GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT DE TREBALL

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

RESOLUCIÓ 9866

De 25 d'agost de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Semillas Batlle, SA de la localitat de Bell-lloc d'Urgell (Pla d'Urgell) per a l'any 2010 (codi de conveni núm. 2500541).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Semillas Batlle, SA de la localitat de Bell-lloc d'Urgell (Pla d'Urgell) per a l'any 2010, subscrit per les parts negociadores el dia 29 de juliol de 2010, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, i l'article 170 de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Semillas Batlle, SA de la localitat de Bell-lloc d'Urgell (Pla d'Urgell) per a l'any 2010 (codi de conveni núm. 2500541), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Lleida.

- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Lleida*.

La directora dels Serveis Territorials e.f.

Lleida, 25 d'agost de 2010
P.A. (art. 5 del Decret 326/1998, de 24 de desembre, DOGC de 4.1.1999)
El Secretari dels Serveis Territorials, Enric Xavier Fort i Castells

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL-LECTIU DE L'EMPRESA "SEMILLAS BATLLE" S.A. DE BELL-LLOC AMB EL SEU PERSONAL OFICIAL 1r, 2n I 3r DINS DEL RÈGIM GENERAL

CAPÍTOL I
Disposicions generals

Article 1. Objecte i àmbit territorial
Aquest conveni regularà, a partir de la seva entrada en vigor, les relacions laborals del centre de treball que l'empresa "Semillas Batlle, S.A." té establert a Bell-lloc d'Urgell.

Article 2. Àmbit personal
Estan obligats a les estipulacions d'aquest conveni tots els treballadors que treballin en el centre de treball esmentat en l'article anterior, amb les categories d'oficial 1r, 2n i 3r, a excepció únicament del personal que ostenti el càrrec a què fa referència l'article 1r C i l'article 2n 1) a) de la Llei de l'estatut dels treballadors, de 10 de març de 1980, i també el personal que tingui la consideració de directiu amb nomenament específic de l'empresa i la seva cotització a la Seguretat Social sigui pel grup 1r.

Article 3. Vigència
El conveni començarà a regir, a efectes legals, a partir del dia següent a la data de la seva publicació en el *Butlletí Oficial de la Província*, i mentre duri aquest tràmit s'aplicarà provisionalment a partir del dia següent a la seva signatura per la Comissió Negociadora.

Els efectes del conveni seran des de l'1 de gener de 2010, llevat dels acords pactats amb una vigència específica.

Article 4. Durada
Aquest conveni tindrà una durada 12 mesos i finalitzarà el 31 de desembre de 2010, es prorrogarà tàcitament, llevat que alguna de les parts el denunciï amb una antelació de dos mesos com a mínim respecte de la data del seu venciment. Al venciment del conveni i mentre no se'n pacti un altre de nou o es prorrogui l'anterior quedaran vigents tant les clàusules normatives així com les obligacions de l'anterior fins al 31 de desembre de 2011, com a màxim.

Article 5. Compensació, absorció i condiciones més beneficioses
Les condicions econòmiques pactades en aquest conveni, considerades en el seu conjunt, són compensables amb les que anteriorment eren vigents per l'aplicació de disposicions legals, pactades en convenis col·lectius o contractes individuals de treball.

Només tindran eficàcia en el futur les condicions econòmiques que s'estableixin per disposició legal, si considerades globalment en el còmput anyal, superen les establertes en aquest conveni, i es conservaran, en el seu cas, i s'absorbiran per les condicions pactades.

Article 6. Unitat de conveni
Ambdues representacions estan d'acord en el fet que, com que allò pactat és un tot orgànic indivisible, consideren el conveni com a nul i sense cap eficàcia, en el supòsit que la jurisdicció competent, en l'ús de les seves facultats, no aprovi algun pacte fonamental pel qual quedi desvirtuat el contingut del conveni.

Article 7. Comissió interpretativa
A l'efecte d'aquest conveni i de dirimir diferències d'aplicació que poguessin sorgir en matèries relacionades amb aquest, es nomenarà una Comissió Mixta d'Interpretació presidida pel president del conveni. Els seus vocals seran quatre representants dels treballadors que formen part del comitè d'empresa i quatre representants designats per la direcció de l'empresa.

Les reunions es faran a petició de qualsevol dels representants, s'hauran de sol·licitar a la presidència, amb 8 dies d'antelació con a mínim a la data proposada, i es faran en el domicili de l'empresa.

Les funcions i activitats de la Comissió Mixta no obstruiran, en cap cas, el lliure exercici de les jurisdiccions administratives, contencioses i judicials.

CAPÍTOL II
Organització del treball

Article 8. Control de la contractació
1. La direcció de l'empresa entregarà al comitè d'empresa una còpia bàsica de tots els contractes que es facin per escrit, amb l'excepció dels contractes de relació laboral especial d'alta direcció sobre els quals s'estableix el deure de notificació a la representació legal dels treballadors.

Amb la finalitat de comprovar l'adequació del contracte vigent, la còpia bàsica contindrà totes les dades del contracte llevat del DNI, el domicili, l'estat civil i qualsevol altra dada que d'acord amb la Llei orgànica civil i amb la Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, que pugui afectar la intimitat personal.

En aquells contractes que s'hagin de registrar a l'INEM, la còpia bàsica s'enviarà, juntament amb el contracte, a l'oficina de col·locació. En els altres casos es trametrà exclusivament la còpia bàsica.

2. La direcció de l'empresa notificarà al comitè d'empresa les pròrrogues del contracte de treball a les quals es refereix l'apartat 1 i també les denúncies corresponents que li facin.

3. El comitè d'empresa rebrà, cada tres mesos com a mínim, informació sobre les previsions que faci la direcció de l'empresa sobre l'expedició de nous contractes, amb la indicació del nombre, de les modalitats i del tipus de contracte que seran utilitzats i també els supòsits de subcontractació.

4. Els representants de l'administració, del comitè d'empresa i de la direcció de l'empresa que tinguin a l'abast la còpia bàsica dels contractes, com que pertanyen als òrgans de participació institucional que reglamentàriament tenen aquestes facultats,

mantindran silenci professional i no podran utilitzar aquesta documentació per a finalitats diferents de les que motiven el seu coneixement.

5. La direcció de l'empresa, quan s'extingeixi un contracte, en comunicar als treballadors la denúncia o, en el seu cas, el preavís de l'extinció haurà d'adjuntar-hi una proposta del document de liquidació de les quantitats adequades.

El treballador podrà sol·licitar la presència d'un representant legal dels treballadors en el moment de signar el rebut de la quitança i fer-hi constar el fet que la signatura es realitza en presència d'un representant legal dels treballadors, o bé que no ha fet ús d'aquesta possibilitat. Si la direcció de l'empresa impedeix la presència del representant legal en el moment de la signatura, el treballador ho podrà fer constar en el mateix rebut a l'efecte oportú.

6. La liquidació dels salaris que corresponguin als treballadors fixos discontinus, en el supòsit d'acabament de cada període d'activitat, es durà a terme d'acord amb els tràmits i garanties que s'estableixen en l'apartat anterior.

7. Les accions o omissions de la direcció de l'empresa contrària als drets d'informació reconeguts en la Llei 2/1991, de 7 de gener, seran constitutives d'infracció greu, segons el que estableix l'article 7.6 de la Llei 8/1988, de 7 d'abril, d'infraccions i sancions en l'ordre social.

