaran inclosos en aquest nivell les persones que realitzen treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa i raonament, compten per a l'exercici de les seves tasques, amb cert grau d'autonomia per a executar o realitzar tasques en l'àmbit de la seva competència, però han de seguir, a aquests efectes, normes, directrius o procediments ordinaris a l'ús de l'empresa, podent tenir certa responsabilitat i comandament.

Nivell 3. Estaran inclosos en aquest nivell les persones que ocupen llocs de treball que no tenen responsabilitat, ni comandament, estant subjectes al seguiment d'instruccions detallades per a l'exercici de les seves tasques que consisteixen en operacions instrumentals mecàniques i automàtiques bàsiques, requerint-se per a dur-les a terme d'uns coneixements o unes habilitats bàsiques.

Nivell 4. Estaran inclosos en aquest nivell les persones que ocupen llocs de treball que no tenen responsabilitat, ni comandament, i que desenvolupen unes tasques per a les quals no es necessària una formació específica prèvia. En tot a allò que respecta a la mobilitat funcional s'estarà al que disposa l'art. 39 de l'Estatut dels Treballadors/res.

## Article 16. Increment salarial

Per a l'any 2012 els conceptes salarials fixats per l'exercici 2011 han estat actualitzats en un 0,5%, als únics efectes de servir de base per el càlcul de les imports a abonar durant exercici 2013 i posteriors.

Per els exercicis 2013 i 2014 es pacta un increment del 1%, per cada any.

Els efectes salarials d'aquest increments serà a partir de gener de 2013, sense que tingui efectes retroactius als salaris de l'any 2012.

## Article 17. Sou base

Es considera salari o sou base per a l'activitat normal el que es consigna amb aquesta denominació a la taula de salaris annexa a aquest Conveni.

## Article 18. Plus ex-categoria professional

Aquells treballadors que a 31 desembre 2011 percebin un salari conveni superior a l'establert per al grup professional a què van quedar adscrits, se'ls mantindrà la diferència com a complement "ad personam", anomenat "plus ex categoria professional". Aquest complement no podrà ser ni compensat ni absorbit sota cap circumstància i serà revaloritzat anualment amb l'increment que es pacti en el conveni.

## Article 19. Plus antiguitat consolidada

Aquells treballadors que a 31 desembre 2012 percebin una quantitat en concepte d'antiguitat, se'ls mantindrà la mateixa com a complement "ad personam", anomenat "plus antiguitat consolidada". Aquest complement no podrà ser ni compensat ni absorbit sota cap circumstància i serà revaloritzat anualment amb l'increment que es pacti en el conveni.

## Article 20. Gratificacions extraordinàries

S'abonaran dues gratificacions extraordinàries, anomenades d'estiu i Nadal, per import cadascuna d'elles d'una mensualitat de sou base, plus antiguitat consolidada i plus ex-categoria professional. Aquestes pagues s'han de fer efectives els dies 10 de desembre i 1 de juliol, respectivament.

## Article 21. Plus de vinculació

S'estableix un plus de vinculació a l'empresa d'una quantia anual de 22,26 euros, per exercici 2013 i 22,48 euros, per exercici 2014, al cap de tres anys de servei, que cal incrementar amb la mateixa quantia cada tres anys més de servei ininterromput, fins a 24 anys com a màxim.

## Article 22. Personal de campanya eventual

El personal que tingui aquesta consideració ha de percebre, a més dels salaris d'aquest Conveni, una suma mensual de 47,90 euros, per exercici 2013 i 48,38 euros, per exercici 2014.

## Article 23. Dietes

Les empreses han de pagar, amb la justificació prèvia corresponent, les despeses que ocasionin els desplaçaments.

## Article 24. Complement durant les situacions d'Incapacitat temporal

Malaltia comuna. En aquesta situació, durant la primera baixa de l'any en curs, l'empresa complementarà fins el 100% del salari que s'escaigui en cada cas des del primer dia fins el sisè mes. En les baixes posteriors, es

complementarà fins un 50% del salari durant els 3 primers dies, del 4t dia fins el 30è fins un 75% i a partir del 31è dia fins el setè mes es complementarà fins un 100% del salari.

Accident laboral. En aquesta situació, l'empresa complementarà fins el 100% del salari que s'escaigui en cada cas des del primer dia fins el vuitè mes.

En tots dos casos el treballador està obligat a sotmetre's a la inspecció mèdica que l'empresa, si s'escau, estableixi.

