

RESOLUCIÓ de 18 d'octubre de 2023 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Selectives Metropolitanas, SA per als anys 2018-2025 (codi de conveni núm. 08012132012002).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Selectives Metropolitanas, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 de juliol de 2022, 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 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Selectives Metropolitanas, SA per als anys 2018-2025 (codi de conveni núm. 08012132012002) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SELECTIVES METROPOLITANES, SA

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional*

El presente convenio será de aplicación al centro de trabajo de la Carretera Antiga de Barcelona a Valencia, Km.1, ubicado en el municipio de Gavà y que pertenece a la empresa Selectives Metropolitanas, SA. En lo no establecido en el presente Convenio será de aplicación la legislación laboral vigente.

Artículo 2. *Ámbito personal*

2.1. El presente Convenio colectivo afectará a todo el personal de la empresa en el citado centro de trabajo excepto a la Dirección.

2.2. Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas de aquellas personas que perciban retribuciones que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente Convenio, en el sentido de que el personal que antes de la vigencia de este Convenio vinieran percibiendo una retribución global (en conceptos salariales iguales o diferentes) superior a la aquí establecida, no vean disminuida su retribución total ni derechos sociales como consecuencia de la entrada en vigor de este Convenio. Por lo tanto, las retribuciones y derechos sociales establecidos en el presente Convenio no compensan ni absorben las que cada persona mantenía hasta la fecha de la firma del presente Convenio, sean de la naturaleza que sean, manteniéndose éstas en los términos pactados en su momento.

Artículo 3. *Vigencia*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente a su firma.

Artículo 4. *Duración*

La duración de este Convenio Colectivo se establece desde el uno de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 5. *Efectos del Convenio y Denuncia del Convenio*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, se acuerda como fecha de aplicación de las condiciones recogidas en este Convenio, la que expresamente se indique y en el supuesto de no indicarse ninguna, la de 1 de julio de 2022.

El presente Convenio colectivo se considera prorrogado de no mediar denuncia del mismo, de cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de un mes desde la fecha de su extinción y mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no se alcance un nuevo acuerdo expreso.

Artículo 6. *Organización del trabajo*

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, que informará previamente a los comités o delegados de los/as trabajadores/as de las modificaciones que realice cuando así esté previsto por la legislación laboral vigente.

Se aplicará, en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo e información y consulta, a la representación legal de los/as trabajadores/as sobre esta materia, lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores o norma de igual rango que lo sustituyere.

Durante la vigencia del presente Convenio y con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo, empresa y representación de los/as trabajadores/as se comprometen a negociar medidas flexibilizadoras alternativas a la adopción de las previstas en los artículos 51 y 52 del ET, con carácter previo y dentro de los plazos legales que dicho precepto establece para la adopción de las referidas medidas.

Artículo 7. *Concepto CAI*

Es un concepto salarial que se creó para agrupar todos aquellos conceptos salariales que no eran específicos del Convenio del sector. Debido a que en él se incluyeron conceptos que compensaban situaciones históricas, existen dos tipos de colectivos que perciben este importe.

Por una parte, las personas que ya lo percibían antes del 31.12.2001, para los que se incluye en el CAI situaciones históricas a los que llamaremos CAI antes de 31.12.2001.

Por otro lado, el resto que no percibían CAI antes de 31.12.2001 y a los que, a partir de esa fecha, se les incluyó una mejora voluntaria que se recoge en este concepto. A este colectivo se les denominará CAI después de 31.12.2001.

Importe para 2022: 143,88€. Los citados conceptos se incrementarán aplicando el % establecido para cada anualidad en el artículo 30.

Artículo 8. *Prima mensual por puesto de trabajo*

1.1. Bases prima mensual en el proceso de selección de envases.

Se establece un sistema de primas que a diferencia de los negociados con anterioridad, está basado en la productividad y rendimiento de la instalación, excluyendo el concepto de rechazo como principal objetivo de la prima. El personal sujeto a prima será el colectivo de selección, siempre que efectivamente trabaje en alguno de los siguientes puestos de trabajo.

Puestos:

- Aluminio
- Voluminosos
- Pet
- Film
- Rondista
- Color

- Brik
- Mix
- Rebuig
- Conductor alimentación
- Conductor carga y pesaje
- Conductor
- Cabina selección
- Supervisor

En el supuesto que la organización del trabajo variase de tal manera que se viera afectada sustancialmente la producción o la calidad, se negociaría una nueva sistemática de primas.

Mientras dure el estudio y hasta que no se acordase una nueva regulación, se percibiría la prima correspondiente al promedio de los tres últimos meses naturales anteriores. Esta metodología de cálculo también será aplicable en caso de producirse un paro técnico o mantenimiento programado por la empresa y durante el período que dure dicho paro.

1.2. Para el año 2018, 2019, 2020, 2021 la prima se percibirá en los 12 meses del año en función de la siguiente escala de kilogramos tratados al mes:

Kg./día	Horas/día	Kg./hora	Prima/mes
0-68.805	15	0-4.586	0
68.806-70.955	15	4.587-4.729	175
70.956-73.105	15	4.730-4.873	200
73.106-73.255	15	4.874-5.016	225
75.256-77.406	15	5.017-5.159	250
77.407-79.556	15	5.160-5.303	275
79.557-	15	5.304-	300

La anterior escala, también será de aplicación hasta el mes de junio de 2022.

- Los importes y parámetros serán los siguientes a partir del mes de julio de 2022:

Kg./día	Horas/día	Kg./hora	Prima/mes
0-68.805	15	0-4.586	0
68.806-70.955	15	4.587-4.729	200
70.956-73.105	15	4.730-4.873	225
73.106-73.255	15	4.874-5.016	250
75.256-77.406	15	5.017-5.159	275
77.407-79.556	15	5.160-5.303	300
79.557-	15	5.304-	325

- Los importes y parámetros a partir de 1 de enero de 2023 serán los siguientes :

Kg./día	Horas/día	Kg./hora	Prima/mes
0-68.805	15	0-4.586	0
68.806-70.955	15	4.587-4.729	225
70.956-73.105	15	4.730-4.873	250
73.106-73.255	15	4.874-5.016	275
75.256-77.406	15	5.017-5.159	300
77.407-79.556	15	5.160-5.303	325
79.557-	15	5.304-	350

- Los importes y parámetros a partir de 1 de enero de 2024 serán los siguientes:

Kg./día	Horas/día	Kg./hora	Prima/mes
0-68.805	15	0-4.586	0
68.806-70.955	15	4.587-4.729	250
70.956-73.105	15	4.730-4.873	275
73.106-73.255	15	4.874-5.016	300
75.256-77.406	15	5.017-5.159	325
77.407-79.556	15	5.160-5.303	350
79.557-	15	5.304-	375

- Los importes y parámetros a partir de 1 de enero de 2025, serán los siguientes:

Kg./día	Horas/día	Kg./hora	Prima/mes
0-68.805	15	0-4.586	0
68.806-70.955	15	4.587-4.729	250
70.956-73.105	15	4.730-4.873	275
73.106-73.255	15	4.874-5.016	300
75.256-77.406	15	5.017-5.159	325
77.407-79.556	15	5.160-5.303	350
79.557-	15	5.304-	375

1.3. Los parámetros expuestos en los cuadros anteriores, se entienden en una producción efectiva durante 15 horas.

Para el cálculo de la prima, se entenderá que los Kg. tratados siempre se calcularán en la proporción equivalente a las horas efectivas de producción.

El importe de esta prima se percibirá al mes siguiente de su devengo.

1.4.

a) La calidad debe ser siempre la exigida por el mercado o las entidades correspondientes; en el supuesto de que los recicladores o Ecoembes rechazaran basura seleccionada por no ajustarse a los parámetros establecidos, dicha basura se descontaría del total de kilos seleccionados.

b) Se reunirá la Comisión Paritaria cada vez que sea necesario para abordar este tema. Así mismo, la Empresa se compromete a informar por escrito del Convenio de Ecoembes y también a facilitar información sobre las toneladas tratadas, así como, la calidad de las mismas.