L'incompliment de les obligacions en matèria de tramitació dels rebuts de quitances seran constitutius d'infracció greu en matèria laboral i se sancionarà d'acord amb el que disposa la llei anteriorment esmentada.

Article 9. Categories grup obrer (salari base)
Oficial 1r
Oficial 2n
Oficial 3r

Els treballadors que durant un període de tres anys ostentin la categoria d'oficial 2n, passaran automàticament a la categoria d'oficial 1r, amb els efectes econòmics establerts.

CAPÍTOL III
Règim retributiu

Article 10. Estructura salarial
L'estructura salarial quedarà constituïda pels conceptes establerts en la resta dels articles d'aquest capítol.

Article 11. Salari base
Es percebrà el salari base per dia natural i en la quantitat que per a cada categoria s'assenyala.

Oficial 1r	25,76 euros/dia
Oficial 2n	24,52 euros/dia
Oficial 3r	22,98 euros/dia

Article 12. Antiguitat
L'antiguitat es meritarà per augments periòdics consistents en quadriennis del 5 % cadascun sobre el salari base.

Article 13. Complements salarials de lloc de treball
1. Plus d'especialitat: s'entén per plus d'especialitat el que es percep en funció del lloc de treball, dins de la categoria laboral que correspongui.

Oficial 1r	580,17 euros/mes
Oficial 2n	580,17 euros/mes
Oficial 3r	345,54 euros/mes

Article 14. Plus de nocturnitat
El personal a torns, quan treballi entre les vint-i-dos i les sis hores, percebrà un suplement per treball nocturn equivalent al 25 per 100 del salari base establert en el conveni per a la seva categoria laboral, o la superior que estigui desenvolupant.

Article 15. Complements salarials de venciment periòdic superior al mes
L'empresa pagarà als seus treballadors:

A) Pagues extraordinàries reglamentàries.

1. Al mes de juny, i durant el mateix mes, s'abonarà una paga consistent en una mensualitat de retribució total, és a dir, salari base i complements salarials, més antiguitat.

2. Al mes de desembre, entre els dies 15 i 20, es donarà una paga d'igual quantitat a l'establerta en l'apartat anterior.

B) Paga de març (beneficis):

1. Al mes de març, i dins la segona quinzena, una paga consistent en una mensualitat de retribució total, és a dir, salari base i complements salarials, més antiguitat.

Per tenir dret a percebre l'import íntegre de les gratificacions a què es refereix aquest article és necessari treballar a l'empresa durant dotze mesos consecutius, com a mínim, a la data assenyalada per fer-les efectives. De no ser així, seran abonades per dotzenes parts, les fraccions de mes es computaran com a mesos complets.

Article 16. Incentiu per jubilació
Els treballadors que desitgin jubilar-se el dia que compleixen 64 anys, d'acord amb l'establert en el Reial decret 1194/85, de 17 de juliol, ho comunicaran a l'empresa amb sis mesos d'antelació i amb els altres requisits fixats en aquella normativa; en aquest cas l'empresa els substituirà per un altre treballador contractat per un any com a mínim, fent constar en el contracte el nom del treballador al qual substitueix, es registrarà a l'oficina de col·locació corresponent i percebrà una gratificació de 1.577,41 euros bruts.

CAPÍTOL IV
Jornada, horaris i descansos

Article 17. Jornada laboral
La jornada de treball efectiu durant l'any 2010 serà de 1.768 hores anuals de treball, repartides en cinc dies setmanals, de dilluns a divendres, durant 221 dies hàbils.

Article 18. Treball a torns
Tenint en compte que les quantitats pactades per al personal subjecte a torns ho han estat en funció de l'obligatorietat d'efectuar torns en forma rotativa, la direcció s'obliga que aquesta rotació sigui realitzada en condicions de total igualtat entre el personal afectat, evitant, a paritat de màquines, que uns estiguin adscrits preferentment a un determinat torn en perjudici d'uns altres.

L'assignació a cada torn es coneixerà amb una antelació mínima de cinc dies a la data del seu inici, tret del cas que hi hagi una necessitat objectivament acreditada.

Article 19. Vacances
Tot el personal afectat per aquest conveni gaudirà de 27 dies laborables de vacances anuals.

El període que han de gaudir es fixarà de comú acord entre l'empresa i els representants dels treballadors.

El període de vacances no podrà substituir-se per cap compensació econòmica.

Durant l'any 2010, les vacances es realitzaran en sis torns, en els mesos d'estiu es garanteixen 15 dies a tota la plantilla, que es repartiran segons l'acord adoptat pels representants dels treballadors i la direcció de l'empresa.

Els torns s'escolliran segons les llistes d'aquest any. El comitè d'empresa prendrà part activa en l'elaboració dels quadrants generals de plantilles i en la distribució de totes les vacances.

Les taules de vacances i els quadrants respectius de repartiment s'adjunten en l'annex.

El treballador coneixerà les dates que li corresponen, amb una antelació de dos mesos com a mínim a l'inici del gaudiment.

El personal que estigui fent vacances, o abans de començar-les, causi baixa per ILT i hagi d'interrompre o no pugi començar a fer-les realitzarà les vacances, o la part que li falti, fora dels torns establerts, llevat, que les podrà gaudir si així ho desitja dins dels torns restants.

Article 20. Signatura de la nòmina o rebuts de salaris
El temps que duri la signatura del rebut de salari es realitzarà en hores de treball, es computarà com a temps efectiu de jornada de treball i serà 1/4 d'hora abans d'acabar la jornada laboral.

CAPÍTOL V
Seguretat i higiene, salut laboral i assistència social

Article 21. Seguretat i higiene
En aquesta matèria regirà tot allò que disposa l'Ordenança general de seguretat i higiene en el treball. L'empresa facilitarà l'assistència del seu personal a tots els cursets que es facin de seguretat i higiene en el treball i, en el seu cas, organitzaran reunions i ensenyaments amb aquesta finalitat. Els vocals del comitè de seguretat i higiene disposaran del temps necessari i suficient per realitzar les funcions que s'acordin.

Article 22. Roba de treball
El personal afectat per aquest conveni disposarà de la següent roba de treball:
- Els homes: 2 jaquetes i 2 pantalons.
- Les dones: 2 bates
- El calçat adequat.
- Un parell de guants que se substituiran quan es facin malbé.

Aquesta roba de treball es donarà tenint en compte si es estiu o hivern.

Així mateix es facilitarà roba d'abric si les funcions de treball es realitzen a l'aire lliure o en llocs freds, exemple: anorac més 2 peces o 4 peces.

Article 23. Baixa per malaltia (it) i accidents
El treballador, previ avís i posterior justificació, es podrà absentar del treball, amb dret a retribució, el temps indispensable i necessari per assistir a consultes mèdiques del mateix treballador o dels seus familiars fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat.

En cas de baixa per malaltia (IT) o accident de treball, el treballador afectat percebrà de l'empresa el complement a la prestació de la Seguretat Social fins arribar al 100 % del salari real del conveni.

Article 24. Assegurança d'accident
La direcció de l'empresa es compromet durant la vigència d'aquest conveni a gestionar, per als seus treballadors, una assegurança d'accidents que cobreixi les garanties de mort i d'incapacitat total o absoluta, per una quantitat de 9.015,18 euros i 12.020,24 euros en aquests supòsits; l'assegurança d'accidents cobrirà les 24 hores del dia, s'exposarà al tauler d'anuncis i se'n facilitarà una còpia al comitè d'empresa.

CAPÍTOL VI
Permisos, llicencies i excedències

Article 25. Permisos
El treballador, si avisa prèviament i amb la corresponent justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, pels motius i el temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni. En cas que al treballador li interessés acumular aquest permís a les vacances anuals, li serà possible fer-ho mitjançant un acord entre l'empresa i el treballador.

b) Tres dies en cas de naixement d'un fill, de malaltia greu, de defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, és a dir, cònjuge, fills, fills polítics, pares polítics, néts, avis i germans d'un o de l'altre cònjuge; si per aquest motiu el treballador necessita desplaçar-se, el termini serà de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'atindrà a allò que disposi aquesta pel que fa a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Article 26. Llicències
a) Les treballadores, per lactància d'un fill de menys de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de mitja hora de la jornada normal amb la mateixa finalitat. Aquest permís el gaudiran indistintament la mare o el pare en cas que treballin tots dos.

b) En cas de part, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes ampliables per part múltiple fins a divuit setmanes. El període de suspensió es distribuirà a opció de l'interessada, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part; d'aquestes, en podrà fer ús el pare quan hagi de tenir cura del fill en cas de defunció de la mare.

Malgrat allò esmentat anteriorment, en el cas que el pare i la mare treballin, la mare, quan comenci el període de descans per maternitat podrà optar perquè el pare gaudeixi fins a quatre de les darreres setmanes de suspensió, sempre que siguin ininterrompudes i al final del esmentat període, llevat que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare, suposi un risc per a la seva salut.

c) En cas d'adopció, si el fill adoptat té menys de nou mesos, la suspensió tindrà una durada de vuit setmanes com a màxim comptades a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. Si el fill adoptat té menys de cinc anys i més de nou mesos, la suspensió tindrà una durada de sis setmanes com a màxim. En el cas que el pare i la mare treballin, només un d'ells tindrà aquest dret.

d) Els permisos per assistir a la consulta mèdica en hores de treball seran retribuïts pel temps necessari i s'haurà de presentar el comunicat de visita complimentat pel metge.

Article 27. Excedències
Se'n reconeixen dues classes: la voluntària i la forçosa.

Cap d'elles tindrà dret a retribució mentre la persona excedent no es reincorpori al servei.

Podran sol·licitar excedència voluntària tots els treballadors que portin un any com a mínim treballant a l'empresa, sempre i quan no es dediquin a un altre treball pel seu compte o per compte d'altri, en una empresa o activitat del mateix sector econòmic.

Les peticions d'excedència es resoldran el més següent a la seva presentació i seran ateses segons les necessitats del servei.

L'excedència voluntària es concedirà per un termini no inferior a un any ni superior a cinc. A cap efecte es computarà el seu temps. Per tornar a demanar una altra excedència voluntària, el treballador haurà de treballar a l'empresa per un període de quatre anys com a mínim.

Es perdrà el dret al reingrés a l'empresa, si no se sol·licita abans de la finalització del termini pel qual es va concedir l'excedència.

El reingrés tindrà efecte quan es produeixi la primera vacant de la seva categoria.

Si el motiu de l'excedència és per atendre a familiars de primer grau molt greus, es considerarà forçosa i quan hagi vençut, el treballador podrà reingressar en una categoria similar.

L'excedència forçosa es concedirà en els supòsits següents:

1. Per nomenament de càrrec públic per dret o bé de caràcter electiu.

2. Per exercir càrrecs electius, provincials o nacionals, amb les centrals sindicals, en la seguretat social o organisme de l'administració que per la seva importància faci impossible l'assistència al treball.

3. Des del dia següent al darrer en què hagi percebut una prestació per incapacitat transitòria i per la durada de la invalidesa provisional.

4. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, ja sigui natural o adoptat, a comptar des de la data del seu naixement. Els

successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, en el seu cas, acabarà amb el que ja gaudia. Si el pare i la mare treballen, només un d'ells tindrà aquest dret.

Durant el primer any, a partir del començament de cada situació d'excedència, el treballador tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball i que aquest període sigui computat a efectes d'antiguitat. Una vegada acabat aquest any i fins a l'acabament del període d'excedència, seran d'aplicació, llevat que hi hagi un pacte col·lectiu o individual contrari, les normes que regulen l'excedència voluntària.

CAPÍTOL VII
Representació del personal i drets sindicals

Article 28. Comitè d'empresa
Competències

1. El comitè d'empresa tindrà les següents competències:

1.1. Rebre informació que li serà facilitada, almenys, trimestralment sobre l'evolució general del sector econòmic al qual pertany l'empresa, sobre el seu programa de producció i evolució probable de l'ocupació de l'empresa.

1.2. Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i, si l'empresa té la forma de societat per accions o participacions, els altres documents que es donin a conèixer al socis, en les mateixes condicions que a aquests.

1.3. Emetre un informe abans que l'empresari executi les decisions adoptades sobre les qüestions següents:

Reestructuració de plantilles i cessaments totals, parcials definitius i temporals.

Reduccions de jornada, com també trasllat total o parcial de les instal·lacions.

Pla de formació professional de l'empresa.

Implantació o revisió dels sistemes d'organització i control del treball.

Estudi de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.

1.4. Emetre un informe quan la fusió, absorció o modificació d'estatus jurídic de l'empresa suposi qualsevol incidència que afecti al volum d'ocupació.

1.5. Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzen a l'empresa i també els documents relatius a la finalització de la relació laboral.

1.6. Ser informat de totes les sancions imposades per faltes molt greus i greus.

1.7. Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes; els accidents de treball i les malalties professionals; i els estudis periòdics o especials de medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

1.8. Exercir una tasca:

De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de seguretat social i d'ocupació, com també la resta dels pactes condicionals i d'altres en vigor a l'empresa, i formular, en el seu cas, les accions legals oportunes davant de l'empresari i els organismes o tribunals competents.

De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball a l'empresa, amb les particularitats previstes en l'art. 19 de la Llei de l'estatut dels treballadors.

1.9. Participar en la gestió d'obres socials establertes en l'empresa en benefici dels treballadors o dels seus familiars.

1.10. Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir l'establiment de totes les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat.

1.11. Informar els seus representants de tots els temes i qüestions assenyalats en aquest article per si directament o indirectament tenen o poden tenir repercussió en les relacions laborals.

2. Els informes que hagi d'emetre el comitè, segons les competències reconegudes en els apartats 1.3 i 1.4 del número 1, s'han d'elaborar en un termini de 15 dies com a màxim.

Drets i garanties:

Els membres del comitè d'empresa, com a representants legals dels treballadors, tindran les següents garanties:

Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en el qual seran recollides les opinions de l'interessat, del comitè d'empresa o de la resta dels delegats de personal.

Prioritat de permanència a l'empresa o centres de treball respecte als altres treballadors, en els supòsit de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni durant l'any següent a l'expiració del seu mandat, llevat que aquest es produeixi per revocació o dimissió, sempre i quan l'acomiadament o sanció es basi en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació, sense perjudici, per tant, d'allò que estableix l'article 54 de la Llei de l'estatut dels treballadors. Així mateix no podrà ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional en raó, precisament, del desenvolupament de la seva representació.

Expressar col·legiadament, si es tracta del comitè, i amb llibertat les seves opinions en les matèries que fan referència a la seva representació; a més podrà publicar i distribuir, comunicant-ho a l'empresa i sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interès laboral o social.

Cada sis mesos podran acumular-se en un o diversos membres d'una sola central sindical les 16 hores mensuals corresponents a cadascun dels membres del comitè i delegats sindicals que pertanyen a aquesta central sindical. El percentatge acumulable afectarà solament al 95% d'aquestes hores, en previsió de possibles baixes.

Article 29. Dret de reunió
Els treballadors tenen dret a reunir-se en assemblea. La convocatòria la farà el comitè d'empresa o un nombre de treballadors inferior al 33% de la plantilla del centre. L'assemblea estarà presidida, en tot cas, pel comitè d'empresa, que serà responsable del seu normal desenvolupament i de la presència de persones que no pertanyin a l'empresa. Només podran tractar-se assumptes que hagin estat prèviament inclosos a l'ordre del dia. La presidència comunicarà a l'empresari la convocatòria i els noms de les persones que no pertanyin a l'empresa i que assistiran a l'assemblea i acordaran conjuntament les mesures oportunes per evitar perjudicis en l'activitat normal de l'empresa.

Quan per motiu de treballar a torns, per insuficiència de locals o per qualsevol altra circumstància no es pugui reunir simultàniament tota la plantilla, sense perjudici o alteració del normal desenvolupament de la producció, les diverses reunions parcials que hagin de fer-se es consideraran com una de sola i es dataran el dia de la primera.

El lloc de la reunió serà el centre de treball si les condicions ho permeten i es farà fora de les hores de treball, llevat d'un acord amb l'empresari.

L'empresari facilitarà el centre de treball per a la celebració de l'assemblea, llevat en els següents casos:

- Si no es compleixen les disposicions regulades en aquest article.

- Si haguessin transcorregut menys de dos mesos des de la darrera reunió celebrada.

- Si encara no s'hagués rescabalat o assegurat el rescabalament dels danys produïts en alteracions esdevingudes en alguna reunió anterior.

Tancament legal de l'empresa.

Les reunions informatives sobre convenis col·lectius no estaran afectades per l'apartat b).

La convocatòria, amb l'ordre del dia proposat pels convocants, es comunicarà a l'empresari amb 48 hores d'antelació, com a mínim, i se n'haurà d'acusar recepció.

La seva convocatòria correspondrà al comitè d'empresa, de conformitat amb la legislació vigent.

Les assemblees podran realitzar-se en el lloc habitual.

Si no es cobreix la utilització de les hores destinades a assemblees durant l'any, no s'abonarà la diferència.

CAPÍTOL VIII
Disposicions vàries

Article 30. Salaris
Les taules salarials queden reflectides en el full que s'adjunta, en els articles 11, 12 i 13.

Article 31. Revisió salarial
Si l'Índex de Preus al Consum (IPC) establert per l'Institut Nacional d'Estadística o l'organisme que realitzi les seves funcions, registrés, el 31 de desembre de 2010, un increment superior al 5% respecte de l'IPC des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de 2010, s'efectuarà una revisió salarial tan aviat com es constati oficialment aquesta circumstància.

Aquest increment s'abonarà amb efectes de l'1 de gener al 31 de desembre de 2010, i servirà de base per calcular l'increment salarial del 2011, per fer el càlcul es prendran com a referència els salaris o taules utilitzats per realitzar els augments pactats per a aquest any. S'utilitzarà l'IPC de Catalunya.

Article 32. Plus de penositat
Els operaris que realitzin treballs penosos percebran un plus de penositat, d'un 25% sobre el salari base del conveni. Ambdues parts es comprometen a respectar el que l'autoritat laboral competent designi com a llocs de treball de caràcter "tòxic, penós o perillós".

Article 33. Dret supletori
En tots els aspectes no determinats concretament en aquest conveni, ens atindrem a allò que obligatòriament estableix l'Ordenança laboral de les indústries de selecció i manipulació de llavors i altres disposicions legals vigents.

Article 34. Cànon sindical
D'acord amb l'article 11 de la LOLS, l'empresa descomptarà en concepte de cànon de negociació la quantitat de 60,10 euros per al 2010, s'ha de respectar, en tot cas, la voluntat individual del treballador que haurà de complimentar per escrit, prèviament al descompte, el formulari que a aquest efecte es repartirà i que haurà de complimentar en el termini d'un mes a partir de la seva publicació en el BOP.

Les quantitats recaptades s'han de repartir proporcionalment entre les representacions dels membres de delegats de personal de les centrals sindicals signants d'aquest conveni.

Article 35. Salut laboral, formació professional, promoció de la formació ocupacional, arbitratge i conciliació
En relació amb la salut laboral, formació professional, promoció de la formació ocupacional i la solució de conflictes de treball, es respectarà allò que estableix l'Acord Interprofessional de Catalunya, signat pels sindicats el 7 de novembre de 1990, i el que estableix el Reglament del Tribunal de Mediació, Conciliació i Arbitratge.

S'incorporen aquests acords com a annex d'aquest conveni per al seu posterior desenvolupament en la Comissió Paritària del Conveni.

Aquest conveni ha estat elaborat per la lliure manifestació de les parts, emesa per les seves respectives representacions, i en prova d'això el signen de comú acord a

Bell-lloc d'Urgell, 29 de juliol del 2010

Calendario laboral 2010 de la empresa "Semillas Batlle S.A", de Bell-lloc d'Urgell (Lleida) para el personal oficial 1ª,2ª Y 3ª

Dias naturales	365	
Sábados 52		
Domingos	52	
Festivos 12 (3 caen en sábado)		
Festivos locales	2	
Vacaciones (22+ 4)	26	144
Total dias trabajados	221 X 8 h. = 1.768 horas/año	

Distribución días festivos

1 de enero	Año nuevo
6 de enero	Reyes
2 de abril	Viernes santo
5 de abril	Lunes de pasqua
1 de mayo	Fiesta del trabajo (sabado)
24 de junio	San Juan
11 de septiembre	Diada de Catalunya (sabado)
28 de septiembre	Fiesta local
29 de septiembre	Fiesta local
12 de octubre	El Pilar
1 de noviembre	Todos los santos
6 de diciembre	Dia de la Constitución
8 de diciembre	Dia de la inmaculada
25 de diciembre	Navidad (sabado)

Distribución días festivos
Lunes a viernes = 8 horas diarias
De junio a octubre – inclusive = 2 turnos de 8 horas diarias.
- Mañana de 6 a 14 horas
- Tarde de 14 a 22 horas.

A todos ellos se realizará 15 minutos de paro por descanso y a cargo de la empresa excepto el personal de máquinas que lo hará combinando con los compañeros de turno

Noviembre a mayo = Mañana de 9 a 13:30
Tarde de 15 a 18:30

Turnos de vacaciones para el año 2010
Duración: 26 días de trabajo (22 + 4 por fuera de época)
Distribución:
Vacaciones de primavera: 2 turnos de 15 días laborables.
1er. turno: 01 de abril y del 22 de abril al 11 de mayo (los dos inclusive)
2º. turno: 01 de abril y del 12 de mayo al 31 de mayo (los dos inclusive)
Vacaciones de verano: 5 días laborables:
1er. turno: del 09 de agosto al 13 de agosto (los dos inclusive)
2º. turno: del 16 de agosto al 20 de agosto (los dos inclusive)
Vacaciones de invierno:
1er. turno: días 24-27-28-29-30 de diciembre 2010 y 5 de enero del 2011.
2º. turno: días 24 de diciembre 2010 y 3-4-5-7 y 10 de enero del 2011.
Anexo al calendario laboral año 2010
Permanecen las horas de trabajo pactadas – 1768 – y distribuidas en la forma que se describe en el calendario. Habrá, pero, si las circunstancias del trabajo lo hacen necesario:
Un turno de noche de junio a octubre –inclusive– de las 22 a las 6 horas.
Los días 23 de junio, 10 de septiembre y 27 de septiembre (vísperas de fiesta), sin perder horario de trabajo, se combinará este de manera que el turno de tarde, y por lo tanto la jornada, se acabe a las 20 horas y a continuación comenzaría el turno de noche.

El día 01 de mayo por caer en sábado se pasa al 11 de octubre del 2010.

El día 11 de septiembre por caer en sábado se pasa al 7 de diciembre del 2010.

El día 25 de diciembre por caer en sábado se pasa al 31 de diciembre del 2010.

RESOLUCIÓN

De 25 de agosto de 2010, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Semillas Batlle, SA de la localidad de Bell-lloc d'Urgell (Pla d'Urgell) para el año 2010 (código de convenio núm. 2500541).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Semillas Batlle, SA de la localidad de Bell-lloc d'Urgell (Pla d'Urgell) para el año 2010, suscrito por las partes negociadoras el día 29 de julio de 2010, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; y el artículo 170 de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio de reforma de Estatuto de autonomía de Cataluña y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Semillas Batlle, SA de la localidad de Bell-lloc d'Urgell (Pla d'Urgell) para el año 2010 (código de convenio núm. 2500541), en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Lleida.

- 2 Disponer que el texto mencionado se publique en el *Boletín Oficial de la provincia de Lleida*.

La directora de los Servicios Territoriales e.f.

Lleida, 25 de agosto de 2010
P.A. (art. 5 del Decret 326/1998, de 24 de diciembre, DOGC de 4.1.1999)
El secretario de los Servicios Territoriales, Enric Xavier Fort i Castells

Traducción del texto original firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "SEMILLAS BATLLE S.A. DE BELL-LLOC" CON SU PERSONAL OFICIAL 1º, 2º y 3º DENTRO DEL RÉGIMEN GENERAL

CAPÍTULO I
Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito territorial
El presente convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales del centro de trabajo que la empresa "Semillas Batlle S.A." tiene establecido en Bell-lloc d'Urgell.

Artículo 2. Ámbito personal
Quedan sometidos a las estipulaciones de este convenio todos los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo indicado, en las categorías de oficial de 1ª, 2ª y 3ª, exceptuando únicamente el personal que ostente el cargo comprendido en el artículo 1º C y en el artículo 2º 1) a) de la Ley del estatuto de los trabajadores, de 10 de marzo de 1980, así como el personal que tenga la consideración de directivo con nombramiento específico de la empresa y cuya cotización a la Seguridad Social sea por el grupo 1º.

Artículo 3. Vigencia
El convenio comenzará a regir a efectos legales a partir del día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, sin embargo, y en espera de dicho trámite, se aplicará provisionalmente a partir del día siguiente de su firma por la Comisión Negociadora.

A todos los efectos, el convenio se retrotraerá desde el 1 de enero de 2010, excepto para los acuerdos pactados con una vigencia específica.

Artículo 4. Duración
La duración del presente convenio será de 1 año, finalizará el 31 de diciembre de 2010 i se prorrogará tácitamente, salvo que medie una denuncia de cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses; respecto a la fecha de terminación. A la finalización del convenio y mientras no se pacte uno nuevo o se prorrogue al anterior quedaran vigentes en el mismo contenido que el convenio anterior tanto las cláusulas normativas como las obligacionales y, como máximo, hasta el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 5. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas
Las condiciones económicas pactadas, consideradas en su conjunto, son compensables con las que anteriormente rigieran por la aplicación de disposiciones legales pactadas en convenios colectivos o contratos individuales de trabajo.

Sólo tendrán eficacia en el futuro las condiciones económicas que se establezcan por disposición legal, si globalmente consideradas en cómputo anual, superan a las establecidas en este convenio, conservándose, en su caso, absorbibles por las condiciones pactadas.

Artículo 6. Unidad de convenio
Ambas representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, consideran el Convenio como nulo y sin eficacia alguna, en el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, aprobase algún pacto fundamental por el que quedase desvirtuado el contenido del convenio.

Artículo 7. Comisión interpretativa
A los efectos del presente convenio y de dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se nombrará una Comisión Mixta de Interpretación, presidida por el presidente del convenio. Serán vocales de la misma, cuatro representantes de los trabajadores que forman parte del Comité de Empresa y cuatro representantes designados por la dirección de la empresa.

Las reuniones tendrán lugar a petición de cualquiera de los representantes, se tendrán que solicitar a la presidencia, con un mínimo de 8 días de antelación a la fecha propuesta, i se celebraran en el domicilio de la Empresa.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas, contenciosas y judiciales.

CAPÍTULO II
Organización del trabajo

Artículo 8. Control de la contratación
1. La dirección de la empresa entregará al Comité de Empresa una copia básica de todos los contratos que se celebren por escrito, con la excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los cuales se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con la finalidad de comprobar la adecuación del convenio del contrato a la legalidad vigente, la copia básica contendrá todos los datos del contrato con la excepción del DNI, el domicilio, el estado civil y cualquier otro, de acuerdo con la Ley orgánica civil i con la Ley orgánica 1/1982, de 5 de mayo, que pudiese afectar a la intimidad personal.

La copia básica será entregada por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes de los trabajadores, los cuales la firmaran a los efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, la mencionada copia básica se enviará a la oficina de colocación.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el INEM la copia básica se enviara, juntamente con el contrato, a la oficina de colocación. En el resto de supuestos se enviará exclusivamente la copia básica.

2. La dirección de la empresa notificará, al Comité de Empresa, las prórrogas del contrato de trabajo al cual se refiere el apartado número 1, así como las denuncias correspondientes a la que tuviese lugar la misma.

3. El comité de Empresa tendrá que recibir, al menos trimestralmente, información sobre las provisiones que haga la

dirección de la empresa sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de los mismos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como los supuestos de subcontratación.

4. Los representantes de la administración así como el Comité de Empresa y la dirección de la empresa que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observaran silencio profesional, i no podrán utilizar esta documentación para finalidades diferentes de las que motivan su conocimiento.

5. La dirección de la empresa, con motivo de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de extinción del mismo, tendrá que acompañarlo de una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adecuadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de firmar el recibo de finiquito, haciendo constar en el mismo el hecho de que la firma se realiza en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que no ha hecho uso de esta posibilidad. Si la dirección de la empresa impidiese la presencia del representante legal en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el mismo recibo, a los efectos oportunos.

6. La liquidación de los salarios que correspondan a los trabajadores fijos discontinuos, en el supuesto de terminación de cada período de actividad, se llevara a término con sujeción a los trámites y garantías establecidas en el número anterior.

7. Las acciones u omisiones de la dirección de la empresa contraria a los derechos de información reconocidos en la Ley 2/1991, de 7 de enero, serán constitutivas de infracción grave, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.6 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, de infracciones y sanciones en el orden social.

El incumplimiento de las obligaciones en materia de tramitación de los recibos de finiquito será constitutivo de infracción grave en materia laboral y se sancionará conforme a lo dispuesto en la mencionada ley.

Artículo 9. Categorías grupo obrero (salario base)
Oficial 1ª
Oficial 2ª
Oficial 3ª

Todo trabajador con la categoría laboral de oficial de 2ª, una vez cumplidos 3 años en dicha categoría, pasará automáticamente a la categoría de oficial de 1ª, con los efectos económicos que la categoría conlleva.

CAPÍTULO III
Régimen retributivo

Artículo 10. Estructura salarial
Para el año 2010: La subida salarial será del 0,5%.

La estructura salarial quedará constituida por los conceptos que se establecen en los restantes artículos de este capítulo.

Artículo 11. Salario base
Se percibirá el salario base por día natural, en la cuantía que para cada categoría se señala.

Oficial de 1ª	25,76 euros/día
Oficial de 2ª	24,52 euros/día
Oficial de 3ª	22,98 euros/día

Artículo 12. Antigüedad
La antigüedad se devengará, por aumentos periódicos consistentes en cuatrienios del 5% cada uno sobre el salario base.

Artículo 13. Complementos salariales de puesto de trabajo

1. Plus de especialidad: se entiende por plus de especialidad el que se percibe en función del puesto de trabajo, dentro de la categoría laboral que le corresponda.

Oficial de 1ª	580,17 euros/mes
Oficial de 2ª	580,17 euros/mes
Oficial de 3ª	345,54 euros/mes

Artículo 14. Plus de nocturnidad
El personal a turnos cuando trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base establecido en convenio para su categoría laboral, o la superior que estuviese desempeñando.

Artículo 15. Complementos salariales de vencimientos periódicos superiores al mes
La empresa satisfará a sus trabajadores:

A) Pagas extraordinarias reglamentarias:

1. En el mes de junio, y durante el período de dicho mes, se abonará una paga consistente en una mensualidad de retribución total, es decir, salario base y complementos salariales, más antigüedad.

2. En el mes de diciembre, y se hará efectiva entre los días 15 y 20 de dicho mes, una paga de igual cuantía a la establecida en el apartado anterior.

B) Paga de marzo (beneficios):

1. En el mes de marzo, y dentro de la segunda quincena de dicho mes, una paga consistente en una mensualidad de retribución total, es decir, salario base y complementos salariales, más antigüedad.

Para tener derecho a percibir el importe integro de las gratificaciones a que se refiere el presente artículo es preciso encontrarse al servicio de la empresa durante doce meses consecutivos como mínimo, en la fecha señalada para hacer efectiva cada una de ellas. De no ser así, serán abonadas por doceavas partes, computándose las fracciones de mes como meses completos.

Artículo 16. Incentivo por jubilación
Los trabajadores que quieran jubilarse el día en que cumplan los 64 años, de acuerdo con lo regulado en el Real decreto 1194/85, de 17 de julio, deberán comunicarlo a la empresa con un preaviso de 6 meses y el resto de requisitos fijados en aquella normativa. En este caso la empresa los sustituirá por otro trabajador con un contrato de una duración mínima de 1 año, haciendo constar en el mismo el nombre del trabajador a quien se sustituye, registrándose en la oficina de empleo correspondiente y percibiendo la gratificación de 1.577,41 euros brutos.

CAPÍTULO IV
Jornada, horarios y descansos

Artículo 17. Jornada laboral
Durante el año 2010 la jornada laboral será de 1.768 horas anuales de trabajo, repartidas en cinco días semanales, de lunes a viernes, durante 221 días hábiles.

Artículo 18. Trabajo a turnos
Teniendo en cuenta que las cantidades pactadas para el personal sujeto a turnos lo han sido en función de la obligación de efectuar los mismos en forma rotativa, la dirección se obliga a que dicha rotación sea realizada en condiciones de total igualdad entre el personal afectado, evitando, a paridad de máquinas, que unos estén adscritos preferentemente a un determinado turno en perjuicio de otros.

La asignación a cada turno se conocerá con una antelación mínima de cinco días a la fecha de su inicio, salvo necesidad objetivamente acreditada.

Artículo 19. Vacaciones
Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de 27 días laborables de vacaciones al año.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El período de vacaciones no podrá ser sustituido por ninguna compensación económica.

Durante el año 2010 las vacaciones se realizaran en 6 turnos, en los meses de verano se garantizará 15 días a toda la plantilla, que se repartirán según lo acordado por los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa.

Los turnos se escogerán según las listas actuales a este año. El Comité de Empresa tomará parte activa en la elaboración de los cuadrantes generales de plantillas y en la distribución de todas las vacaciones.

Las tablas de vacaciones y respectivos cuadrantes de reparto se acompañan en el anexo.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

El personal que, encontrándose en período de vacaciones o antes de iniciarlo, cause baja por ILT y tenga que interrumpir o no pueda comenzar el mismo, realizará las vacaciones, o la parte que le falte, fuera de los turnos establecidos, a excepción que las pueda disfrutar, si lo desea, dentro de los turnos restantes.

Artículo 20. Firma de nómina o recibos de salario
El tiempo que dure la firma de recibo de salarios se realizará en horas de trabajo, computándose el mismo como tiempo efectivo de jornada de trabajo y siendo 1/4 de hora antes de terminar la jornada laboral.

CAPÍTULO V
Seguridad e higiene, salud laboral y asistencia social

Artículo 21. Seguridad e higiene
En esta materia regirá lo dispuesto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. No obstante, la empresa facilitará la asistencia de su personal a cuantos cursillos de seguridad e higiene en el trabajo se celebren y, en su caso, organizará reuniones y enseñanzas con esta finalidad. Los vocales del Comité de Seguridad e Higiene dispondrán del tiempo necesario y suficiente para realizar las funciones que dicho Comité acuerde.

Artículo 22. Ropa de trabajo
Al personal afectado por el presente convenio se le facilitará el siguiente vestuario:
- Al personal masculino: 2 chaquetas y dos pantalones.
- Al personal femenino: 2 batas
- El calzado adecuado.
- Un par de guantes que se repondrán cuando estén deteriorados.

El anterior número de prendas de vestir se dará teniendo en cuenta si es verano o invierno.

Asimismo se facilitará ropa de abrigo si las funciones de trabajo, se realizan a la intemperie o en lugares fríos, ejemplo: (anorak) más 2 prendas o 4 prendas.

Artículo 23. Baja de enfermedad (it) y accidentes
El trabajador, previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por el tiempo indispensable y necesario para asistir a consultas médicas del trabajador o de sus familiares hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.

En caso de baja por enfermedad (IT) o accidente de trabajo, el trabajador afectado percibirá de la empresa el complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta llegar al 100% del salario real del Convenio.

Artículo 24. Seguro de accidentes
La dirección de la empresa, se compromete durante la vigencia de este convenio a gestionar para sus trabajadores, un seguro de accidentes que cubra las garantías de muerte, incapacidad total o absoluta, por una cuantía de 9.015,18 euros y 12.020,24 euros en estos supuestos; el seguro de accidentes cubrirá las 24 horas del día, se expondrá en el tablón de anuncios i se facilitará una copia del mismo al Comité de Empresa.

CAPÍTULO VI
Permisos, licencias y excedencias

Artículo 25. Permisos
El trabajador, 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. En el supuesto de que el trabajador pretendiera acumular este permiso a las vacaciones anuales, esta acumulación será posible si mediara un acuerdo entre la empresa y el trabajador.

b) Tres días en los casos de nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, es decir, cónyuge, hijos, hijos políticos, padres políticos, nietos, abuelos y hermanos de uno u otro cónyuge; si por este motivo, el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Artículo 26. Licencias
a) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

b) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá, a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.
A pesar de lo citado anteriormente, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que, en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre, suponga riesgo para su salud.

c) En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer el derecho.

d) Los permisos derivados de tener que asistir a una visita médica en horas de trabajo serán retribuidos por el tiempo necesario contra la presentación del parte de visita cumplimentado por el médico.

Artículo 27. Excedencias
Se reconocen dos clases de excedencias: la voluntaria y la forzosa.

Ninguna de las dos da derecho a retribución en tanto el excedente no se reincorpore al servicio.
Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores que lleven al menos un año al servicio de la empresa, siempre que no se vayan a dedicar a otro trabajo, ni por cuenta propia ni ajena, en empresa o actividad del mismo sector económico.
Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación y serán atendidas dentro de las necesidades del servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco años. A ningún efecto se computará el tiempo de la misma. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

El reingreso tendrá lugar cuando se produzca la primera vacante en su categoría. En el caso de que el motivo de la excedencia sea la atención a familiares de primer grado gravemente enfermos, ésta se considera forzosa y cuando haya caducado, el trabajador podrá reingresar en una categoría similar.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

1. Nombramiento de cargo público por derecho o bien de carácter electivo.

2. Ejercicio de cargos electivos, provinciales o nacionales, con las centrales sindicales, en la seguridad social u organismo de la administración, que por su importancia hagan imposible la asistencia al trabajo.

3. Desde el día siguiente al último en que haya cobrado prestación por incapacidad transitoria y por el plazo de duración de la invalidez provisional.

4. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

CAPÍTULO VII
Representación personal y derechos sindicales

Artículo 28. Comité de empresa

a) Competencias.

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1. Recibir información que le será facilitada, al menos, trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa y sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3. Emitir un informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales definitivos o temporales.

Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

Plan de formación profesional de la empresa.

Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación de estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y graves.

1.7. Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas; los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral; y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8. Ejercer una labor:

De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos condicionales y usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de la Ley del estatuto de los trabajadores.

1.9. Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10. De colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

1.11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

b) Derechos y garantías:

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos aparte el interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

Prioridad de permanencia en la empresa o centros de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el artículo 54 de la Ley del estatuto de los trabajadores. Así mismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Semestralmente podrán acumularse en uno o varios miembros de una sola central sindical las 16 horas mensuales correspondientes a cada uno de los miembros del comité y delegados sindicales, pertenecientes a dicha central sindical. El tanto acumulable alcanzará solo al 95% de dichas horas, en previsión de posibles bajas.

Artículo 29. Derecho de reunión

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea. La convocatoria será efectuada por el Comité de Empresa o por un

número de trabajadores inferior al 33% de la plantilla del centro. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.
Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales, o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración del normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y se fecharán en el día de la primera.
El lugar de reunión será el centro de trabajo si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- Si no se cumplen las disposiciones reguladas en este artículo.

- Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

- Si aún no se hubiesen resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

Cierre legal de la Empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesta por los convocantes, se comunicará al empresario con 48 horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

La convocatoria de las mismas corresponderá al Comité de Empresa, de conformidad con la legislación vigente.

Las asambleas podrán realizarse en el lugar habitual.

En el supuesto que no se cubriera la utilización de las horas destinadas a asambleas durante el año, no procederá el abono de la diferencia.

CAPÍTULO VIII
Disposiciones varias

Artículo 30. Salarios
Para el año 2010: La subida salarial será de 0,5% sin revisión (ya aplicada).
Las tablas salariales quedan reflejadas en la hoja adjunta, en los artículos 11, 12, y 13.

Artículo 31 Revision salarial
Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que realice sus funciones, registrase el 31 de diciembre de 20010 un incremento superior al 5 %, respecto del IPC desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2010, no se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constante oficialmente dicha circunstancia.
Este incremento se abonará con efectos desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2010, y servirá de base para calcular el incremento salarial del 2011, para hacer el cálculo servirán de referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los argumentos pactados para este año. Se utilizará el IPC de Cataluña.

Artículo 32. Plus de penosidad
Los operarios que realicen trabajos penosos percibirán un plus de penosidad de un 25% sobre el salario base del convenio. Ambas partes se comprometen a estar y pasar por lo que la autoridad laboral competente designe como puestos de trabajo de carácter “tóxicos, penosos o peligrosos”.

Artículo 33. Derecho supletorio
En todo los aspectos no determinados concretamente en el presente convenio, se estará a lo que obligatoriamente establece la Ordenanza laboral de las industrias de selección y manipulación de semillas y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 34. Canon sindical
De acuerdo con el artículo 11 de la LOLS la empresa descontará en concepto de canon de negociación la cantidad de 60,10 euros para 2010, respetándose en todo caso la voluntad individual del trabajador que deberá cumplimentar por escrito, previamente al descuento, el formulario que al efecto se repartirá y que deberá cumplimentarse en el plazo de un mes a partir de la publicación en el BOP.

Dichas cantidades recaudadas se repartirán proporcionalmente a la representación de los miembros de los delegados de personal de las centrales sindicales firmantes del presente Convenio.

Artículo 35. Salud laboral, formación profesional, promoción de la formación ocupacional, arbitraje y conciliación
Con relación a la salud laboral, formación profesional, promoción de la formación ocupacional y la solución de conflictos de trabajo, se estará a lo que establece el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, firmado por los sindicatos de 7 de noviembre de 1990, así como lo que se establece en el Reglamento del Tribunal de Mediación, Conciliación y Arbitraje.

Incorporándose estos acuerdos como anexo del presente Convenio para su posterior desarrollo en la Comisión Paritaria del Convenio.