## Article 25. Revisió mèdica

Els treballadors que ho demanin, tant si ho fan ells mateixos com si és mitjançant els seus representants, tenen dret a una revisió mèdica anual dins la jornada laboral al centre que designi l'empresa.

## Article 26. Assegurança

Les empreses han de concertar una assegurança de 32.005 euros, per exercici 2013 i 32.325 euros, per exercici 2014, per als supòsits de mort i incapacitat permanent absoluta conseqüència d'accident laboral o de malaltia professional. Pel que fa al supòsit d'incapacitat permanent total per a la feina habitual, l'assegurança ha de ser de 22.715 euros, per exercici 2013 i 22.940 euros, per exercici 2014. Aquestes assegurances han d'entrar en vigor al cap d'un mes a comptar de la data de publicació d'aquest Conveni al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya u Organisme que correspongui. L'empresa es compromet a lliurar una còpia de la pòlissa d'assegurança a cada treballador.

## Article 27. Ajut per jubilació

El treballador que tingui una antiguitat de vuit anys a l'empresa com a mínim i compleixi els 55 anys a la empresa i es jubili voluntàriament ha de percebre de l'empresa les següents quantitats:

a 63 anys, 990,50 euros, per exercici 2013 i 1.000,41 euros, per exercici 2014

a 64 anys, 727,34 euros, per exercici 2013 i 734,61 euros, per exercici 2014

a 65 anys, 462,81 euros, per exercici 2013 i 467,44 euros, per exercici 2014

Els treballadors que desitgin jubilar-se parcialment ho comunicaran a l'empresa amb una antelació de tres mesos a la data efectiva prevista. L'empresa intentarà atendre la petició efectuada.

## Article 28. Jornada laboral

La jornada laboral de feina efectiva és d'un màxim de 1800 hores a l'any, equivalents 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual. Cal respectar les jornades efectives inferiors a les que es pacten. Segons calendari laboral que s'elaborarà durant el primer mes de l'any.

A les empreses en què s'ha aplicat l'Estatut dels treballadors arran de la seva publicació i, a més, s'ha concedit el descans per a l'entrepà, aquest descans ha de ser de quinze minuts com a màxim.

Tot això, sens perjudici de la possibilitat de pactar, a nivell d'empresa, qüestions relacionades amb la durada de la jornada laboral setmanal i del temps de descans.

Normalment, la jornada és de dilluns a divendres, llevat de les empreses en què s'ha anat treballant el dissabte. En aquest cas, cal continuar fent-ho, sens perjudici de la possibilitat que l'empresa i els treballadors pactin de no treballar el dissabte.

## Article 29. Jornada per campanya

Per atendre degudament les alteracions originades per les collites o altres situacions pròpies de l'activitat, les empreses gaudiran de la possibilitat d'allargar la jornada de treball, fins a 10 hores al dia, i dins d'un termini màxim de tres mesos cada any, seguits o alternats. Així, per poder acollir-se a aquesta ampliació de la jornada ordinària, caldrà que l'empresa ho comuniqui amb la màxima antelació, i en tot cas, amb un mínim de 48 hores, als representants del personal i al personal afectat.

En aquest supòsit l'empresa regularitzarà les hores treballades de més mitjançant la reducció de l'horari de treball en altres períodes d'activitat baixa.

No obstant, les empreses previ pacte amb la representació del treballadors, en cas de que n'hi hagi, o en el seu defecte amb una majoria del treballadors de l'empresa podrà pactar un altre tipus de jornada respectant en tot cas el descans mínim entre jornades.

## Article 30. Flexibilitat horària

Amb la finalitat d'adequar la capacitat productiva a la càrrega de treball existent en cada moment, es reconeix a l'empresa la facultat de modificar l'horari dels treballadors, a través de la següent mesura.

L'empresa disposarà d'una borsa horària de 230 hores/any amb un màxim d'aplicació en 115 jornades, tot això respectant la jornada de treball anual establerta en l'article 28 d'aquest conveni. En contractes o jornades inferiors



s'aplicarà proporcionalment a la mateixa. L'ampliació de la jornada es podrà realitzar a raó de 1 o 2 hores diàries de dilluns a divendres, mentre que la reducció de jornades haurà de realitzar-se, excepte acord o pacte entre les parts, a raó de jornades completes i preferiblement annexat a caps de setmana i/o festius.