1.5. La prima por puesto de trabajo establecida en la presente sistemática, al ser un importe salarial que mejora al personal su salario, en una apreciación conjunta y en cómputo anual, no se computará a los efectos del actual artículo 20, bajas, del referido Convenio o del análogo futuro.

1.6. El cálculo de la prima se hará con carácter diario y no acumulativo. En definitiva, no se acumulará el exceso de producción obtenido a los días siguientes considerándose la aplicación de la tabla con carácter diario.

1.7. Cualquier tipo de ausencia, ya sea de jornada completa o fracción, se descontará del cálculo de la prima, a excepción de las horas de permiso sindical hasta su límite máximo legal, las horas consideradas como asuntos personales, el acompañamiento del personal a los centros de asistencia en el caso de accidente laboral, las ausencias motivadas por enfermedad grave y de larga duración a partir de los 60 días (si se aporta documento médico que expresamente diga enfermedad grave, se considerará desde el inicio de la enfermedad grave), siempre que el absentismo individual no supere el 4% en el año natural y los permisos retribuidos reflejados en el artículo 18 salvo los permisos por matrimonio y traslado de domicilio habitual,.

2. Prima mensual por puesto de trabajo en el proceso de Rvol.

La prima en el proceso de Rvol, entrará en vigor y resultará de aplicación a partir del mes de julio e 2022.

El cálculo resultará del promedio de los parámetros de calidad, servicio al cliente, salidas/entradas y porcentaje de rechazo que se expondrán seguidamente. Cada uno de estos parámetros representará el 25% de la prima.

El importe máximo mensual de prima que podrán percibir será el siguiente:

- Desde 1 de julio de 2022 hasta 31 de diciembre de 2022: 325€.
- Año 2023: 350€
- Año 2024: 375€
- Año 2025: 375€

2.1. Calidad

Se realizarán caracterizaciones mensuales del material, antes de triturar, una en cada turno:

- | | |
|-----------------------------|------|
| - Madera < 97,00% | 0% |
| - 97% < Madera < 97,50% | 75% |
| - 97,50% < Madera < 100,00% | 100% |

2.2. Servicio al cliente

Resultará de la división entre el número de camiones expedidos y el número de camiones solicitados.

Se descontarán todos aquellos que no sean anulados por el propio cliente, o por causa de fuerza mayor (incendio, inclemencia metereológica, falta de material de entrada y paradas técnicas programadas, averías no derivas del personal).

La división nos facilitara un porcentge.

Intérvalos:

- | | |
|--|-------|
| - Expediciones < 98 % de lo solicitado | 0% |
| - 98,01% < exped < 99,00 % | 90% |
| - 99,01% < exped < 99,99 % | 95% |
| - Expediciones = 100% de lo solicitado | 100 % |

2.3. Salidas/Entradas.

Nos facilitará el dato de si se está procesando todo el producto que entra en nuestras instalaciones, esto es, la relación entra las toneladas que salen y las que han entrado.

La división de estas toneladas dará un porcentaje que siempre habrá de ser superior al 95%.

El cálculo de este porcentaje se realizará entre las toneladas de entradas y sanlidas, del día 20 del mes, hasta el día 19 del mes siguiente.

2.4. Porcentaje de rechazo.

Es la relación entre las toneladas de echazo en relación a las toneladas entradas, que se registran en el boletín mensual.

El cálculo también será del día 20 hasta el día 19 del mes siguiente.

Los parámetros serán:

- Rechazo < 11,50%	100%
- 11,01% < rechazo < 13,00%	75%
- 13,01% < rechazo < 15,00%	50%
- Rechazo < 15,01%	0%

Si el KPI no se consigue debido a que el material textil está muy mojado por culpa de la lluvia, no se tendrá en cuenta este parámetro para el cálculo, descontando para el cálculo del mismo los días de lluvia.

2.5. El cálculo de la prima resultará del promedio de los factores anteriores.

2.6. Cualquier tipo de ausencia, ya sea de jornada completa o fracción, se descontará del cálculo de la prima, a excepción de las horas de permiso sindical hasta su límite máximo legal, las horas consideradas como asuntos personales, el acompañamiento del personal a los centros de asistencia en el caso de accidente laboral, las ausencias motivadas por enfermedad grave y de larga duración a partir de los 60 días (si se aporta documento médico que expresamente diga enfermedad grave, se considerará desde el inicio de la enfermedad grave), siempre que el absentismo individual no supere el 4% en el año natural y los permisos retribuidos reflejados en el artículo 18 salvo los permisos por matrimonio y traslado de domicilio habitual.

Artículo 9. *Plus Asistencia*

Este concepto de asistencia ascenderá mensualmente a partir de enero de 2.022 a la cantidad bruta de 49,06 euros por 12 meses, que en cómputo hora son: $12 \times 49,06 = 588,79/1.731,75h = 0,34$ euros/hora, y el trabajador dejará de percibir la proporción por horas, si incurre en cualquier ausencia al trabajo, incluso justificada, esto es cualquier tipo de ausencia, ya sea de jornada completa o fracción, se descontará del cálculo del concepto de asistencia, a excepción de las horas de permiso sindical hasta su límite máximo legal, las ausencias motivadas por acompañar a otro/a empleado/a a un centro asistencial cuando se requiera acompañar al accidentado, enfermedad grave o fallecimiento de un familiar en los términos previstos en el apartado del Convenio que regula esta licencia, nacimiento de hijos/as y accidente de trabajo o enfermedad profesional. Para años sucesivos, se incrementará aplicando el % establecido para cada anualidad en el artículo 30.

Artículo 10. *Asistencia a consultorio médico*

Cuando por razón de enfermedad la persona precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral y solicite a la empresa con antelación suficiente la ausencia, ésta concederá un permiso retribuido máximo de cuatro horas para asistir al médico de cabecera, y por el tiempo indispensable cuando acuda al médico especialista y justifique la necesidad de mayor tiempo, debiendo justificarse con el correspondiente volante visado por el médico de cabecera en el primer supuesto y el médico especialista en el segundo, donde necesariamente deberá constar la hora de entrada y salida de la visita médica. En el supuesto que un/a trabajador/a padezca una indisposición que le imposibilite la asistencia al trabajo, deberá comunicarlo a la empresa a la mayor brevedad posible y, como máximo, en un plazo de 1 hora desde el inicio de la jornada, salvo que esta persona pueda justificar la imposibilidad de comunicarlo.

Artículo 11. *Incentivo Remonte de basura*

1. Si se tiene que remontar basura sábado y domingo de la misma semana, los dos días, se percibirá una compensación especial, al mes, de 117,12€ en el 2022. Si se remonta un solo día del fin de semana, la compensación, al mes, será 78,08€ en el 2022.

2. Si, durante el período de Navidad a Reyes y durante el período de Semana Santa y Pascua, fuese preciso remontar basura, se percibirá un incentivo especial de 48,80€ en el 2022, en esos meses en que efectivamente se haya remontado basura. Este incentivo es independiente del

establecido en el punto anterior, por lo que se percibirán ambos incentivos, si se dan las condiciones establecidas en los dos puntos.

Para años sucesivos, se incrementará aplicando el % establecido para cada anualidad en el artículo 30.

Artículo 12. *Incentivo por Producción anual*

Para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 los criterios de devengo de la prima anual serán determinados de acuerdo con la siguiente escala y condiciones:

1. Los trabajadores afectados por este incentivo son: Todos los que perciben prima por Selección de Envases, voluminosos y mantenimiento de cada uno de los turnos.