El presente Convenio ha sido elaborado por la libre manifestación de la voluntad de las partes, emitida por sus respectivas representaciones y en prueba de ello lo firman de común acuerdo en

Bell-lloc d’Urgell, 29 de julio de 2010

Calendario laboral 2010 de la empresa “Semillas Batlle” S.A. de Bell-lloc d’Urgell (Lleida) para el personal oficial 1ª,2ª y 3ª

Dias naturales	365	
Sábados	52	
Domingos	52	
Festivos	12 (3 caen en sábado)	
Festivos locales	2	
Vacaciones (22+ 4)	26	144
Total dias trabajados	221 X 8 h. = 1.768 horas/año	

Distribución días festivos

1 de enero	Año nuevo
6 de enero	Reyes
2 de abril	Viernes santo
5 de abril	Lunes de pasqua
1 de mayo	Fiesta del trabajo (sabado)
24 de junio	San Juan
11 de septiembre	Diada de Catalunya (sabado)
28 de septiembre	Fiesta local
29 de septiembre	Fiesta local
12 de octubre	El Pilar
1 de noviembre	Todos los santos
6 de diciembre	Dia de la Constitución
8 de diciembre	Dia de la inmaculada
25 de diciembre	Navidad (Sabado)

Distribución dias festivos
Lunes a viernes = 8 horas diarias
De junio a octubre – inclusive = 2 turnos de 8 horas diarias.
Mañana de 6 a 14 horas
Tarde de 14 a 22 horas

A todos ellos se realizará 15 minutos de paro por descanso y a cargo de la empresa llevado del personal de maquinas que lo hará combinando con los compañeros de turno

Noviembre a mayo = mañana de 9 a 13:30
Tarde de 15 a 18:30

Turnos de vacaciones para el año 2010
Duración: 26 días de trabajo (22 + 4 por fuera de época)

Distribución:
Vacaciones de primavera: 2 turnos de 15 días laborables.
1er. turno: 01 de abril y del 22 de abril al 11 de mayo (los dos inclusive)
2º. turno: 01 de abril y del 12 de mayo al 31 de mayo (los dos inclusive)

Vacaciones de verano: 5 días laborables:
1er. turno: del 09 de agosto al 13 de agosto (los dos inclusive)
2º. turno: del 16 de agosto al 20 de agosto (los dos inclusive)

Vacaciones de invierno:
1er. turno: días 24-27-28-29-30 de diciembre 2010 y 5 de enero del 2011.
2º. turno: días 24 de diciembre 2010 y 3-4-5-7 y 10 de enero del 2011.

Anexo al calendario laboral año 2010
Permanecen las horas de trabajo pactadas –1.768– y distribuidas en la forma que se describe en el calendario. Habrá, pero, si las circunstancias del trabajo lo hacen necesario:

Un turno de noche de junio a octubre –inclusive– de las 22 a las 6 horas.
Los días 23 de junio, 10 de septiembre y 27 de septiembre (vísperas de fiesta), sin perder horario de trabajo, se combinará este de manera que el turno de tarde, y por lo tanto la jornada, se acabe a las 20 horas y a continuación comenzaría el turno de noche.

El día 01 de mayo por caer en sábado se pasa al 11 de octubre del 2010.

El día 11 de septiembre por caer en sábado se pasa al 7 de diciembre del 2010.

El día 25 de diciembre por caer en sábado se pasa al 31 de diciembre del 2010.

— ♦ —

ADMINISTRACIÓN LOCAL
ADMINISTRACIÓ LOCAL

CONSELLS COMARCALS

CONSELL COMARCAL DE LA CERDANYA

EDICTE **9824**

Informació pública de sol·licitud de devolució d'un aval

Els interessats que es relacionen a continuació han sol·licitat a aquest Consell Comarcal de la Cerdanya la devolució de les fiances definitives dipositades com a garantia de les obres i pels imports següents:

1. Obra: arranjament del camí de Saneja a Iravals.
a) Import fiança: 1.890,00 euros

2. Obra: arranjament del camí de Nefal a Viliella.
a) Import fiança: 6.952,00 euros

La qual cosa es fa pública de conformitat amb els articles 60 i 84.2 de la Llei 30/1992, LRJPAC, en relació amb l'article 90 de la Llei 30/2007, LCSP, per tal que, si s'escau, puguin presentar-se les al·legacions que es creguin oportunes en el termini de 15 dies hàbils, des de la inserció d'aquest anunci als Butlletins Oficials de les Províncies de Girona i de Lleida.

Puigcerdà, 20 d'agost de 2010
El president, Esteve Maurell i Meya

— ♦ —

CONSELL COMARCAL DEL PLA D'URGELL

ANUNCI **9882**

Aprovat definitivament l'expedient número 4, per aplicació de crèdits extraordinaris, suplements de crèdits i generació de crèdits, del pressupost de l'any 2010, finançat mitjançant el romanent de tresoreria i més ingressos per aportacions, s'ha publicat al BOP número 101, del dia 22 de juliol de 2010, i no s'hi ha presentat cap reclamació ni cap suggeriment. L'expedient ha quedat definitivament aprovat en data 10 d'agost de 2010, i es fan públics els capítols modificats. La quantitat definitiva dels capítols és la següent:

INGRESSOS	INICIAL	MODIFICACIONS	DEFINITIU
CAPÍTOL III	3.557.235,00	324.095,59	3.881.330,59
CAPÍTOL IV	4.016.527,00	71.165,93	4.087.692,93
CAPÍTOL V	100.000,00		100.000,00
CAPÍTOL VII	3.500,00	69.151,61	72.656,61
CAPÍTOL VIII	0	565.743,76	565.743,76
DESPESES	**INICIAL**	**MODIFICACIONS**	**DEFINITIU**
CAPÍTOL I	1.956.676,00	38.397,00	1.995.073,00
CAPÍTOL II	5.045.290,00	336.693,33	5.381.983,33
CAPÍTOL III	26.000,00		26.000,00
CAPÍTOL IV	456.984,00	72.995,45	529.979,45
CAPÍTOL VI	30.500,00	83.665,73	114.165,73
CAPÍTOL VII	43.430,00	498.410,38	541.840,38
CAPÍTOL IX	118.382,00		118.382,00

Contra l'aprovació definitiva, les persones legitimades podran interposar recurs contenciós administratiu davant la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en el termini de dos mesos des de l'endemà de la publicació d'aquest anunci.

Mollerussa, 25 d'agost de 2010
El president, Joan Reñé i Huguet

— ♦ —

CONSELL COMARCAL DEL PLA D'URGELL

ANUNCI **9883**

Aprovat definitivament l'expedient número 3, per aplicació de crèdits extraordinaris, del pressupost de l'any 2010, finançat mitjançant el romanent de tresoreria, s'ha publicat al BOP número 87, del dia 24 de juny de 2010, i no s'hi ha presentat cap reclamació ni cap suggeriment. L'expedient ha quedat definitivament aprovat en data 12 de juliol de 2010, i es fan públics els capítols modificats. La quantitat definitiva dels capítols és la següent:

INGRESSOS	INICIAL	MODIFICACIONS	DEFINITIU
CAPÍTOL III	3.557.235,00		3.557.235,00
CAPÍTOL IV	4.054.327,00	33.764,00	4.088.091,00
CAPÍTOL V	100.000,00		100.000,00
CAPÍTOL VII	3.500,00	3.000,00	6.500,00
CAPÍTOL VIII	0	37.642,76	37.642,76
DESPESES	**INICIAL**	**MODIFICACIONS**	**DEFINITIU**
CAPÍTOL I	1.977.476,00	36.400,00	2.013.876,00
CAPÍTOL II	5.061.990,00	4.649,00	5.066.639,00
CAPÍTOL III	26.000,00		26.000,00
CAPÍTOL IV	457.284,00	24.314,00	481.598,00
CAPÍTOL VI	30.500,00	9.043,76	39.543,76
CAPÍTOL VII	43.430,00		43.430,00
CAPÍTOL IX	118.382,00		118.382,00

Contra l'aprovació definitiva, les persones legitimades podran interposar recurs contenciós administratiu davant la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en el termini de dos mesos des de l'endemà de la publicació d'aquest anunci.

Mollerussa, 25 d'agost de 2010
El president, Joan Reñé i Huguet

— ♦ —