Seràn dies inhàbils per l'aplicació del present apartat les 12 festes nacionals i les 2 festes locals que s'estableixin cada any.

Per això, l'empresa prèvia informació a la representació legal dels treballadors si l'hagués, preavisarà amb un mínim de 5 dies naturals d'antelació als treballadors individualment afectats.

Sense perjudici de la variació del temps de treball que resulti per aplicació del present article, el treballador percebrà mensualment la retribució íntegra que li hagués correspost de no haver-se produït la citada variació del temps de treball, a més del "plus flexibilitat".

Les empreses on existeixi representació legal dels treballadors, previ a l'aplicació d'aquesta hauran de comunicar les causes objectives als delegats de personal o comitè d'empresa. Els treballadors afectats per aquest article no poden veure's afectats per l'article 29 de "jornada per campanya" o al revés.

A l'acabament de l'any natural, el treballador que tingues al seu favor hores treballades, aquestes li seran abonades al preu de l'hora extraordinària. Cas contrari li seran compensades de futures ampliacions de jornada.

Tots els treballadors que pel lloc de treball que ocupin estiguin afectats per aquesta flexibilitat horària, percebran un incentiu igual al que es fixa a l'annex I d'aquest conveni. Aquest incentiu no serà consolidable i es meritirà en favor dels treballadors mentrestant aquesta mesura els hi sigui d'aplicació.

## Article 31. Hores extraordinàries

Les empreses accepten que només s'han de fer hores extraordinàries quan sigui imprescindible i amb la comunicació prèvia al comitè d'empresa o als delegats de personal.

Cada hora de feina que es faci ultrapassant la durada màxima de la jornada ordinària de feina s'ha de pagar amb un increment del 30% sobre l'hora ordinària, o compensar amb descansos a raó de 1 h. treball es compensa en 1,5 h. en descans.

En lo no disposat a aquest article serà d'aplicació la legislació vigent.

## Article 32. Vacances

Tot el personal té dret a gaudir de 30 dies naturals de vacances, a raó del salari real. Les empreses han de procurar, en funció de la seva activitat productiva, concedir les vacances en el període comprès entre els mesos de juny a desembre, ambdós inclosos.

## Article 33. Excedències i permisos

L'excedència pot ésser voluntària o forçosa. La forçosa, que dóna dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, s'ha de concedir per la designació o l'elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés s'ha de sol·licitar durant el mes següent al cessament en el càrrec públic.

El treballador amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa té dret al reconeixement de la possibilitat de passar a la situació d'excedència voluntària durant un termini no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència, no superior a tres anys, per a tenir cura de cada fill, tant si és natural com adoptiu, a comptar des de la data del naixement d'aquest. Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència que, si escau, posa fi al que s'estigui gaudint. Quan el pare i la mare treballen, només un d'ells pot exercir aquest dret.

Així mateix, poden sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa, els treballadors que exerceixen funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre dura l'exercici del càrrec representatiu.

El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants iguals o similars a la seva que hi hagi o que es produeixin a l'empresa.

La situació d'excedència pot estendre's a altres llocs acordats col·lectivament, amb el règim i els efectes que s'hi prevegin.

El treballador podrà gaudir de forma alterna i dintre del període d'hospitalització, els dies de permís que per accident o malaltia greu de familiars li corresponguin al empar de lo disposat al Estatut dels treballadors.

## Article 34. Acumulació hores lactància

En desenvolupament de l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors s'estableix que sempre que existeixi un preavís a l'empresa amb 15 dies d'antelació, és podran acumular les hores de lactància per gaudir-les en jornades laborals completes immediatament després del permís maternal.

## Article 35. Roba de feina

Cal facilitar anualment a tot el personal la roba de feina adequada, dues granotes o bates. El lliurament s'ha d'efectuar en el mes de gener de cada any, i el personal està obligat a tenir-ne cura, a conservar-la i a tornar-la quan es faci el lliurament de l'any següent.

## Article 36. Representació sindical

Els delegats de personal i els membres del comitè d'empresa han de disposar del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que fixa l'Estatut dels Treballadors. Els diversos membres del comitè d'empresa i, si s'escau, els delegats de personal poden acumular les hores que tinguin com a temps sindical en un dels seus components o en més d'un, sense ultrapassar el màxim total. En cas que només hi hagi un representant sindical, pot acumular les hores per dos mesos com a màxim, és a dir, si un mes no ha utilitzat cap hora, el mes següent en pot utilitzar fins a 30, però cada dos mesos perd les que no ha utilitzat.