2. Escala:

t/año	Días/año	De 2018 a 2021 Prima/año/euros	2022	2023	2024	2025
0-14.499	248	0				
14.500	248	300	300	300	300	300
16.000	248	360	360	360	360	360
16.500	248	420	420	420	420	420
17.000	248	480	480	480	480	480
17.500	248	540	540	540	540	540
18.000	248	600	600	600	600	600

3. El valor resultante de lo establecido en el punto anterior corresponde a un año íntegro de trabajo, sin ausencia de ninguna clase. En los supuestos de ausencias, se percibirá la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado. A estos efectos, se considera tiempo efectivo las horas efectivamente trabajadas, con la única excepción de las horas utilizadas por los/as Delegados/as de Personal para el ejercicio de su función, dentro de los límites legalmente establecidos y el tiempo necesario, máximo 4 horas, para asistir a las revisiones médicas anuales que organice la empresa en materia de prevención de riesgos, también se considerará tiempo efectivo trabajado el accidente de trabajo o enfermedad profesional y las bajas por enfermedad grave y de larga duración a partir de los 60 días (si se aporta documento médico que expresamente diga enfermedad grave, se considerará desde el inicio de la enfermedad grave), siempre que el absentismo individual no supere el 4% en el año natural. Las ausencias de cualquier otro tipo, justificadas o injustificadas, quedan fuera del cómputo del incentivo.

4. El período anual contemplado es el año natural de enero a diciembre.

5. El abono del incentivo se hará efectivo en enero del año siguiente al que sirve de base de cálculo, en cuanto se disponga de los datos completos y definitivos.

6. Esta prima la percibirán sólo el personal en plantilla a 31 de diciembre y en proporción al tiempo trabajado dentro del año, independientemente del tipo de contrato que les vincule con la empresa.

Artículo 13. *Nocturnidad*

Se entiende por nocturnidad la jornada laboral comprendida entre las 22.00 y las 6.00 del día siguiente. Al personal que realice su jornada en este margen horario, parcial o totalmente, se le abonará en concepto de nocturnidad el 20% del salario base de las horas coincidentes.

Artículo 14. *Horas Extraordinarias*

Valor horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias, es el siguiente:

Días laborables	Valor 2022
Peón/a	12,84€
Especialista	17,64€
Cond. Espta.	17,64€
Of. 1ª Mant.Electricista	25,16€
Of.1º Mant.Mecànic	25,16€
Of. 1ª Adminis.	25,16€
Encargado/a	25,16€
Supervisor	25,16€

En días no laborables y nocturnas.

Las horas extraordinarias que se realicen en sábados, domingos o festivos, así como las nocturnas, tendrán un incremento del 20%.

Para años sucesivos se incrementarán aplicando el % establecido para cada anualidad en el artículo 30.

Artículo 15. *Vestuario y rotura de gafas correctoras por Accidente de Trabajo*

Se establecerá un grupo de trabajo para definir el vestuario más adecuado para los diferentes colectivos de Semesa. Este grupo estará formado por los y las delegadas de prevención en representación del personal, y por la dirección técnica en representación de la empresa. Según establece la correspondiente Ley de contratación pública, el vestuario de trabajo forma parte de un expediente de licitación pública, y para el seguimiento del buen funcionamiento de este Servicio, ropa y lavado de ropa, el mencionado grupo de trabajo se reunirá el mismo día y a continuación de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, si bien, la frecuencia será de máximo 2 reuniones cada año.

No obstante lo anterior, indicar que el calzado queda fuera del ámbito de aplicación, y la empresa realizará 1 entrega de calzado en verano antes del 15 de mayo, y si es necesario realizará otra entrega según las necesidades de la persona trabajadora.

La empresa entregará a todo el personal gafas de protección graduadas o no, y las repondrá cuando sea necesario.

Artículo 16. *Incentivo Mantenimiento*

Se acuerda que el personal de Mantenimiento perciba la cantidad de 214,94 euros por 12 mensualidades para el 2022. Para años sucesivos se incrementará aplicando el % establecido para cada anualidad en el art. 30.

Artículo 17. *Jornada Laboral*

Para los años 2018 al 2022, ambos inclusive, la jornada laboral anual será de 1.731 horas y 45 minutos, distribuidas como se pacte en el calendario laboral.

- Para el año 2023 la jornada anual será de 1.715h.
- Para el año 2024 la jornada anual será de 1.707h.
- Para el año 2025 la jornada anual será de 1.699h.
- Para el año 2026 la jornada anual será de 1.691h.

Para la determinación del calendario laboral para cada uno de los años, resultarán de aplicación las siguientes premisas.

La presencia diaria de trabajo será de 8 horas para cada turno, el de mañana de 06.00 a 14.00 horas y el de tarde de 14.00 a 22.00 horas. Se realizarán 2 descansos de 10 minutos a cuenta de la empresa y otro descanso de 30 minutos de los cuales 15 minutos serán a cuenta de la empresa y los otros 15 minutos a cuenta de los/as trabajadores/as. El calendario laboral se confeccionará apreciando estos acuerdos y se entregará a lo largo del mes de enero de cada año.

La reducción de la jornada anual acordada se aplicará a reducir los 15 minutos que van a cargo de la persona trabajadora, del tiempo del bocadillo.

- Vacaciones.

Se pactan las vacaciones anualmente según el calendario laboral que a este Convenio se adjunta, respetando la jornada laboral comentada anteriormente y un sistema de turnos de vacaciones durante el período de julio a principios de septiembre.

1. Cuando una persona se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal durante su periodo de vacaciones previsto, las disfrutará cuando se incorpore a su puesto de trabajo, según lo establecido en el párrafo segundo del punto 2, de este precepto.

2. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, esta persona podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3. Cambio turno en vacaciones: Con la intención de garantizar el funcionamiento necesario de la planta se acuerda establecer un régimen de cambio de turnos según cuadro adjunto al calendario laboral, que se compensará con el abono de 150€ a todos los colaboradores por su disponibilidad durante todo el periodo de vacaciones.

Los 150€ comentados se abonarán en una sola vez en la nómina del mes de septiembre.

4. Con el objetivo de optimizar las fases productivas se establece la posibilidad de solicitar hasta un máximo de diez días de vacaciones en fechas distintas al sistema de turnos indicado al principio de este artículo. Esta posibilidad podrá fraccionarse en dos períodos a lo largo del año.

Las personas interesadas en disfrutar de dicho período vacacional comunicarán mediante petición escrita antes del día 31 del mes de enero, el deseo de acogerse a dicha opción indicando las fechas de elección y el número de días que se solicitan en cada período.

En el caso que posteriormente quisieran renunciar a la petición formulada, se podrá anular siempre y cuando exista un preaviso mínimo de un mes entre la fecha de renuncia y la de inicio del período solicitado, habida cuenta que es indispensable para coordinar con antelación suficiente las sustituciones que comporta el período vacacional.

Esta posibilidad de acceder al período descrito sólo podrá hacerse extensiva a un máximo de tres personas por turno, respetando estrictamente el orden de recepción de las solicitudes.

Esta opción de disfrute vacacional también podrá también ser aplicada en el caso de permiso retribuido, de acuerdo con las condiciones descritas en el convenio colectivo, por enfermedad grave o fuerza mayor de familiares hasta segundo grado, pudiendo la persona trabajadora

ampliar el mencionado permiso que le pudiera corresponder solicitando hasta un máximo de cinco días de vacaciones.

La posibilidad de distribución fraccionada de las vacaciones será de aplicación si las necesidades productivas lo permiten, Debiéndose formular una petición por escrito con anterioridad al día 31 de enero.

Artículo 18. *Medidas de conciliación familiar, personal*

El personal afectado por el presente convenio tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Si coincide con el período de vacaciones, estas quedarán en suspenso, reiniciándose las vacaciones cuando finalice el permiso de matrimonio.

b) Cuatro días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización y fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona necesite hacer un desplazamiento a provincia distinta de su residencia, el plazo será de seis días.

Los días serán naturales y se disfrutarán a partir del hecho causante, que se deberá acreditar documentalment en todos los casos, o al día siguiente si el trabajador hubiera realizado la jornada completa siempre que el siguiente día sea laborable.

El disfrute del periodo de permiso retribuido podrá realizarse de forma discontinua y por jornadas completas, en un período máximo de tres semanas, en los supuestos de accidente, enfermedad grave u hospitalización.

