

Núm. 8827

**DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES**

Serveis Territorials a Girona

*Resolució per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa GBI Serveis, SAU, delegació de La Jonquera, del servei de recollida RSU, neteja viària i neteja de marges, per als anys 2016-2023 (codi de conveni núm. 17100081012014)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa GBI Serveis, SAU, delegació de La Jonquera, del servei de recollida RSU, neteja viària i neteja de marges, per als anys 2016 - 2023, subscrit, d'una banda, pel representant de l'empresa, i de l'altra, pel representant dels seus treballadors, el dia 20 de setembre de 2017, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa GBI Serveis, SAU, delegació de La Jonquera, del servei de recollida RSU, neteja viària i neteja de marges, per als anys 2016 - 2023 (codi de conveni núm. 17100081012014) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials de Treball, Afers Socials i Famílies a Girona.
- 2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

Girona, 18 d'octubre de 2017

Marta Casacuberta i Solà  
Directora dels Serveis Territorials

Transcripció literal del text original signat per les parts  
Convenio colectivo de trabajo de la empresa GBI Serveis, SAU, (delegación de la Jonquera) del Servicio de recogida RSU, limpieza viaria y limpieza márgenes.

## Capítulo I. Normas generales

## Artículo 1. Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial

Este Convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la empresa GBI Serveis, SAU, de la delegación de la Jonquera adscrito al Servicio de recogida de RSU, limpieza viaria y limpieza márgenes, de los que la empresa tiene concertados con el ayuntamiento de la Jonquera.

La subrogación de trabajadores afectados por el presente convenio se regirá siguiendo las normas que se establecen en el convenio general del sector y más concretamente en su capítulo undécimo.

## Artículo 2. Vigencia

La vigencia de este convenio es para los años 2016-2023. Este Convenio será eficaz el día siguiente de su firma, sin perjuicio de los efectos de su publicación en el DOGC y de que la autoridad laboral lo registre.

Este convenio quedará prorrogado por tácita reconducción por períodos de 1 año en caso de que cualquiera de las partes firmantes no formulase denuncia de rescisión o revisión por escrito, con una antelación mínima de 3 meses respecto de la fecha de su finalización.

La vigencia de este convenio quedará prorrogada hasta que se produzca la suscripción de un nuevo convenio.

## Artículo 3. Revisión

En lo relativo a la revisión salarial las partes establecen lo siguiente:

Año 2016: tablas salariales adjuntas.

Año 2017: el incremento salarial que resulte de la aplicación del IPC general del estado del año anterior a las tablas del 2016.

Año 2018-2023: el incremento salarial que resulte de la aplicación del 85% del IPC general del estado del año anterior (2017) a las tablas del 2017 más la cantidad fija (plus convenio período 2018-2023) que se relaciona a continuación para cada grupo o especialidad profesional, que se satisfará mensualmente por doceavas partes y así sucesivamente cada uno de los años hasta el 2023.

	anual	mensual
Conductor 1a día	799,78	66,65
Conductor 1a noche	872,05	72,67
Conductor 2a día	1.128,33	94,03
Conductor 2a noche	887,38	73,95
Peón día	766,16	63,85
Peón noche	859,91	71,66

En cualquier caso, mientras no se produzca la adjudicación del nuevo contrato por parte del Ayuntamiento de La Jonquera, el incremento salarial correspondiente a cada anualidad será el que resulte de la aplicación del IPC general del estado del año anterior a las tablas y así sucesivamente.

La cantidad fija anual correspondiente a cada uno de los años a partir del 2018 se sumará a la cantidad fija que correspondería al primer año completo en que esté en vigor el nuevo contrato y se pagará mensualmente por doceavas partes.

Así, si el año 2018 no se ha adjudicado el nuevo contrato, el incremento salarial será del IPC general del estado del año 2017. Si el nuevo contrato se adjudicase en septiembre de 2019, el incremento salarial de 2019 será del IPC general del estado del año 2018.

Si 2020 fuese el primer año completo en que estuviera en vigor el nuevo contrato, el incremento salarial será del 85% del IPC general del estado del año anterior aplicado a las tablas definitivas de 2019 y se satisfará el plus convenio período 2018-2023 correspondiente a los años 2018, 2019 y 2020, lo que para un conductor 1a de día supondría 2.399,34 euros anuales (799,78 \*3) y 199,95 euros mensuales (66,65\*3).

Tras la finalización del término acordado en este convenio (2023), los incrementos salariales durante sus prórrogas y hasta que se produzca la suscripción de un nuevo convenio serán los que puedan pactar las partes mediante nueva negociación. Las retribuciones pactadas lo son en cómputo anual y por todos los conceptos salariales por lo que los futuros incrementos del salario mínimo interprofesional no afectarán ni a la estructura ni a la cuantía de los conceptos salariales.

#### Artículo 4. Prelación de normas y derecho supletorio

Las normas contenidas en este Convenio regulan las relaciones entre la empresa y su personal, de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en todo lo no previsto, se aplicará el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio de ámbito estatal del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado vigente, así como el resto de disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

#### Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

#### Artículo 6. Comisión Paritaria, interpretación del convenio y resolución de conflictos

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de mediación, interpretación y arbitraje, que estará integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores.

La Comisión Paritaria tiene las siguientes funciones:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- Interpretación y aplicación de los preceptos de este convenio.

Los asuntos se someterán a la Comisión Paritaria a propuesta de cualquiera de las partes y deberán resolverse en el plazo de 10 días.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán de cumplimiento obligatorio para las partes cuando sean adoptados por unanimidad. En caso de desacuerdo, ambas partes se comprometen a acudir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Para la resolución de los conflictos laborales de carácter colectivo o plural que puedan producirse y específicamente para las discrepancias surgidas durante los períodos de consulta en los casos y plazos previstos en los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificaciones de las condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato de trabajo) y 51 (resolución del contrato de trabajo) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores (RD 2/2015 de 23 de octubre), ambas partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Para resolver las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo, las partes se someten expresamente a los procedimientos del Tribunal Laboral de Catalunya.

#### Artículo 7. Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales que globalmente, en concepto de percepciones de cualquier tipo sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio.

## Capítol II. Condicions de treball

### Artícol 8. Jornada laboral

La jornada de treball per a tot el personal és de 35 hores setmanals.

### Artícol 9. Vacances

El període de vacances se distribuirà a lo llarg de tot el any. Su duració serà de 33 dies naturals per any treballat. Su retribució serà a salari mes real segun categoria més antigüedad.

La distribució de las vacaciones se realizará de forma que no coincidan dos trabajadores con la misma categoría los mismos días, siempre y cuando no afecte a la calidad del servicio.

### Artícol 10. Fiestas

Las fiestas que se pueden disfrutar son las que establece el Calendario laboral de la Generalitat de Catalunya, más las 2 locales. El día de San Martín de Porres se considerará como festivo patronal, de forma que, si el día coincide en domingo, se compensará con un día más de asuntos personales. En ningún caso podrán coincidir en el mismo día, más de un trabajador de la misma categoría realizando este día festivo de compensación.

### Artícol 11. Trabajos en días festivos

Los días 25 de diciembre y 1 de enero no habrá servicio.

### Artícol 12. Permisos retribuidos

- Por matrimonio o unión de hecho del trabajador: 16 días naturales. Se deberá aportar los correspondientes certificados de matrimonio o unión; esta licencia se concede 1 vez cada 5 años.

- Por la muerte, el accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días si el suceso se produce en la misma comunidad autónoma y hasta 7 días si es en una otra comunidad autónoma o en el extranjero. Los permisos no se concederán en aquellos casos que la hospitalización sea por motivos de cirugía estética.

- 1 día por boda de hijo/a.

- 3 días al año por asuntos personales.

Los días personales se deberán solicitar con 72 horas de antelación y en ningún caso se podrán disfrutar a la vez por más de un trabajador del mismo grupo, especialidad profesional o servicio.

#### Grados de consanguinidad:

1r grado: Padres, hijos/as.

2o grado: Abuelos/as, nietos/as, hermanos/as.

#### Grados de afinidad:

1r grado: suegros, yernos, nueras.

2o grado: Abuelos/as de cónyuge, nietos/as del cónyuge, cuñados/as.

## Capítol III. Condicions econòmiques

### Artícol 13. Conceptos retributivos

La retribución de cada trabajador/a está formada por el salario base, antigüedad y los complementos que para cada grupo, actividad, nivel y especialidad profesional se determinan en las tablas salariales anexas y en los artículos siguientes. Todos los conceptos económicos se abonarán mensualmente devengando por día natural.

### Artícol 14. Salario base

El salario base para el personal adscrito a este Convenio es el que se especifica para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

### Artícol 15. Antigüedad

El personal disfrutará de un complemento de antigüedad consistente en 3 bienios al 5% del salario base y posteriores quinquenios del 9% del salario base. Los bienios y quinquenios se devengarán a partir del uno de enero del año en que se cumpla. Se mantendrá la fecha de antigüedad que cada trabajador tiene en el recibo de nómina y en el listado de subrogación del personal.

### Artícol 16. Plus de nocturnidad

Los trabajadores que realicen tareas entre las 22h y las 6h percibirán un plus de nocturnidad.

**Artículo 17. Plus Actividad**

Este plus compensa el trabajo funcional de cada grupo o especialidad profesional en los diferentes servicios que afectan al presente convenio colectivo.

**Artículo 18. Plus tóxico penoso y peligroso**

Para todos los trabajadores incluidos en el presente convenio se establece un plus que engloba los conceptos tóxico, penoso y peligroso cuya cuantía se establece en tablas de acuerdo con el anexo correspondiente.

**Artículo 19. Plus Transporte**

Este plus se abonará para compensar el coste de transporte y distancia hasta el lugar de trabajo y se percibe según las tablas salariales anexas

**Artículo 20. Horas extraordinarias**

La cuantía se especifica en la tabla salarial anexa.

**Artículo 21. Gratificaciones de junio, Navidad y beneficios**

A todos los trabajadores /as comprendidos en el ámbito de este Convenio, se les abonará, en los meses de febrero, junio y diciembre, una gratificación las cuantías de las cuales se especifican en tabla salarial anexa.

Estas gratificaciones se harán efectivas el día laborable inmediatamente anterior al 15 de febrero, junio y diciembre, respectivamente.

- La gratificación de beneficios se devengará del 1 de marzo hasta el 28 de febrero.
- La gratificación de junio se devengará de 1 de enero a 30 de junio.
- La gratificación de diciembre se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

A los efectos de su percepción, se considera tiempo trabajado las ausencias por baja de IT derivadas de accidente laboral y/o enfermedad laboral.

Se excluye expresamente de las gratificaciones reguladas en este artículo las cantidades fijas pactadas en el artículo 3.

**Artículo 22. Paga de septiembre**

Se establece una paga anual de € 174,88 a hacer efectiva antes del 15 de septiembre. Esta paga se devengará de 1 de septiembre a 31 de agosto.

**Capítulo IV. Otras condiciones y mejoras sociales****Artículo 23. Contrato a tiempo parcial**

Se regulará de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, y disposiciones concordantes y de desarrollo vigentes.

**Artículo 24. Período de prueba**

La duración del período de prueba será, para cada grupo individual, lo siguiente:

- Mandos intermedios: 1 mes.
- Personal auxiliar, operario/a subalterno: 15 días.

**Artículo 25. Enfermedad y accidente**

Cuando un trabajador /a sufre un accidente, tanto dentro de la jornada de trabajo como in itinere, si hay baja o hospitalización, percibirá, mientras dure su situación, el 100% de la base de cotización del mes anterior, exceptuando las horas extraordinarias en caso de que las hubiera. Se entenderá in itinere aquel desplazamiento que se efectúe desde el lugar de trabajo hasta la casa del trabajador y desde la casa del trabajador hasta el centro de trabajo, siempre y cuando esté dentro del rango de 60 minutos una vez haya terminado su jornada laboral o previos a la incorporación a su puesto de trabajo.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad se percibirá a partir del primer día de baja el 85% de su salario mensual por categoría más antigüedad. No tendrá afectación en el abono de las pagas extraordinarias, que se abonarán al 100%.

**Artículo 26. Ropa de trabajo**

Ropa de verano: Se entregará antes de la primera quincena de mayo y consiste en: 2 pantalones, 2 camisas o polos manga corta, 1 gorra, 1 par de zapatos.

Ropa de invierno: Se entregará antes de la primera quincena de octubre y consiste en: 1 jersey o polar manga larga, 2 pantalones, 2 camisas o polos manga larga, 1 par de botas, 1 gorra de invierno, 1 anorak (cada dos años).

Se entregarán guantes, botas de agua y vestuario de agua, renovándose cada vez que queden en desuso. Los trabajadores están obligados a mantener la ropa en perfecto estado y a utilizarla durante la jornada laboral, quedando totalmente prohibido usarla fuera de dicha jornada.

#### Artículo 27. Privación del carnet de conducir

La privación temporal del carnet de conducir a cualquier trabajador afectado por el presente convenio no supondrá en ningún caso la rescisión del contrato laboral con la empresa.

La empresa estará obligada mientras dure la suspensión a darle ocupación en otro puesto de trabajo con el mismo salario, exceptuando si la retirada se produce por un exceso de los límites de alcoholemia y/o por sustancias estupefacientes. Al término de la suspensión, el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo.

En caso de que los conductores afectados por el presente convenio no comuniquen a la empresa que están en privación del carné de conducir será considerado como falta muy grave.

#### Artículo 28. Retención o prisión del trabajador

En caso de que un trabajador afectado por este convenio sufra detención o encarcelamiento preventivo o definitivo, ya sea de carácter judicial o bien impuesto como sustitutivo del impago de sanciones administrativas, la empresa, si así lo desea, puede darlo/la de baja de la seguridad social, y, una vez puesto en libertad, lo readmitirá en las mismas condiciones que antes y le respetará la antigüedad y la categoría anterior.

Para poder ejercer este derecho, el trabajador debe notificar a la empresa antes de 30 días naturales a su puesta en libertad su deseo de incorporarse al trabajo y debe percibir sus retribuciones desde el primer día que se incorpore al trabajo.

Lo establecido anteriormente no se aplica en los casos en que la detención o prisión del trabajador esté motivado por la comisión de delitos o faltas que atentan contra la propiedad de la empresa y las personas que la constituyen.

#### Artículo 29. Servicios médicos

Anualmente se realizará un reconocimiento médico a todos los trabajadores/as. En caso de que algún trabajador/a no quiera llevar a cabo el reconocimiento médico deberá comunicarlo por escrito a la empresa. La empresa debe determinar el lugar y la fecha de este reconocimiento.

#### Artículo 30. Anticipos

Los trabajadores/as que lo soliciten podrán cobrar un anticipo los días 15 de cada mes. El anticipo no puede rebasar los límites legales.

#### Artículo 31. Accidentalidad

En caso de accidente laboral del que se derive muerte o gran invalidez, el trabajador/a o, en su caso, sus herederos/ras legales percibirán la cantidad de 15.000 €.

#### Artículo 32. Premio de Jubilación

Todo trabajador adscrito al presente convenio que se jubile con edad comprendida entre los 60 y los 64 años, percibirá un premio por año de servicio de acuerdo con el baremo que a continuación se detalla:

	Importe
60	100 € / año
61	80 € / año
62	70 € / año
63	60 € / año
64	40 € / año

#### Artículo 33. Contratación y ascensos

Todo el personal comprendido en este convenio tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior o plazas de nueva creación que se producen en la empresa.

#### Artículo 34. Préstamos

La empresa concederá préstamos individuales por un importe máximo de 1.200,00 euros.

La dotación máxima que la empresa podrá tener desembolsada por este concepto no podrá exceder de 4.800,00 euros (cantidad prestada menos cantidad amortizada por devoluciones).

La devolución de los préstamos se acordará individualmente.

## Capítol V. Acció sindical

### Artículo 35. Seguridad e higiene

En esta materia, se respetará y se desarrollará la Ley de prevención de riesgos laborales.

### Artículo 36. Derechos sindicales

Los delegados/as de personal de la empresa disponen de las horas establecidas en la legislación vigente para el ejercicio de sus derechos sindicales.

Dentro de las horas sindicales, no se computa el exceso que sobre estas se producen como consecuencia de reuniones convocadas por la empresa en su exclusivo interés y/o relacionadas con la competencia de los representantes por su cargo.

La empresa debe poner a disposición de los trabajadores un tablón o tabloneros de anuncios.

Se hará una dotación de 6 horas anualmente para la realización de asambleas dentro de la jornada laboral.

Para todo lo no previsto en este Convenio sobre derechos sindicales, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 agosto, de Libertad Sindical.

### Artículo 37. Libre sindicación

La empresa garantiza el derecho a la libre sindicación de los trabajadores / as de la plantilla ya la no discriminación por razón de la citada sindicación.

### Artículo 38. Competencias de los delegados/as de personal

Las competencias de los delegados/as de personal serán las reconocidas en cada momento por la legislación vigente.

## Plan de igualdad

### I. Antecedentes:

La Dirección de la empresa GBI Serveis, SAU, tiene el compromiso de promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y considera esta igualdad de trato y de oportunidades un principio básico de las relaciones laborales en la empresa.

El actual marco legal y, en concreto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, tiene como objetivo hacer realidad la igualdad real entre hombres y mujeres.

El Plan de Igualdad de GBI Serveis, SAU, tiene por finalidad dar cumplimiento a esta Ley, que establece la obligatoriedad de las empresas que cuentan con más de 250 personas en plantilla, a elaborar un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma que determine la legislación laboral.

Para la elaboración de este Plan se ha hecho un diagnóstico de la situación enfocado a detectar las situaciones que requieren adoptar medidas que deberán incluirse en el Plan.

La igualdad va más allá de evitar la discriminación por razón de sexo, consiste en conseguir una igualdad real en las oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en cuanto al acceso y la contratación como en las condiciones de trabajo, promoción, formación, retribución y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

GBI Serveis, SAU, se compromete a establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de tratamiento y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirecta, por razón de sexo. Asimismo, se compromete a impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización. GBI Serveis, SAU, manifiesta que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye un principio estratégico de su política de recursos humanos.

En todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección hasta la promoción, la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, GBI Serveis, SAU, asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la comunicación interna y externa de la empresa se tendrá en cuenta el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan va dirigido a la totalidad de la plantilla.

### II. Estructura del Plan:

A partir del diagnóstico de la situación de partida, se elabora un programa de actuación que contempla diversas áreas de actuación:

- Acceso al trabajo.
- Promoción.
- Formación.
- Retribución.
- Conciliación.
- Medidas preventivas y correctoras de la situación de discriminación.
- Prevención del acoso por razón de sexo y sexual.

- Otras medidas.

Y se establece el seguimiento y evaluación del plan, a fin de comprobar el grado de realización, los resultados y el impacto en la empresa, así como para tener las herramientas que faciliten la adopción de medidas para poder corregir los desequilibrios que se puedan poner de manifiesto y adoptar medidas de igualdad de trato en todas las políticas de la empresa, haciéndolas extensivas a todos los niveles de la organización.

### III. Áreas de actuación:

#### 1. Acceso al trabajo.

Situación de partida:

En la empresa no existe un procedimiento escrito y público sobre el procedimiento de selección, donde se establezcan las pautas y pasos a seguir.

No existe un indicador establecido que permita determinar, de forma segregada por sexos, los candidatos presentados a los diversos puestos de trabajo.

Acciones:

Establecer un procedimiento escrito y público sobre el procedimiento de selección, en el que no exista ningún aspecto discriminatorio por razón de sexo y en el que se establezcan las pautas y pasos a seguir.

Informar y sensibilizar a los interlocutores de la necesidad de la selección en Igualdad.

Introducir prácticas orientadas a contratar mujeres en puestos tradicionalmente masculinos.

Establecer un registro de información desagregada por sexos respecto a las candidaturas que se presenten a los procesos de selección que permita disponer de información sobre:

- Porcentaje de mujeres y hombres que han presentado candidaturas de selección.

- Porcentaje de mujeres y hombres seleccionados

Eliminar los documentos empleados en el proceso de selección las informaciones relativas a la situación familiar del candidato que pudieran resultar discriminatorias.

#### 2. Promoción.

Situación de partida:

En el proceso de promoción interna no se tienen en cuenta las cuestiones de género y no se dispone de información sobre los posibles motivos de rechazo de puesto de trabajo por parte de los candidatos.

Acciones:

Establecer un seguimiento de la distribución por sexos de la participación en las promociones realizadas a fin de tener información del porcentaje de mujeres y hombres que finalmente han promocionado, así como el número de candidatos presentados, segregados por sexos.

Analizar los motivos de rechazo de puesto de trabajo, a fin de determinar si tiene que ver con la conciliación laboral.

#### 3. Formación.

Situación de partida:

La formación constituye un elemento básico para el desarrollo de una carrera profesional. Sin embargo, la empresa no dispone de datos desagregados para conocer si se ha facilitado formación de forma equilibrada al colectivo femenino en proporción a su presencia en la empresa.

Acciones:

Incluir un indicador de seguimiento que relacione el número de horas de formación impartidas con cada uno de los sexos.

Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades.

#### 4. Retribución.

Situación de partida:

No existe ningún aspecto discriminatorio derivado de la estructura salarial prevista, tanto en el convenio colectivo del sector de aplicación como en el resto de normas convencionales.

Acciones:

Establecer indicadores que relacionen diferencias salariales por grupos y antigüedad, a fin de asegurar que no se produzca discriminación en el futuro.

#### 5. Materia de conciliación.

Situación de partida:

Además de las medidas de conciliación establecidas en las diferentes normas, existen en la empresa una serie de beneficios sociales dirigidos a los diversos colectivos de la organización con independencia del género.

Sin embargo, una correcta aplicación de las medidas de conciliación, y el reparto de las cargas familiares entre ambos sexos lleva implícita la necesidad de poder determinar de forma segregada por sexos quien disfruta las distintas medidas de conciliación para tratar de corregir, en un futuro, que éstas sean asumidas exclusivamente por mujeres bien sea a través de distintas medidas de concienciación o del reparto equitativo de las mismas.

Acciones:

Fomentar las medidas de conciliación y el reparto de las cargas y responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

Información sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral.

- Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos de paternidad.
- Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y verificar la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.
6. Medidas preventivas y correctoras de la situación de discriminación.
- Situación de partida:  
Los convenios de los diferentes centros de trabajo no prevén medidas para prevenir y corregir las situaciones de discriminación.
- Acciones:  
Se impulsará la inclusión en los convenios de los diversos centros de trabajo, de cláusulas tendentes a la eliminación de medidas discriminatorias por razón de género.
7. Prevención del acoso por razón de sexo y sexual.
- Situación de partida:  
No existe un procedimiento de actuación en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que garantice los canales de denuncia y su tratamiento confidencial.
- Acciones:  
Elaborar un procedimiento de actuación en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que garantice los canales de denuncia y el ser tratado confidencial.  
Se llevará a cabo una campaña de comunicación a todo el personal de cómo actuar en caso de acoso sexual y en materia de prevención del acoso sexual.
8. Otras medidas.
- Situación de partida:  
GBI Serveis, SAU, tiene establecidos procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre empleados y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- Acciones:  
Utilización de los medios internos de comunicación como revistas de la empresa, tablones de anuncios, intranet, etc. para difundir el programa de igualdad.  
Recoger sugerencias sobre la igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias.  
Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
- IV. Seguimiento y evaluación:  
Este Plan de Igualdad será de aplicación a la empresa GBI Serveis, SAU, en todos sus centros de trabajo.
- Ámbito temporal:  
La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el grupo GBI Serveis, SAU tiene duración indefinida.  
El presente plan se configura como un conjunto de medidas dinámicas, y con vigencia inicial hasta el 31 de diciembre 2023, sin perjuicio de que las partes, de común acuerdo, aprueben otro que lo sustituya antes de esa fecha.  
La empresa se reserva la facultad de revisión del presente Plan de Igualdad en cualquier momento poniendo en conocimiento este extremo a la representación legal de los trabajadores para proceder a su negociación.  
La empresa realizará un informe o evaluación de la situación de a 31 de diciembre para valorar el alcance de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.
- Ámbito personal:  
El presente Plan extiende su aplicación y vincula, con ello, a todos los trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa GBI Serveis, SAU, tenga o pueda tener en un futuro en España.  
No obstante, la empresa está facultada para adaptarlo a las exigencias de los convenios colectivos aplicables y las derivadas de las condiciones que puedan imponer los pliegos de condiciones de las contrataciones que se suscriban con posterioridad a su entrada en vigor.  
Igualmente se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si se considera necesario.
- Planificación temporal de las acciones positivas. Calendario de Actuaciones:  
Las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad se aplicarán durante el período de vigencia del Plan.  
Para realizar una evaluación periódica de las diferentes medidas, se llevará a cabo una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objetivo de evaluar su impacto.  
A la finalización de la vigencia del Plan se elaborará un informe con las conclusiones que se deriven de su aplicación en el que se evaluará la efectividad de las medidas y sus efectos en la empresa.
- Seguimiento del Plan de Igualdad:  
La Dirección de la Empresa nombrará una persona como responsable de igualdad, que tendrá facultades para:  
- Garantizar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establezca, se implante y se mantenga de acuerdo con los objetivos definidos en el Plan.

- Informar a la Direcció sobre el funcionament del sistema de gestió de Igualtat de oportunitats per a la seva revisió, incluint recomanacions de millora.
- Garantir que es promou la presa de consciència dels requisits d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tots els nivells de l'organització.
- Elaborar els informes periòdics, així com el informe final de conclusions del Pla.
- Fer el seguiment de les mesures establertes en el Pla d'Igualtat i de la informació que consideri necessària per a la consecució dels seus objectius.
- Elaborar i entregar la informació sobre igualtat.

**Comissió de seguiment:**

Con l'objectiu de realitzar un seguiment del compliment i desenvolupament d'aquest Pla d'Igualtat, es crearà una Comissió de Seguiment paritària constituïda per dos membres: un nomenat per la Direcció de l'empresa i un representant dels treballadors.

Són funcions d'aquesta Comissió, les següents:

- Fer un seguiment dels indicadors relacionats amb les mesures incloses en aquest Pla;
- Realitzar sessions de treball per proposar possibles ajustos o correccions al Pla.
- Elaborar de forma anual un informe de conclusions en el qual es reflecteixi l'evolució dels indicadors i objectius assolits per cada mesura, proposant les recomanacions que consideren oportunes.

La comissió es reunirà dues vegades a l'any amb caràcter ordinari.

**Clàusula Final:**

El present Pla d'Igualtat substitueix, en quant a les matèries que en aquest s'contenen, a la regulació que de les mateixes existeix en altres acords anteriors, operant la compensació i absorció amb qualsevol altra millora que legal o convencionalment hagués introduït.

**GBI Serveis, SAU, delegació de La Jonquera. Taula salarial 2016**

GRUPOS:	Especialidad Profesional	SALARIO BASE	PL. TOX. PENOSO	PLUS NOC.	PLUS ACTIV.	PLUS TRANS.	TOTAL MENS.	PAGA EXTRA BENEFICIOS	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA DICIEMBRE	PAGA EXTRA SEPTIEMBRE	TOTAL ANUAL
Mandos Intermedios	Encargado Diurno	748,95	149,79	0,00	1.145,58	184,88	2.229,20	1.704,80	1.704,80	1.704,80	174,88	32.039,68
	Encargado nocturno	748,95	149,79	187,24	1.145,58	184,88	2.416,44	1.704,80	1.704,80	1.704,80	174,88	34.286,53
Operarios	Chófer de 1a diurno	638,86	127,77	0,00	766,57	94,21	1.627,42	898,44	898,44	898,44	174,88	22.399,21
	Chófer de 1a nocturno	638,86	127,77	159,72	766,57	94,21	1.787,13	898,44	898,44	898,44	174,88	24.315,79
	Chófer de 2a diurno	628,55	125,71	0,00	453,33	94,21	1.301,80	824,34	824,34	824,34	174,88	18.269,46
	Chófer de 2a nocturno	628,55	125,71	157,14	453,33	94,21	1.458,94	824,34	824,34	824,34	174,88	20.155,11
	Peón diurno	614,32	122,86	0,00	392,28	94,21	1.223,68	816,67	816,67	816,67	174,88	17.309,01
	Peón nocturno	614,32	122,86	153,58	392,28	94,21	1.377,26	816,67	816,67	816,67	174,88	19.151,97
PRECIO HORA EXTRA 2016												
	10,30	Euros / hora chófer										
	9,40	Euros / hora peón										

**GBI Serveis, SAU, delegació de La Jonquera. Taula salarial definitiva 2017 (taula salarial del 2016 més 1,6% IPC)**

GRUPOS:	Especialidad Profesional	SALARIO BASE	PL. TOX. PENOSO	PLUS NOC.	PLUS ACTIV.	PLUS TRANS.	TOTAL MENS.	PAGA EXTRA BENEFICIOS	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA DICIEMBRE	PAGA EXTRA SEPTIEMBRE	TOTAL ANUAL
Mandos Intermedios	Encargado Diurno	760,93	152,19	0,00	1.163,91	187,84	2.264,87	1.732,08	1.732,08	1.732,08	177,68	32.552,31
	Encargado nocturno	760,93	152,19	190,23	1.163,91	187,84	2.455,10	1.732,08	1.732,08	1.732,08	177,68	34.835,11

Operarios	Chófer de 1a diurno	649,08	129,82	0,00	778,84	95,72	1.653,46	912,81	912,81	912,81	177,68	22.757,59
	Chófer de 1a nocturno	649,08	129,82	162,27	778,84	95,72	1.815,73	912,81	912,81	912,81	177,68	24.704,84
	Chófer de 2a diurno	638,61	127,72	0,00	460,58	95,72	1.322,63	837,52	837,52	837,52	177,68	18.561,77
	Chófer de 2a nocturno	638,61	127,72	159,65	460,58	95,72	1.482,28	837,52	837,52	837,52	177,68	20.477,59
	Peón diurno	624,15	124,83	0,00	398,56	95,72	1.243,25	829,74	829,74	829,74	177,68	17.585,96
	Peón nocturno	624,15	124,83	156,04	398,56	95,72	1.399,29	829,74	829,74	829,74	177,68	19.458,40
PRECIO HORA EXTRA 2017												
10,47		Euros / hora chófer										
9,56		Euros / hora peón										