En cas d'excedència per exercir càrrecs sindicals de nivell de secretariat comarcal o superior, es té dret a la readmissió, tant si hi ha plaça com si no n'hi ha i independentment del nombre de treballadors de l'empresa; cal fer el preavís amb un mes de temps.

Els membres del comitè d'empresa tenen dret a ser informats per la direcció en els casos de sancions per faltes greus i molt greus, com també, especialment, en cas d'acomiadament.

Les empreses han d'atorgar fins a tres dies no retribuïts, com a màxim, per assistir a congressos dels sindicats respectius. El nombre màxim de llicències ha de ser de dos treballadors, pel que fa a les empreses de més de deu, o d'un, en cas que en tinguin menys; cal computar dos representants sindicals d'empresa o un representant, respectivament. Pel que fa al que no preveu aquest article, cal atènyer-se al que disposa la Llei orgànica de llibertat sindical.

## Article 37. Règim disciplinari

Els treballadors podran ser sancionats per la Direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen seguidament.

Tota falta comesa per un treballador es classificarà, atenent la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Faltes:

### 1. Lleus.

- a) Descuit, error o demora inexplicable en l'execució de qualsevol treball.
- b) D'una a tres faltes de puntualitat injustificades en el període d'un mes.
- c) Lliurar a l'empresa la baixa d'incapacitat amb més de tres dies de retràs, llevat que es provi la impossibilitat d'haver efectuat.
- d) L'abandonament sense causa justificada, encara que sigui per breu temps. Si com a conseqüència d'això s'origina perjudici greu a l'empresa, aquesta falta es pot considerar com a greu o molt greu, segons els casos.
- e) Petits descuits en la conservació del material.
- f) No atendre el personal aliè a l'empresa amb la correcció i diligència degudes.
- g) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
- h) Les discussions amb els companys de treball dins de les dependències de l'empresa, sempre que no siguin en presència del públic.

### 2. Greus

- a) La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de trenta minuts en un mes.
- b) Faltar un dia al treball durant el període d'un mes sense causa justificada.
- c) Jugar o distraccions siguin quins siguin, dins de l'horari laboral.
- d) La desobediència a les ordres dels superiors en qualsevol matèria de treball. Si implica trencament manifest de la disciplina o se'n deriva perjudici per a l'empresa, podrà ser considerada com a falta molt greu.
- e) Descuit important en la conservació dels gèneres de l'empresa.
- f) Realitzar, sense l'oportú permís treballs particulars durant la jornada laboral, així com emprar per a ús propi eines o materials de l'empresa.
- g) Discussions molestes amb els companys de feina en presència de públic.
- h) La reincidència en falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent existit comunicació escrita.
- i) No advertir, immediatament als seus caps o a l'empresari de qualsevol anomalia, avaria, accident o fets inusuals que observi a les instal·lacions, maquinària, locals o del personal.
- j) Introduir o facilitar l'accés al centre de treball a persones no autoritzades.
- k) No utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats al treballador per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquest.

- l) La manca de compliment de les normes en matèria de prevenció de riscos i salut laboral o l'incompliment de les instruccions empresarials en les mateixes matèries, quan suposin risc greu per al treballador, els seus companys o tercers, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat o higiènic-sanitaris facilitats per l'empresa.
- m) No usar adequadament, d'acord amb la seva natura i els riscos previsibles, les màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualssevol altres mitjans amb què desenvolupin la seva activitat.
- n) Negar-se a sotmetre's als reconeixements mèdics corresponents establerts d'acord amb l'avaluació de riscos.
- o) Posar fora de funcionament i/o utilitzar incorrectament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·lin en els mitjans relacionats amb la seva activitat als llocs de treball en què aquesta tingui lloc.
- p) La falta immediata d'informació al seu superior jeràrquic directe, i als treballadors designats per realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si escau al Servei de Prevenció, sobre qualsevol situació que, al seu parer, comporti, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut pròpia, d'altres persones o treballadors, o pugui causar un dany greu a l'empresa.
- q) La falta de cooperació amb l'empresari perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.