Tres días por fallecimiento, accidente, hospitalización o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora deba hacer un desplazamiento fuera de la provincia de residencia el permiso será de cinco días, debiéndose acreditar documentalment en todos los casos antes mencionados.

Los tres días serán naturales y se disfrutarán a partir del hecho causante o al día siguiente si la persona hubiera realizado la jornada completa, siempre que el día siguiente sea laborable.

El disfrute del periodo de permiso retribuido podrá realizarse de forma discontinua y por jornadas completas, en un período máximo de tres semanas, en los supuestos de accidente, enfermedad grave u hospitalización.

En los supuestos de que la persona trabajadora se ausente de manera urgente por fallecimiento, enfermedad grave sobrevenida o accidente de familiar de hasta segundo grado durante la jornada laboral, decidirá si el resto de la jornada no realizada le será deducida en la nómina del mes o hará uso proporcionalmente de uno de los días de permiso retribuido que le concede este Convenio.

Un día por fallecimiento de familiar de tercer grado de consanguinidad.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

e) Un día por nacimiento de nietos/as.

En relación a los permisos por lactancia se estará a lo que establezca la legislación laboral vigente en cada momento.

f) Las trabajadoras y trabajadores dispondrán de un permiso retribuido de 10 horas anuales para ausentarse de su puesto de trabajo y poder acompañar a cada uno de los descendientes menores de 16 años inclusive o ascendientes, en ambos casos hasta primer grado de consanguinidad.

g) El personal dispondrá de un permiso retribuido de 24 horas anuales al objeto de resolver asuntos personales, para lo que sólo tendrá que preavisar de su decisión en hacer uso del mismo con una antelación de 48 horas. El tiempo mínimo de permiso solicitar e es de 4 horas.

En los supuestos contemplados en este apartado g), el disfrute de permisos continuados de 8 o más horas quedará limitado a un máximo de dos personas por turno de trabajo.

h) Las parejas de hecho tendrán a todos los efectos los permisos retribuidos que se contemplen para los matrimonios. Para acreditar tal condición será necesario presentar libro familia o documento oficial administrativo que lo sustituyera.

i) Permiso retribuido para acompañar a un familiar de primer grado de consanguinidad por enfermedad grave publicado en el listado de la seguridad social de:

- Año 2022 de 40h.
- Año 2023 de 60h.
- Año 2024 de 80h.
- Año 2025 de 100h.

2. Excedencias:

a) La persona trabajadora, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

b) Excedencia por cuidado de hijas/os o cuidado de familiares. Se estará en cada momento a lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria sobre esta materia.

3. Suspensión con reserva del puesto de trabajo: Suspensión con reserva del puesto de trabajo por nacimiento, adopción o acogimiento de menores de 6 años o de menores de edad mayores de 6 años con diversidad funcional o con problemas de inserción social y familiar.

Se estará en todos estos supuestos, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normativa que desarrolle en cada momento estos aspectos de conciliación de la vida laboral y familiar.

4. Cambio de puesto por riesgo en caso de embarazo y derecho de retorno al puesto: La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si existiera un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia.

El cambio de puesto de trabajo o función, previo certificado del médico o facultativo de la seguridad social que lo justifique, se llevará a cabo, si fuera posible, de conformidad con las reglas que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior. La

empresa deberá determinar, previa consulta con el personal delegado de prevención, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajos a turnos.

Si no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Todo esto también será de aplicación al periodo de cura del lactante. En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, la misma pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo en la cuantía establecida en la legislación aplicable. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 19. *Préstamos y Anticipos*

Las personas trabajadoras podrán pedir anticipos a cuenta del trabajo efectuado respetando las siguientes condiciones: Anticipo. La empresa concederá el importe máximo del 50% de una mensualidad (salario Base, antigüedad y a cuenta convenio si lo hubiere) en concepto de anticipo, se pedirá un solo anticipo antes del día 10 y la empresa lo abonará antes del día 15 del mes, y se deducirá en la nómina inmediatamente siguiente.

- Anticipo especial. Préstamo.

La empresa concederá un anticipo especial cuyo importe mínimo será el máximo del anticipo normal y el importe máximo será de 3 mensualidades y se deducirá como máximo en los próximos 12 pagos. La empresa dejará de conceder este anticipo especial cuando el importe de los anticipos especiales pedidos en la empresa por toda la plantilla haya llegado a los 24.000€

Artículo 20. *Sobre incapacidad temporal derivada de enfermedad común*

Se establece un período en el que el empleado/a podrá ver complementada en el 100% del salario base, antigüedad, plus higiene y CAI, la prestación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común con hospitalización, siempre y cuando el absentismo individual no supere el 4% referido al año natural.

Se complementará durante el período de convalecencia, siempre que la hospitalización haya sido de al menos un día y que el tiempo total no exceda los 60 días, debiéndose acreditar los períodos de internamiento mediante certificado expedido por el correspondiente facultativo.

Se establece un período en el que el empleado/a podrá ver complementada en el 100% del salario base, antigüedad, plus higiene y CAI, la prestación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común sin hospitalización, durante los 6 primeros días de baja al año seguidos o intermitentes, siempre y cuando el absentismo individual no supere el 4% en el año natural.

En el supuesto de que la baja se prolongase más de 60 días, la empresa complementará en el 100% del salario base, antigüedad, plus higiene y CAI, la prestación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común siempre y cuando el absentismo individual no supere el 4% en el año natural. En este caso la empresa repondrá a la persona afectada la deducción que previamente haya sido practicada.

Para el cómputo del absentismo se considerará cualquier ausencia del puesto de trabajo, excepto horas de permiso sindical, accidente laboral y permiso de maternidad/ progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento.

La empresa abonará el 100% del importe de las pagas extras.

Artículo 21. *Sobre accidente laboral, enfermedad profesional y enfermedad grave*

Se complementará desde el primer día y mediante acreditación con certificado expedido por el correspondiente facultativo, el 100% del salario base, antigüedad, plus higiene y CAI, la prestación de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional, accidente laboral o enfermedad grave.

La empresa abonará el 100% del importe de las pagas extras.

Artículo 22. *Póliza de Seguros*

• Se establecerá una póliza, desde el año 2018 y hasta el año 2021 que cubrirá las siguientes contingencias e importes:

- Muerte: 12.000€
- Invalidez permanente total: 12.000€

• El año 2022 los importes por cada contingencia e importe:

- Muerte por accidente de accidente laboral e invalidez permanente: 24.000€
- Muerte por otras causas: 16.000€

• El año 2023 los importes por cada contingencia e importe:

- Muerte por accidente laboral e invalidez permanente: 26.000€
- Muerte por otras causas: 17.000€

• El año 2024 los importes por cada contingencia e importe:

- Muerte por accidente laboral e invalidez permanente: 28.000€
- Muerte por otras causas: 18.000€

• El año 2025 los importes por cada contingencia e importe:

- Muerte por accidente laboral e invalidez permanente: 30.000€
- Muerte por otras causas: 19.000€

Esta póliza se contratará con la compañía de seguros que la empresa determine.

Se acuerda expresamente, que esta póliza se establecerá para aquel personal empleado que la compañía de seguros considere asegurables en condiciones normales, es decir, quedaran excluidos aquellas personas de la plantilla que por razones de salud la compañía de seguros considere no son asegurables o aquellos que representen un coste excesivo.

Artículo 23. *Ayuda hijos/as*

1. Se establece una ayuda familiar por mes e hijos/as a cargo entre 0 y 16 años de los siguientes importes: A partir del año 2022: 30€

Adicionalmente se abonará, a partir del 1 de enero de 2022, a las personas trabajadoras que tengan hijos en edades comprendidas entre los 3 y los 16 años la cantidad bruta anual de 90€ por cada hijo. Dicho importe se abonará en la nómina correspondiente al mes de mayo.

Se establece, a partir de enero de 2022, una ayuda familiar por mes e hijo a cargo, cuando este tenga una edad entre 0 y 16 años, para las familias monoparentales. Este ayuda será de 90€ y se abonará en la nómina correspondiente al mes de mayo.

2. El personal que tenga hijos/as considerados con diversidad funcional por los diferentes organismos oficiales que no perciban rentas del trabajo superiores al salario mínimo interprofesional, percibirán a partir del 1 de enero de 2018 la cantidad de 50€ al mes por 12 pagos al año si como consecuencia de su enfermedad requiriera la asistencia a un centro especializado para personas con capacidades especiales. A partir del día 1 de enero de 2022 el importe que se abonará será el de 90€ al mes, por 12 pagos al año.

Será requisito imprescindible aportar documento certificado del centro asistencial.

3. A partir de 1 de enero de 2022, las personas trabajadoras que tengan hijos que cursen estudios superiores en la universidad, percibirán un importe anual de 400€ brutos.

Para tener derecho a dicho importe, que se abonara en el mes de noviembre, será requisito imprescindible acreditar que se ha llevado a cabo la matriculación y el pago de las tasas correspondientes.

4. A partir de 1 de enero de 2022, las personas trabajadoras que tengan hijos que cursen un módulo de formación profesional percibirán un importe anual de 200€ brutos.

Para tener derecho a dicho importe, que se abonara en el mes de noviembre, será requisito imprescindible acreditar que se ha llevado a cabo la matriculación y el pago de las tasas correspondientes.

5. Para años sucesivos estas ayudas se incrementaran aplicando el % establecido para cada anualidad en el artículo 30.

Artículo 24. *Vacantes y Ascensos*

- Consideraciones generales

1. Los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

2. La dirección de la empresa, fomentará siempre que sea posible la promoción profesional de las personas trabajadoras afectadas por este Convenio.

3. Se publicarán en la intranet las ofertas de empleo de personal afectado por este convenio que se puedan producir en la empresa, las cuales también se comunicarán al comité de empresa el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir y las condiciones que deben reunir los aspirantes, vía correo electrónico sin que esta comunicación suponga ningún tipo de limitación a la autonomía organizativa asignada a la dirección de la empresa para la normativa legal vigente.

La oferta de empleo se mantendrá en la intranet un mínimo de 7 días para conocimiento de las personas trabajadoras.

4. Se seguirá el protocolo de concurso vacante interno siguiente:

- Vacantes no estructurales.

Los puestos de trabajo no estructurales, que son puestos de trabajo causales de carácter temporal, serán de libre designación por parte de la dirección de la empresa y podrá utilizar cualquier modalidad de contratación regulada en la legislación laboral vigente. Si una vacante no estructural por razones organizativas empresariales se convierte en estructural tendrá que pasar por el proceso de selección interno.

- Vacantes estructurales.

Cuando existan vacantes en puestos de trabajo del tipo estructural, la dirección de la empresa, previamente a la publicación externa de la oferta de trabajo, informará internamente por los medios habituales establecidos en la empresa, intranet, con la finalidad de que cualquier persona trabajadora pueda optar al proceso de selección del puesto que se pretende cubrir.

La oferta se publicará en la Intranet con toda la información relativa al proceso de selección, indicando como mínimo los siguientes puntos:

1. Descripción del Puesto de Trabajo.
2. Tipo de contratación.
3. Ubicación del centro de trabajo.
4. Salario según categoría.
5. Plazo máximo de envío de candidaturas.

La publicación de la vacante se mantendrá al menos un periodo de siete días.

A la publicación de la vacante, se especificarán las bases exigibles para acceder a la vacante, que deberán ser las indicadas en el proceso de selección.

De no presentarse ninguna solicitud interna, las vacantes serán de libre designación de la empresa.

- Promociones internas.

La promoción de un puesto de trabajo existente en un grupo profesional superior por causa organizativa tendrá la consideración de vacante estructural.

La vacante estructural que se produzca por causa organizativa tendrá la consideración de promoción entre los grupos profesionales inferiores.

En caso de no presentación de solicitudes o que las solicitudes no cumplen las bases exigibles, se abrirá el proceso a personal externo.

- Proceso de selección.

Para la promoción y para cubrir vacantes de personal, la empresa establecerá la base de un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las circunstancias y el sistema de puntuación que se detallará a continuación. Podrán presentarse al proceso de selección las personas trabajadoras que tengan tanto contrato indefinido como temporal.

El proceso se inicia con la presentación del CV actualizado y acreditación mediante certificado de las formaciones exigidas.

En el plazo máximo de una semana después del cierre de presentación de solicitudes, se admitirá o descartará las solicitudes, en función de si cumplen o no las bases exigibles para cubrir la vacante.

Con las solicitudes admitidas, las personas que sigan en el proceso deberán superar una prueba de carácter psicotécnico, talento, y una prueba grafológica de forma satisfactoria. Si no se supera estas pruebas, la candidatura quedará excluida del proceso.

A la vez se realizará una entrevista competencial para determinar que la persona cumple con las competencias solicitadas para aquel puesto de trabajo. Una vez realizadas estas pruebas los siguientes criterios de valoración serán los descritos a continuación.

Criterio	Puntuación máxima	Información / Condicionantes
Examen	25	Para continuar el proceso se deberá conseguir una nota mínima de 5 puntos sobre 10. Los candidatos/as que no lleguen a esta puntuación, serán excluidos del procedimiento
Formación	10	La puntuación de este criterio se establece en un punto, por cada 10 horas de formación. (Las materias que sumarán puntos serán las siguientes: Prevención de Riesgos Laborales (PRL), Catalán Gestión de residuos)
Inspecciones /Actitud	45	(Criterios establecidos)
Puntualidad	5	Por cada día con retraso injustificado en la entrada al turno de trabajo en los últimos 12 meses, se descontará 1 punto sobre los disponibles
Absentismo	15	Si el absentismo del candidato/ta es superior al 4% anual, perderá la puntuación por este criterio
Total puntuación	100	

Respecto a la puntuación relativa a las Inspecciones / Actitud, lo ítems de control que se establecen son los siguientes:

Criterio	Puntuación
Estado de orden y limpieza del puesto de trabajo. Se puntuará el orden y la limpieza del puesto de trabajo, realizando fotografías cuando la puntuación no sea normal, para dejar constancia de los hechos	15
Nivel de cumplimiento de los procesos establecidos. Se comprobará y valorará si la persona trabajadora realiza su trabajo, en base a las instrucciones internas establecidas	20
Actitud Se valorará especialmente a las personas que tengan una actitud proactiva	10

Artículo 25. Trabajos de superior o inferior categoría

Las categorías consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener previstos todos los cargos enumerados. Todo el personal deberá tener un trabajo asignado a su categoría o especialidad. Todo el personal trabajador podrá realizar trabajos de categorías superiores y la empresa deberá aplicar el salario de la categoría superior cuando exceda de una jornada laboral y esta actividad se realice de manera habitual (no se computarán sustituciones por, bajas de IT, accidente laboral, enfermedad profesional, vacaciones, ni días de libre disposición), en este caso se acumulará la suma de las distintas fracciones.

Todo el personal que realice una categoría superior durante seis meses de modo ininterrumpido o doce meses de modo alterno consolidará la categoría. En ningún caso se tendrán en cuenta para consolidar la categoría las sustituciones por bajas de IT, accidente laboral, enfermedad profesional, vacaciones, ni días de libre disposición.

En el caso de que la persona sea cambiado de su puesto de trabajo para realizar otros trabajos de categoría inferior, ello no implicará menoscabo de su formación y categoría ni supondrá trabajo vejatorio, la duración no podrá ser superior a tres meses. Dicho cambio solo podrá producirse por razones técnicas u organizativas, debiendo justificarse por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

Dichos trabajos solo pueden durar el tiempo imprescindible para su atención, conservando en todo caso la retribución de la categoría de origen, en este caso la empresa deberá comunicar tal decisión a los/as representantes del personal.

Artículo 26. Régimen disciplinario

La empresa dará notificación escrita a los delegados/as de personal, de las sanciones que imponga a cualquier trabajador/a. La notificación será simultánea a la del trabajador/a, con el fin de que puedan personarse en el mismo.