### 3. Molt greus

- a) Faltar tres dies al treball durant el període de dos mesos, sense causa justificada.
- b) Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els companys de treball o qualsevol altra persona al servei de l'empresa en relació de treball amb aquesta.
- c) La simulació de malaltia o accident.
- d) Simular la presència d'un altre treballador, fixant o signant per ell.
- e) Falta notòria de respecte o consideració a persones alienes a l'empresa.
- f) Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
- g) El robatori, furt o malversació comesos dins o fora de l'empresa.
- h) L'embriaguesa o drogodependència manifesta en la jornada laboral.
- i) Violar el secret de la correspondència o documentació reservats a l'empresa o revelar a estranys de l'empresa dades de reserva obligada.
- j) Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i tercers en general.
- k) La continuada i habitual falta de neteja de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.
- l) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la tasca.
- m) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins d'un període de sis mesos de la primera.
- n) Fumar en els llocs en què estigui prohibit.
- o) La conducta dolosa o imprudent en l'exercici del treball encomanat, o quan la forma de realitzar-lo impliqui dany o risc d'accident o perill greu d'avaría per a les instal·lacions o maquinària de l'empresa.
- p) La imprudència o negligència inexcusables, així com l'incompliment de les normes sobre prevenció de riscos i salut laboral quan produeixin perill o siguin causants d'accident laboral greu, perjudicis greus als seus companys o a tercers, o danys greus a l'empresa.
- q) Qualsevol infracció de les normes quan es derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i la salut pròpia dels altres treballadors o terceres persones, o danys greus a l'empresa.

### 4. Règim de sancions

Correspon a la Direcció de l'Empresa la facultat d'imposar sancions en els termes del que estipula aquest Conveni. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador.

#### 5. Sancions

Faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió de sou i feina fins a tres dies.

Faltes greus:

Suspensió de sou i feina de tres a quinze dies.

Faltes molt greus:

Suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies.

Acomiadament amb pèrdua de tots els seus drets a l'empresa.



## Article 38. Ocupació

Davant la situació d'atur actual, totes dues parts en són conscients i expressen la seva preocupació, com també el desig de mantenir els llocs de treball actuals i de crear-ne de nous.

En el cas de baixa per maternitat, la substitució s'efectuarà per una altra dona, sempre que l'empresa entengui que ha de cobrir-se provisionalment el lloc de treball.

## Article 39. Legislació supletòria

En allò no previst en aquest Conveni s'ha d'observar allò disposat la legislació vigent.

## Article 40. Igualtat d'oportunitats entre homes i dones

Les parts signants del present Conveni manifesten la seva voluntat de garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, així com la no discriminació per qüestions de raça, religió o qualsevol altra condició, de conformitat amb la legislació vigent estatal, jurisprudència i directives comunitàries. Especialment, en el que fa referència a: l'accés a l'ocupació, l'estabilitat a l'ocupació, formació i promoció professional, ambient laboral exent d'assetjament sexual i moral.

Totes les referències efectuades en el text del conveni a "treballador" s'entendran realitzades a les persones, sigui home o dona.

## Transitori 1. Antiguitat en curs.

1. Els treballadors que hagin ingressat a l'empresa abans del 01.01.2012, tindran dret a percebre la part proporcional del bienni o quinquenni en curs d'acord als següents criteris:

Bienni. Sempre que a 31.12.2012 portés generat aquest durant al menys 180 dies.

Quinquenni. Sempre que a 31.12.2012 portés generat aquest durant al menys 365 dies i menys de 1.095 dies.

2. El treballadors que a 31.12.2012 portessin generat d'un quinquenni 1095 dies o més, percebran aquest per l'import sencer del mateix.

## Transitori 2. Taula equivalències entre antigues categories professionals i el nou sistema de classificació professional

Categoria	Grup professional	Nivell salarial
A Tècnics/ques superiors/es	-	-
Director/a tècnic/a	1	1
Subdirector/a tècnic/a	1	1
Tècnic/a	1	2
B Tècnics/ques grau mitjà	-	-
Enginyer/a, perit, etc.	1	2
C Tècnics/ques no titulats	-	-
Contramestre/a, cap taller	3	1
Analista	1	2
Auxiliar laboratori	1	3
Aspirant 17 anys	4	-
Aspirant 16 anys	4	-
D Administració	-	-
Cap de 1a	2	1
Cap de 2a	2	1
Oficial 1a/Viatjant	2	2
Oficial 2a	2	2
Auxiliar	2	3
Aspirant 16/17 a.	4	-

# BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Dissabte, 10 d'agost de 2013 - Número 186

E Personal obrer	-	-
Mestre	3	2
Oficial 1a	3	2
Oficial 2a	3	2
Oficial 3a	3	3
Ajudant especialista	3	3
Peó	3	4

Annex 1. Taula salarial

Any 2013		Sou brut any	Sou base mes	Sou base dia	Plus flexibilitat any	Plus flexibilitat mes	Plus flexibilitat dia
Grup professional 1	N1	21.765,11	1.554,65	51,21	321,08	26,76	0,88
	N2	16.825,33	1.201,81	39,59	248,24	20,69	0,68
	N3	13.774,15	983,87	32,41	203,29	16,94	0,557
Grup professional 2	N1	18.176,91	1.298,35	42,77	268,22	22,35	0,735
	N2	16.350,83	1.167,92	38,47	241,18	20,1	0,661
	N3	13.774,15	983,87	32,41	203,29	16,94	0,557
Grup professional 3	N1	16.825,33	1.201,81	39,59	248,24	20,69	0,68
	N2	14.478,43	1.034,17	34,07	213,65	17,8	0,585
	N3	14.109,24	1.007,80	33,2	208,17	17,35	0,57
	N4	13.886,41	991,89	32,67	204,76	17,06	0,561
Grup professional 4		9.812,77	700,91	23,09	126,53	10,54	0,347

Ex-categories	Plus excategoria any	Plus excategoria mes	Plus excategoria dia	Flexibilitat excategoria any	Flexibilitat excategoria mes	Flexibilitat excategoria dia
Director/a tècnic/a	2.588,91	184,92	6,09	38,25	3,19	0,105
Enginyer/a, perito, etc	2.194,84	156,77	5,16	32,40	2,7	0,089
Tècnic/a	3.169,70	226,41	7,46	46,77	3,9	0,128
Cap de 1a administració	680,27	48,59	1,6	9,99	0,83	0,027
Mestre/a	570,99	40,79	1,34	8,28	0,69	0,023
Oficial 1a	289,61	20,69	0,68	4,14	0,35	0,011
Oficial 1a administració	339,07	24,22	0,8	4,99	0,42	0,014
Oficial 3a	131,88	9,42	0,31	1,83	0,15	0,005
Viatjant	339,07	24,22	0,8	4,99	0,42	0,014

Any 2014		Sou brut any	Sou base mes	Sou base dia	Plus flexibilitat any	Plus flexibilitat mes	Plus flexibilitat dia
Grup professional 1	N1	21.982,76	1.570,20	51,72	324,29	27,02	0,888
	N2	16.993,58	1.213,83	39,98	250,72	20,89	0,687
	N3	13.911,89	993,71	32,73	205,33	17,11	0,563
Grup professional 2	N1	18.358,68	1.311,33	43,2	270,90	22,58	0,742
	N2	16.514,34	1.179,60	38,86	243,59	20,3	0,667
	N3	13.911,89	993,71	32,73	205,33	17,11	0,563

## BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Dissabte, 10 d'agost de 2013 - Número 186

Grup professional 3	N1	16.993,58	1.213,83	39,98	250,72	20,89	0,687
	N2	14.623,21	1.044,52	34,41	215,78	17,98	0,591
	N3	14.250,33	1.017,88	33,53	210,25	17,52	0,576
	N4	14.025,28	1.001,81	33	206,80	17,23	0,567
Grup professional 4		9.910,90	707,92	23,32	127,79	10,65	0,35

Ex-categories	Plus excategoria any	Plus excategoria mes	Plus excategoria dia	Flexibilitat excategoria any	Flexibilitat excategoria mes	Flexibilitat excategoria dia
Director/a tècnic/a	2.614,79	186,77	6,15	38,63	3,22	0,106
Enginyer/a, perito, etc	2.216,79	158,34	5,22	32,72	2,73	0,09
Tècnic/a	3.201,39	228,67	7,53	47,24	3,94	0,129
Cap de 1a administració	687,07	49,08	1,62	10,09	0,84	0,028
Mestre	576,70	41,19	1,36	8,37	0,7	0,023
Oficial 1a	292,51	20,89	0,69	4,18	0,35	0,011
Oficial 1a administració	342,46	24,46	0,81	5,04	0,42	0,014
Oficial 3a	133,19	9,51	0,31	1,85	0,15	0,005
Viatjant	342,46	24,46	0,81	5,04	0,42	0,014