La empresa dará notificación escrita a los delegados/as de personal, de la apertura de todo expediente contradictorio que se instruya en averiguación de hechos que pudieran ser constitutivos de faltas graves o muy graves, cometidos por la plantilla que tengan la condición de personal delegado de la plantilla.

El personal podrá ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan a continuación:

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

- Faltas Leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta leve puede ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
11. No comunicar a la empresa, con antelación suficiente, cualquier ausencia justificada o no, que imposibilite organizar con las personas necesarias el turno de trabajo.

- Faltas graves.

Se consideraran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a Organismos Oficiales. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distraccions en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él/ella.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instal·lacions podrà ser considerada como muy grave.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
11. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

- Faltas muy graves.

Se considerann faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilitzar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instal·lacions, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

15. El acoso sexual y por razón de sexo, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

16. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

17. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo

18. El incumplimiento del código de conducta laboral que resulta de aplicación en la empresa.

- Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta el despido.

- Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los quince días, para las faltas graves a los treinta días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión. A efectos de antecedentes, las faltas leves se cancelarán al mes, las graves a los 3 meses y las muy graves a los 6 meses.

Artículo 27. Acumulación y gestión de las horas de la representación legal de los y las trabajadoras

La representación legal de los y las trabajadoras disfrutará de las garantías establecidas en cada momento por la legislación vigente.

El personal representante de los y las trabajadoras dispondrán de un crédito horario mensual retribuido por cada uno de los miembros del comité o delegado de personal del centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Delegados de personal o miembros del comité de empresa:

Hasta cien trabajadores/as. La representación legal de los y las trabajadoras dispondrá de un crédito horario de 30 horas mensuales.

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los delegados de personal, será acumulable por periodos anuales, previa notificación a la empresa.

Los y las delegados/as de personal, notificarán trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los delegados/as de personal. En cualquier caso, la utilización de horas acumuladas según los criterios aquí establecidos deberá ser también comunicada a la empresa en 48 horas. El delegado/a de prevención, tendrá que preavisar también con 48 horas, a excepción de los casos de urgencia.

Artículo 28. *Prejubilación*

Si concurren las posibilidades organizativas para facilitar las prejubilaciones, y haciendo uso de la normativa que esté vigente en cada momento al objeto de posibilitar que el personal de la empresa pueda acceder a la jubilación, bien sea parcial, como total, como, en definitiva, cualquier modalidad que la normativa legal establezca en cada momento, en el ánimo de posibilitar, tanto la jubilación del personal actualmente en plantilla como la incorporación de nuevos/as empleados/as, en las modalidades contractuales que procedan.

En definitiva, si son concurrentes tanto el interés y la voluntad del trabajador/a como la de la empresa se podrá hacer uso de las referidas modalidades contractuales.

Artículo 29. *Seguridad y salud laboral*

Principios generales.

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, todo ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos. Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber de la empresa de dar una protección eficaz de los trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores/as, entre otros.

Principios de la acción preventiva.

La empresa aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar y combatir los riesgos en su origen.
 - b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
 - c) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual solo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas
 - d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
 - e) Planificar la prevención. La gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa.
- Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planificará por la empresa a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, la empresa, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a la representación legal de los y las trabajadoras y órganos de prevención existentes en la empresa.

- **Planificación preventiva:** A partir de los resultados de la evaluación, la empresa realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.
- **Información:** A la firma del presente Convenio, la empresa estará obligada a informar, periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre empresa y Delegados/as de Prevención o Comités de Seguridad y Salud, se publicaran en los tablones de anuncios. Asimismo dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

- **Formación:** La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados/as, acorde con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento de aquellas del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los/as Delegados/as de Prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

El tiempo dedicado a la formación del personal Delegado de Prevención, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

- **Vigilancia de la Salud.**

La empresa es la responsable de la vigilancia de la salud del personal a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar los reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando la persona preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe del personal representante de los y las trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los y las trabajadoras o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un riesgo para ella misma, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados al personal afectado. Así mismo la empresa, las personas y órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico en un plazo máximo de treinta días a contar desde la contratación, salvo que la empresa tenga contratada en periodos ciertos estas revisiones médicas, cuya acreditación podrá ser solicitada por la representación legal de los y las trabajadoras.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada persona a los efectos oportunos. Y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará copia al comité de Seguridad y salud laboral o a los delegados de prevención.

- Manipulación de cargas.

La empresa, en el supuesto de que alguna persona manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su salud o seguridad, debe adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea artículo 22, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre Manipulación Manual de Cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.

A los efectos anteriores, se entiende por manipulación manual de cargas, cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores/as, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos para los trabajadores.

La empresa debe proporcionar información y formación a los y las trabajadoras y a sus representantes, sobre la forma correcta de manipular las cargas y los riesgos que implica en no hacerlo en dicha forma.

Sobre lugares de trabajo, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 486/1997 y a la normativa vigente sobre la materia en cada momento

Sobre agentes biológicos, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 664/1997 y a la normativa vigente sobre la materia en cada momento.

Sobre agentes cancerígenos, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 665/1997 y a la normativa vigente sobre la materia en cada momento

- Consulta y Participación de los Trabajadores/as.

La Ley de prevención de riesgos laborales, artículo 34, punto 1, se determina que los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones artículo 22 con la prevención de riesgos en el artículo, por lo que deberá entenderse que las materias de consulta a que se refiere el artículo 33 de la Ley de prevención de riesgos laborales son efectivamente de participación.

Personal delegado de Prevención. Los y las delegados de prevención son los representantes del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. El número de delegados de prevención se fijará en un delegado de prevención por cada 25 personas trabajadoras o fracción en la empresa de hasta 100 trabajadores/as. La empresa con más de 100 trabajadores/as se regirán en esta materia por la legislación vigente.

El personal delegado de prevención, en tanto que la representación del personal, gozan de un crédito horario establecido por el Estatuto de los trabajadores en su artículo 68, letra e).

A este crédito no se le imputaran las horas utilizadas en las 23 artículos del Comité de Seguridad y Salud, las que se dediquen a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y acompañar las inspecciones de trabajo en las vistas y verificaciones del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el tiempo utilizado para informarles sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.

- Comité de Seguridad y Salud

Es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales, esta formado por las personas delegadas de prevención, en representación de la plantilla, y la empresa y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención. Debe constituirse en empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras. En la empresa que no se cuente con Comité de Seguridad y Salud, las competencias atribuidas a dicho Comité, serán asumidas por los y las delegados de prevención.

- Servicios de Prevención

De conformidad con el artículo 31 de la Ley de prevención de riesgos laborales, los Servicios de Prevención, entre otras funciones, proporcionaran a la Empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

La información y formación de la plantilla. La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

La vigilancia de la salud del personal en relación con los riesgos derivados del trabajo.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se adoptaran a la mayor brevedad posible, todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del mismo daño (estudio de las causas de cada accidente de trabajo o enfermedad profesional). Se procederá a informar a cada uno del personal Delegado de Prevención de los daños producidos en el caso de un accidente grave.

Artículo 30. *Incremento salarial*

El incremento salarial, que se aplicará, a los conceptos salariales de las tablas del Convenio y para cada uno de los años de vigencia de este Convenio Colectivo será el siguiente:

Los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, los incrementos salariales quedan determinados por lo que ha dispuesto en cada momento la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en relación a esta materia para cada uno de los indicados años.

Asimismo, para los años 2023, 2024 y 2025 se acuerda, en cuanto a los incrementos salariales, a lo que puedan determinar para cada uno de los referidos ejercicios los Presupuestos Generales del Estado o normativa de aplicación que lo sustituyera, en relación a esta materia para las empresas de estas características, esto es, de capital público.

En el supuesto de que no se estableciera ninguna indicación sobre los incrementos salariales en los presupuestos del Estado, ni en ninguna otra normativa legal de aplicación, estos vendrán determinados, para cada uno de los años por lo siguiente:

- Para 2023, el IPC, del año anterior, es decir, el de 2022, fijado por el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que lo sustituya.
- Para 2024, el IPC, del año anterior, es decir el de 2023, fijado por el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que lo sustituya.
- Para 2025, el IPC, del año anterior, es decir de 2024, fijado por el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que lo sustituya.

Artículo 31. *Conceptos salariales*

A continuación se relacionan los conceptos salariales, así como, el índice utilizado para su revalorización:

Salario Base. Los salarios bases a regir durante la vigencia del presente Convenio son los que figuran en el anexo I. Se incrementa según el % establecido en el Art. 30.

Antigüedad. Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad consistente en:

- Un 5% sobre el salario base al cumplirse los cinco años de servicio efectivo en la empresa.
- Un 10% sobre el salario base al cumplirse los diez años de servicio efectivo en la empresa.
- Un 15% total sobre el salario base al cumplirse los quince años de servicio efectivo en la empresa.
- Un 20% total sobre el salario base al cumplirse los veinte años de servicio efectivo en la empresa.

Se estima este 20% como tope de antigüedad para todas las categorías a partir de los veinte años en la empresa, respetándose las mejoras anteriormente obtenidas, hasta la fecha de la firma del presente convenio.

- Salario base, Antigüedad y Cai.

Estos conceptos se perciben en las 12 mensualidades del año más tres pagas extras, el 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre. La de marzo se devenga del día 01/04 del año anterior al 31/03 del año en curso. La de julio se devenga de 01/07 del año anterior al 30/06 del año en curso. La de diciembre se devenga de 01/01 a 31/12 del año en curso.

- Plus Higiene.

Se establece para todos los trabajadores de aplicación del Convenio, un plus denominado Higiene que consiste en el pago mensual del 15% del salario base. Se percibe en las 12 mensualidades.

- Otros Conceptos: Kilometraje, Dieta y Transporte.

– Transporte. Se establece un complemento de plus de transporte para todas las categorías profesionales. El importe para 2022 es de 55,75€ por 11 pagos.

Se excluye el pago durante el mes de vacaciones, y para unificar criterios el mes que se excluye a todos los trabajadores será el del mes de agosto. Para años sucesivos se incrementará aplicando el % establecido para cada anualidad en el art. 30 por 11 pagos.

– Dieta. Si por necesidades puntuales de la empresa alguna persona debiera realizar la comida de medio día fuera de su domicilio habitual se le abonará en concepto de dieta el importe de 2022 de 13,19€. Para años sucesivos se incrementará aplicando el % establecido para cada anualidad en el artículo 30.

– Kilometraje. En el supuesto de desplazamiento en vehículo particular para realizar gestiones de empresa, se abonará el precio 0.25€ por kilómetro, aplicándose la retención estipulada en la Ley del IRPF en la parte que supere el máximo exento de tributación establecido en la mencionada ley.

Resumen tabla salarial 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022

En el anexo I, se acompañan las tablas salariales para cada uno de los indicados años.

Artículo 32. *Comisión Paritaria*

La Comisión Paritaria atenderá obligatoriamente y como trámite previo, cuantas dudas o divergències puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación de este convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la comisión paritaria, se puedan utilizar vías administrativa y jurisdiccionales que corresponda.

Las funciones de la Comisión Paritaria son:

1. La interpretación y aplicación de lo pactado en el presente Convenio.
2. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.
3. La adaptación del Convenio Colectivo a la legislación vigente o, en su caso, modificación del Convenio cuando así lo acuerden las partes legitimadas para la negociación por mayoría.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria sobre la interpretación o aplicación del Convenio colectivo se consideraran parte del mismo y tendrán su misma eficacia obligatoria tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

Dicha comisión estará integrada por tres representantes por parte de la empresa y tres representantes por parte del personal trabajador.

Los miembros se designaran dentro del primer mes de vigencia del Convenio colectivo.

- Reglamento de funcionamiento.

1. La Comisión Paritaria se reunirá cuando le sea requerida su intervención en un plazo de 15 días y sera convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello, comunicación escrita en la que se expresarán los puntos del orden del día así como la fecha propuesta.

2. Con carácter extraordinario y de urgencia se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo cuando se trate de la aplicación o interpretación del Convenio Colectivo, la Resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas a los que hacen referencia los artículos 41.6 y 82.3 del ET y cuando así lo acuerden las partes. La intervención de la Comisión Paritaria con caracter extraordinario conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, deberá realizarse en un plazo máximo de 7 días a contar desde que la discrepancia fuese planteada. En el supuesto de no alcanzar un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en los artículos 41.6 y 82.3 del ET, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de 15 días al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en el propio Reglamento.

3. Se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podran acudir a las reuniones en compañía de sus asesores.

4. Validez de los acuerdos. Los acuerdos de la Comisión requieran en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por los asistentes

Artículo 33. *Resolución de discrepancias sobre inaplicación de las condiciones de trabajo*

En cuanto a la resolución de las discrepancias que pudieran surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo se estará al procedimiento establecido en el artículo 82, 3, del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores y normativa complementaria.

Artículo 34. *Otras medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Desconexión digital y teletrabajo*

- Desconexión Digital

Primero. Selectives Metropolitanas, SA (en adelante, SEMESA) garantizará a sus trabajadores el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Las personas trabajadoras de SEMESA tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, sea cual sea el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias señaladas en el punto "quinto" de este artículo.

Segundo. Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada. Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente en cuanto a los equipos que coordinan. Por tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta a las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que puedan suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongar e invadir su tiempo de descanso. Por eso, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder hasta el inicio de la siguiente jornada laboral. En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta puede esperar en la siguiente jornada laboral.

Tercero. A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso. Con carácter excepcional, y siempre que concurren las circunstancias establecidas en el punto Quinto, este apartado no resultaría de aplicación.

Cuarto. SEMESA garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el período que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias, en los mismos términos, incluido para el personal fuera de convenio. Las personas trabajadoras tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de ausente, indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la empresa para su reemplazo, así como las fechas de duración de los períodos antes mencionados.

Quinto. No serán de aplicación las medidas que garanticen el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, especialmente cuando pueda comportar la no apertura de alguna de sus instalaciones. La urgencia temporal necesita indudablemente de una respuesta inmediata. En estos supuestos, cuando SEMESA requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquélla preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva esta situación. De este modo, el tiempo de trabajo así requerido podría calificarse como hora

extraordinaria, de conformidad con lo que se establece en cuanto a jornada y/o política de horas extraordinarias en el marco laboral vigente en cada momento. Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la empresa y perciban, por ello, un complemento de «disponibilidad» u otro de similar naturaleza, en el entendimiento que, durante el mismo tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tendrá la obligación de atender a las comunicaciones de SEMESA, de conformidad a las normas que regulan el correspondiente régimen de disponibilidad vigentes en cada momento.

Sexto. SEMESA garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como al domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Séptimo. SEMESA implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Por lo que se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que necesiten para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital. Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

Octavo. SEMESA no podrá sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital en los términos que establece este precepto. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Noveno. SEMESA reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como derecho, aunque no como obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán ninguna respuesta hasta el día hábil posterior. Las únicas excepciones serían las reconocidas y contempladas en el apartado Quinto de este artículo de modo que, para procurar la intervención o respuesta de alguna persona trabajadora, deberían aplicarse los mecanismos previstos en esta medida.

Décimo. Esta política será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras en todos los centros de trabajo pertenecientes a SEMESA, con la salvedad prevista en el punto Quinto para las personas trabajadoras que cobran un complemento de disponibilidad o de similar naturaleza.

- Teletrabajo.

1. Con efectos del 01 de enero de 2021 entró en vigor las siguientes medidas sobre el teletrabajo.

Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia que dispone el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un, acuerdo individual de teletrabajo, que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o persona trabajadora, siempre que el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad puede producirse a instancia de la empresa o persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica un retorno al trabajo presencial.

4. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa para evitar el aislamiento. Por eso las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

5. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deben indicarlo expresamente.

6. Dotación de medios y compensación de gastos

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de Real decreto ley 28/2020, de 22 de septiembre las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para al desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador portátil con su bolsa correspondiente y teléfono.
- A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada, teclado, ratón, soporte portátil, auriculares estándares y reposapiés.

Estos medios podrán ser sustituidos en cualquier momento o suprimidos total o parcialmente por decisión unilateral de la Dirección de la empresa, cuando los mismos no resulten necesarios por la prestación del trabajo contratado a la persona que teletrabaja y serán costeados por la empresa, están obligada a la persona que teletrabaja a conservarlos y custodiarlos con la debida diligencia e impidiendo el acceso a programas utilizados por razones de su cargo, a personal ajeno a la plantilla de la empresa.

Estos medios se entregarán a la persona trabajadora en la empresa salvo la silla ergonómica que se le entregará en su domicilio particular si comunica que no dispone de un medio de transporte adecuado.

Además de la prestación de medios establecidos en los párrafos anteriores, para el resto de gastos (luz, internet, teléfono, agua, calefacción y/c) que pueda tener la persona trabajadora para la prestación de servicios a distancia recibirá un importe máximo de 20€ por once mensualidades (compensación anual de 220€). En 2022 el precio es 20,40€.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo debe reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición excepto la silla ergonómica.

Durante la vigencia de este convenio la citada cantidad de 20€ se incrementará según IPC.

7. Derechos de información y participación.

Las empresas:

- Identificarán de forma expresa en los censos de plantilla que se faciliten en la RPT a las personas que teletrabajen.
- Entregarán a la RPT la relación de personas, identificadas por NIF, nombre, sexo y lugar, que hayan suscrito un acuerdo individual de teletrabajo. Igualmente, estos listados incluirán el porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

8. Derechos colectivos y sindicales:

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla a teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO

TABLAS SALARIALES 2018

Nº categoría / grupo profesional	Salario base	Plus higiene	Plus transporte	Dieta	Nocturno	Ayuda familiar
1 Lic. Gr. Sup. Grupo 8	1.282,23	192,34	51,63	12,21	2,21	
2 Lic. Gr. Mig Grupo 7	1.243,26	186,49	51,63	12,21	2,15	16,24
3 Of. 1ª Adm. Grupo 5	909,86	141,31	51,63	12,21	1,63	16,24
4 Of. 2ª Adm. Grupo 3	840,56	130,54	51,63	12,21	1,50	16,24
5 Aux. Adm. Grupo 1	780,48	121,21	51,63	12,21	1,39	16,24
6 Encargado Grupo 6	964,70	149,82	51,63	12,21	1,73	16,24
7 Especialista Grupo 2	803,12	124,73	51,63	12,21	1,44	16,24
8 Cond. Esp. Grupo 4	958,54	133,34	51,63	12,21	1,53	16,24
9 Mecánico/Elect. Esp Grupo 4	858,54	133,34	51,63	12,21	1,53	16,24
10 Peón Grupo 1	780,48	121,21	51,63	12,21	1,39	16,24

TABLAS SALARIALES 2019

Nº categoría / grupo profesional	Salario base	Plus higiene	Plus transporte	Dieta	Nocturno	Ayuda familiar
1 Lic. Gr. Sup. Grupo 8	1.274,41	197,16	52,92	12,51	2,27	16,65
2 Lic. Gr. Mig Grupo 7	965,68	191,64	52,92	12,51	2,2	16,65
3 Of. 1ª Adm. Grupo 5	892,12	144,85	52,92	12,51	1,67	16,65
4 Of. 2ª Adm. Grupo 3	828,36	133,81	52,92	12,51	1,54	16,65
5 Aux. Adm. Grupo 1	1.023,88	124,25	52,92	12,51	1,43	16,65
6 Encargado Grupo 6	1.023,88	153,58	52,92	12,51	1,77	16,65
8 Cond. Esp. Grupo 4	911,21	136,68	52,92	12,51	1,57	16,65
9 Mecánico/Elect. Esp Grupo 4	911,21	136,68	52,92	12,51	1,57	16,65
10 Peón Grupo 1	828,36	124,25	52,92	12,51	1,43	16,65

TABLA SALARIAL 2020

Nº categoría / grupo profesional	Salario base	Plus higiene	Plus transporte	Dieta	Nocturno	Ayuda familiar
1 Lic. Gr. Sup. Grupo 8	1.343,99	201,60	54,11	11,79	2,32	14,95
2 Lic. Gr. Mig Grupo 7	1.303,15	195,47	54,11	11,79	2,25	14,95
3 Of. 1ª Adm. Grupo 5	987,45	148,12	54,11	11,79	1,71	14,95
4 Of. 2ª Adm. Grupo 3	912,24	136,83	54,11	11,79	1,58	14,95
5 Aux. Adm. Grupo 1	847,04	127,05	54,11	11,79	1,46	14,95
6 Encargado Grupo 6	1.046,97	157,04	54,11	11,79	1,81	14,95
7 Especialista Grupo 2	871,61	130,74	54,11	11,79	1,61	14,95
8 Cond. Esp. Grupo 4	931,75	139,76	54,11	11,79	1,61	14,95
9 Mecánico/Elect. Esp Grupo 4	931,75	139,76	54,11	11,79	1,61	14,95
10 Peón Grupo 1	847,04	127,05	54,11	11,79	1,47	14,95

TABLA SALARIAL 2021

Nº categoría / grupo profesional	Salario base	Plus higiene	Plus transporte	Dieta	Nocturno	Ayuda familiar
1 Lic. Gr. Sup. Grupo 8	1.357,55	203,64	54,66	11,79	2,35	14,95
2 Lic. Gr. Mig Grupo 7	1.316,30	197,44	54,66	11,79	2,28	14,95
3 Of. 1ª Adm. Grupo 5	997,41	149,61	54,66	11,79	1,72	14,95
4 Of. 2ª Adm. Grupo 3	921,45	138,21	54,66	11,79	1,59	14,95
5 Aux. Adm. Grupo 1	855,58	128,34	54,66	11,79	1,48	14,95
6 Encargado Grupo 6	1.057,53	158,62	54,66	11,79	1,83	14,95
7 Especialista Grupo 2	880,40	132,06	54,66	11,79	1,52	14,95
8 Cond. Esp. Grupo 4	941,16	141,17	54,66	11,79	1,63	14,95
9 Mecánico/Elect. Esp Grupo 4	941,16	141,17	54,66	11,79	1,63	14,95
10 Peón Grupo 1	855,58	128,34	54,66	11,79	1,49	14,95

TABLA SALARIAL 2022

Nº categoría / grupo profesional	Salario base	Plus higiene	Plus transporte	Dieta	Nocturno	Ayuda familiar
1 Lic. Gr. Sup. Grupo 8	1.384,70	207,71	55,75	13,18	2,39	30,00
2 Lic. Gr. Mig Grupo 7	1.342,62	201,39	55,75	13,18	2,32	30,00
3 Of. 1ª Adm. Grupo 5	1.017,36	152,61	55,75	13,18	1,76	30,00
4 Of. 2ª Adm. Grupo 3	939,87	140,98	55,75	13,18	1,62	30,00
5 Aux. Adm. Grupo 1	872,70	130,90	55,75	13,18	1,51	30,00
6 Encargado Grupo 6	1.078,68	161,80	55,75	13,18	1,86	30,00
7 Supervisor Grupo	1.019,37	144,70	55,75	13,18	1,76	30,00
8 Especialista Grupo 2	898,01	144,70	55,75	13,18	1,55	30,00
9 Cond. Esp. Grupo 4	959,98	144,00	55,75	13,18	1,66	30,00
10 Mecánico/Elect. Esp Grupo 4	959,98	144,00	55,75	13,18	1,66	30,00
11 Peón Grupo 1	872,70	130,90	55,75	13,18	1,50	30,00

Barcelona, 18 d'octubre de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada