

**DOCUMENTS**

TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_00000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

ACORD PER A LA MILLORA DE LES CONDICIONS LABORALS I SOCIALS DEL PERSONAL DE SIMMAR S.L.

Assistents:

Representació Direcció de l'Empresa:

Pau Serra Prat
Marc Mascareñas Sarda

Representació Legal dels Treballadors:

Jordi Oliva Cortès (CCOO)
Xavier Zamora Campmajó (CCOO)
Juan Carlos Canalejo (CCOO)
Oscar Navarro (CCOO)
Montserrat Soler Cantalósella (CCOO)

A Mataró, a les 13 hores, del dia 4 de juliol de 2022, es reuneixen les parts més amunt detallades i es reconeixen mútua capacitat de representació com a membres de la Direcció i del Comitè d'Empresa, respectivament, de l'empresa Serveis Integrals de Manteniment del Maresme (SIMMAR S.L.), província de BARCELONA, per a deixar constància de les converses mantingudes.

ANTECEDENTS

Ú: Des de la seva constitució l'any 1998, l'empresa SIMMAR S.L. ha anat ampliant l'àmbit de la seva gestió incrementant el número d'instal·lacions com el número de personal.

DOS: Les parts signants declaren i reconeixen que l'activitat que per encàrrec del CONSELL COMARCAL DEL MARESME presta l'empresa SIMMAR S.L. dins de l'àmbit territorial de la província de BARCELONA és la prestació d'un servei públic de reconeguda i inajornable necessitat (SANEJAMENT) i que està obligada a donar resposta davant qualsevol anomalia que pugui sorgir en el mateix durant les 24 hores i els 365 dies de l'any.

TRES: Durant tot aquest temps, les dues parts han anat assolint diferents acords de millores de condicions laborals i socials.

QUATRE: Ambdues parts reconeixen la necessitat de plasmar en aquest document tots aquests acords amb l'objectiu d'ordenar-les i deixar constància dels esforços que s'han anat assumint al llarg d'aquests anys.

ACORDS

PRIMER – ÀMBIT TERRITORIAL I TEMPORAL

Els acords que es recullen a continuació seran d'aplicació per totes aquelles persones que, reunint els requisits que es puguin establir, presten els seus serveis a l'empresa SIMMAR S.L.

La vigència del present acord serà des del 1 de gener del 2021 fins a 30 de juny del 2024, i es prorrogarà anualment si cap de les dues parts ho denuncia per escrit amb un mes d'antelació a la finalització de la vigència d'aquest acord o de les seves pròrrogues.

En cas de denúncia i mentre no s'arribi a un nou acord, les condicions aquí regulades seguiran vigents.



CSV: #8240103-84cc-4144-935b-55f6f687289

Aquest és un document públic administratiu emès pel Consell Comarcal del Maresme de conformitat amb l'article 26 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça <https://tramits.commaresme.cat/Ciudadania/ValidaDocuments.aspx>

**DOCUMENTS**

TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_000000000000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

ACORD PER A LA MILLORA DE LES CONDICIONS LABORALS I SOCIALS DEL PERSONAL DE SIMMAR S.L.

SEGON – HORARIS

1. Personal tècnic: de 8:00 a 17:00 de dilluns a dijous amb jornada intensiva els divendres, amb flexibilitat d'entrada i sortida. Possibilitat de fer jornada intensiva tota la setmana de l'1/6 al 30/9, de 8:00 a 15:00.
2. Personal administratiu: de 8:00 a 13:30 i 15:00 a 18:00 de dilluns a dijous i de 8:00 a 14:00 els divendres. Possibilitat de fer jornada intensiva tota la setmana a l'estiu, de 8:00 a 15:00.
3. Personal de manteniment:
Els encarregats de zona fan un horari flexible alternant jornada continuada dels encarregats i jornada partida dels tècnics.
Els encarregats fan de 7:00 a 15:00 tot l'any, sense perjudici que s'apliqui una flexibilitat per donar resposta a les necessitats del servei i de la persona.
Els oficials de manteniment fan de 7:00 a 15:00 tot l'any.
4. Personal de col·lectors:
Teià, Mataró, Llavaneres, Arenys i Pineda: de 6:00 a 14:00 tot l'any.
5. Personal de planta:
Teià: torn obert de dilluns a divendres tot l'any. Matí de 6:00 a 14:00 / tarda: de 14:00 a 22:00. Dissabtes, diumenges i festius només torn de matí
Mataró: torn tancat tot l'any. Matí de 6:00 a 14:00 / tarda: de 14:00 a 22:00 / nit: de 22:00 a 6:00.
Can Massuet – Òrrius: de dilluns a divendres entrada flexible entre 7:00 i 8:00, i sortida flexible entre 14:00 i 15:00. A més, 5 hores en dissabte de forma alterna (un de cada dos).
Sant Andreu de Llavaneres: torn obert de dilluns a divendres tot l'any. Matí de 6:00 a 14:00 / tarda: de 14:00 a 22:00. Dissabtes i diumenges l'operari de col·lectors també fa planta
Arenys de Mar: torn obert de dilluns a divendres tot l'any. Matí de 6:00 a 14:00 / tarda: de 14:00 a 22:00. Dissabtes i diumenges l'operari de col·lectors també fa planta
Sant Pol de Mar: de dilluns a divendres tot l'any. Dos horaris: de 6:00 a 14:00 i de 7:00 a 16:00 amb una hora per dinar. A més, 2 hores en dissabte i 2 hores en diumenge de forma alterna (un de cada dos).
Tordera – Sant Genís: de dilluns a divendres tot l'any. Dos horaris: de 6:00 a 14:00 i de 7:00 a 16:00 amb una hora per dinar.
Sant Daniel: de dilluns a divendres tot l'any de 7:15 a 15:00. Dissabtes 1 h
Pineda: torn tancat tot l'any. Matí de 6:00 a 14:00 / tarda: de 14:00 a 22:00 / nit: de 22:00 a 6:00.

TERCER – REGISTRE DE JORNADA I DESCONNEXIÓ DIGITAL

El personal està obligat a registrar la jornada efectiva de treball, donant compliment a l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors. Per fer-ho, cal utilitzar l'eina SUAPP que està habilitada a tal efecte.

S'adjunta com a Annex d'aquest document, l'acord de desconnexió digital.



CSV: 46240103-64cc-4144-935b-95f6667249
Aquest és un document públic administratiu emès pel Consell Comarcal del Maresme de conformitat amb l'article 26 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça: <https://tramits.cmaresme.cat/Ciudadania/ValidarDocumentos.aspx>



E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

ACORD PER A LA MILLORA DE LES CONDICIONS LABORALS I SOCIALS DEL PERSONAL DE SIMMAR S.L.

QUART – TREBALL A DISTANCIA

Ambdues parts van signar l'acord de treball a distància en data 17 de desembre de 2021 i vigent fins el 31 d'agost del 2022 (veure annex), sense perjudici dels futurs acords que es puguin assolir.

CINQUÈ – REGULACIÓ DEL TORN OBERT I TORN TANCAT

1. Definició del Torn Obert i Torn tancat

A les Edars de Teià, Lllaneres i Arenys de Mar, el personal de procés de planta treballa amb un sistema rotatiu de matí o tarda tots els dies laborables de 6:00h a 14:00h i de 14:00h a 22:00h, i els dissabtes, diumenges i festius intersetmanals de 06:00h a 14:00h. Aquests torns seran de 8 hores de treball efectiu.

A les Edars de Mataró i Pineda de Mar, el personal de procés de planta treballa amb un sistema rotatiu de torn tancat en matí, tarda i nit tots els dies de l'any (24 hores els 365 dies) essent els horaris de 6:00h a 14:00h, de 14:00h a 22:00h i de 22:00h a 06:00h. Aquests torns seran de 8 hores de treball efectiu.

2. Retribució econòmica

El personal de procés que estigui dintre del sistema de **Torn Obert** a les Edars de Lllaneres i Arenys de Mar percebrà el complement retributiu anomenant PLUS DE TORN OBERT i l'import serà de 200 € bruts mensuals per dotze pagues (2.400 € bruts anuals). Aquest import no es computarà dintre de la retribució de vacances. El personal que percebia les guàrdies, el deixaran de percebre.

El sistema actual preveu 4 persones a la Edar de Lllaneres i 4 persones a la Edar d'Arenys de Mar. En cas que aquest nombre de persones es modifiqui tant a l'alça com a la baixa, aquest import es revisarà tant a l'alça com a la baixa.

El personal de procés que està dintre del sistema de **Torn Obert** a l'Edar de Teià perceben un concepte retributiu anomenat PLUS DE TORN OBERT essent els imports individuals i tots superiors a 200 € bruts mensuals per dotze pagues. Es seguirà respectant aquests imports i condicions, i, els imports seguiran incrementant-se segons els increments establerts per les taules salarials del conveni col·lectiu d'aplicació. No es computarà dintre de la retribució de vacances.

Pel personal de nova incorporació en aquesta Edar, percebran 200 € bruts mensuals per dotze pagues (2.400 € bruts anuals) pel 2021. Pel 2022 percebran 215 € bruts mensuals per dotze pagues (2.580 € bruts anuals), pel 2023 percebran 225 € bruts mensuals per dotze pagues (2.700 € bruts anuals) i pel 2024 percebran 230 € bruts mensuals per dotze pagues (2.760 € bruts anuals).

El sistema actual preveu 4 persones a la Edar de Lllaneres, 3 persones a Teià i 4 persones a la Edar d'Arenys de Mar. En cas que aquest nombre de persones es modifiqui tant a l'alça com a la baixa, aquest import es revisarà tant a l'alça com a la baixa.

El personal de procés que està dintre del sistema de **Torn Tancat** a les Edars de Mataró i Pineda de Mar, i que s'hagi incorporat a l'empresa abans del 1 de gener de 2014, percebrà el complement retributiu anomenant PLUS DE TORN TANCAT i l'import és superior a 230 € bruts mensuals per dotze pagues, import que seguirà incrementant-se segons els increments establerts per les taules salarials del conveni col·lectiu d'aplicació. Aquest import no es computarà dintre de la retribució de vacances.



**DOCUMENTS**

TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

ACORD PER A LA MILLORA DE LES CONDICIONS LABORALS I SOCIALS DEL PERSONAL DE SIMMAR S.L.

El personal de procés que està dintre del sistema de *Torn Tancat* a les Edars de Mataró i Pineda de Mar, i que s'hagi incorporat a l'empresa a partir del 1 de gener de 2014, percebrà el complement retributiu anomenant PLUS DE TORN TANCAT i l'import serà de 230 € bruts mensuals per dotze pagues (2.760 € bruts anuals) pel 2021. Aquest import no es computarà dintre de la retribució de vacances.

Pel **2022 percebran 240 €** bruts mensuals per dotze pagues (2.880 € bruts anuals), pel **2023 percebran 245 €** bruts mensuals per dotze pagues (2.940 € bruts anuals) i pel **2024 percebran 250 €** bruts mensuals per dotze pagues (3.000 € bruts anuals).

A partir de l'any 2025, els imports del *Torn Obert* i del *Torn Tancat* s'incrementaran anualment amb el percentatge d'increment establerts per les taules salarials del conveni d'aplicació.

SISÈ – REGULACIÓ DEL RETÉN DE MANTENIMENT

1. Definició del *retén de manteniment*

Donat que la principal activitat d'aquesta empresa es gestionar i realitzar el manteniment de les plantes depuradores (EDARs), els col·lectors i les estacions de bombament (EBARs), i, al tractar-se d'un servei públic, SIMMAR, S.L. té l'obligació de dur a terme els treballs inherents al servei així com d'atendre les anomalies que es puguin produir, tant en dies laborables com en festius les 24 hores del dia els 365 dies de l'any.

Així doncs és necessari un sistema de reten pels treballadors de la Secció de MANTENIMENT que presten servei a totes les instal·lacions gestionades per SIMMAR, S.L.

El *retén de manteniment* consisteix en el temps durant el qual el treballador està a disposició de l'empresa fora de la jornada laboral però localitzable en tot moment, i en cas de ser REQUERIT, està preparat per anar al més aviat possible al centre de treball o qualsevol altre lloc assenyalat per l'empresa.

En tots els casos sempre es respectaran els temps de descans regulats a la normativa vigent i que la jornada anual realitzada sigui la regulada en el conveni d'aplicació.

2. Organització

A. L'empresa confeccionarà el gener de cada any un calendari de *retén de manteniment* rotatiu provisional de tres mesos, i amb data 1 d'abril estarà confeccionat i distribuït el calendari definitiu de tot l'any. Al calendari també hi apareixeran els dies festius anuals.

El servei de reten de manteniment estarà constituït per dos treballadors de la secció manteniment, un retén de i per a la zona nord i un altre de i per a la zona sud.

- ZONA NORD: sistemes Arenys, Sant Pol, Pineda, Tordera, Sant Genís i Sant Daniel
- ZONA SUD: sistemes Teià, Mataró, Òrrius, Can Massuet i Llavaneres

Per elaborar el calendari de *retén de manteniment* es tindrà en compte, en la mesura de les possibilitats, que el dos treballadors assignats al servei es complementin professionalment (perfil elèctric - mecànic, GP, Qualificat – Autoritzat).

Durant el servei de retén es tindran en compte els procediments de treballs en solitari i la normativa de prevenció de riscos laborals.



4





DOCUMENTS
 TIPUS: Plec de clàusules
 NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
 UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
 ORIGEN: Administració
 CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
 IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_0000000000000000000000000000001047964
 ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
 NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES
 EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
 SIGNATURES
 CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

ACORD PER A LA MILLORA DE LES CONDICIONS LABORALS I SOCIALS DEL PERSONAL DE SIMMAR S.L.

Tot i que principalment cada treballador de retén de manteniment ho serà de la seva zona de treball habitual (SUD o NORD), a REQUERIMENT del tècnic responsable aquests també hauran de donar suport en cas necessari a l'altra zona de treball.

El *retén de manteniment* serà setmanal de Dilluns a Dilluns, i rotatiu entre els treballadors de cada zona assignats a aquest servei per garantir-ne un repartiment equitatiu, tant en el nombre total de dies com, en la mesura del possible, respecte les festivitats més importants (Nadal i Setmana Santa).

En el cas que un festiu caigui en dilluns la setmana de retén passarà a començar en dimarts per tal de no partir aquest cap de setmana llarg i que puguin gaudir del mateix el màxim nombre de treballadors de la secció.

No es podran fer dues setmanes seguides de *retén de manteniment* excepte quan es puguin donar condicions excepcionals que ho requereixin.

Els treballadors podran canviar voluntàriament el SERVEI de *retén de manteniment* (tota la setmana o dies solts) amb un altre company/a sempre que aquest canvi es comuniqui al CAP DE MANTENIMENT amb una antelació mínima d'una setmana abans de la data de la realització del *retén de manteniment* i el Cap ho autoritzi prèviament.

En el cas de la SETMANA SANTA i les festes de NADAL es tindrà en compte l'històric dels darrers anys a l'hora que el Cap de Manteniment decideixi qui es farà càrrec del servei de *retén de manteniment* en aquelles dates. Aquesta informació s'anirà publicitant. Per cobrir les possibles baixes en aquestes dates, aquestes quedaran cobertes pel treballador a qui correspondria per quadrant l'any següent, a la vegada el treballador que ha causat baixa passarà a cobrir l'any següent.

B. El servei de *retén de manteniment* mai pot quedar descobert, és per aquest motiu que en cas de baixa laboral i/o permís del/s treballadors a qui li toqui fer, s'acorda que:

- Si hi ha temps suficient, el Cap de Manteniment explorarà si algun treballador vol cobrir la baixa o permís de manera voluntària.
- En cas que no es presenti cap treballador com a voluntari per cobrir la baixa o permís, serà el Cap de Manteniment qui el nomenarà per als dies que quedin al descobert, basant-se principalment però no de manera excoent en qui té menys dies de retén assignats en el calendari anual (per complir el criteri que al cap de l'any els retens s'hagin repartit al més equitativament possible), tenint en compte els condicionants del propi servei. La informació dels dies assignats s'anirà publicitant per tal que tots els treballadors assignats a aquest servei puguin tenir aquesta informació al seu abast. Es tindrà en consideració els compromisos fermes i ineludibles que pugués tenir l'afectat, que s'hauran d'acreditar documentalment.

Els treballadors que s'incorporen nous a la secció, no formaran part del sistema de retén durant un període inicial màxim de 5 mesos. Durant aquest període, es procurarà que coneguin en profunditat totes les instal·lacions de la seva zona per poder incorporar-se en el sistema de retén i en el calendari rotatiu. Un cop incorporat, a criteri del tècnic o del propi treballador un cop feta una primera intervenció, es podrà avisar a la persona que estigui de retén de l'altra zona per donar el suport necessari.

3. Retribució econòmica

Preus del retén de manteniment:

Pel 2021, el preu del retén, tenint en compte si el dia és feiner o festiu, és de:

CSV: #6240103-64cc-4144-935b-55f6f687289
 Aquest és un document públic administratiu emès pel Consell Comarcal del Maresme de conformitat amb l'article 26 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de la seva autènticitat pot ser comprovada a l'adreça: <https://tramits.ccmarsme.cat/Guiadania/ValidarDocuments.aspx>



**DOCUMENTS**

TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_0000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

ACORD PER A LA MILLORA DE LES CONDICIONS LABORALS I SOCIALS DEL PERSONAL DE SIMMAR S.L.

Retén:

21 €/dia bruts per dia laborable.
25 €/dia bruts per dia festiu.

(total setmana SENSE FESTIUS INTERSETMANALS de 6 + 1 = **151 € bruts/setmana**)

Pel 2022, el preu del retén, tenint en compte si el dia és feiner o festiu, és de:

Retén:

23 €/dia bruts per dia laborable.
26 €/dia bruts per dia festiu.

(total setmana SENSE FESTIUS INTERSETMANALS de 6 + 1 = **164 € bruts/setmana**)

Pel 2023, el preu del retén, tenint en compte si el dia és feiner o festiu, és de:

Retén:

25 €/dia bruts per dia laborable.
28 €/dia bruts per dia festiu.

(total setmana SENSE FESTIUS INTERSETMANALS de 6 + 1 = **178 € bruts/setmana**)

Les hores de sortida derivades del servei començaran a comptar a partir de la trucada d'avís i duraran fins que el treballador/a arribi al seu domicili habitual. La sortida s'haurà de fer al més aviat possible un cop es rebí l'avís d'actuació.

Preus del Plus Sortida:

El PLUS SORTIDA es percep quan la trucada d'avís comporti efectivament haver de sortir cap el punt de l'avaria.

Pel 2021, l'import serà de **44 € bruts/sortida**.
Pel 2022, l'import serà de **45 € bruts/sortida**.
Pel 2023, l'import serà de **46 € bruts/sortida**.

Compensació per canvi de calendari en retén:

Qualsevol modificació del calendari (per baixa d'IT, permís retribuït o per paternitat/maternitat) segons el regulat en el punt 2B d'aquest punt SISÉ és d'obligat compliment i es compensarà amb un 20% d'increment sobre el preu del dia de retén.

A partir del 2024, els imports de **retén** i del **plus de Sortida** s'incrementaran anualment amb el percentatge d'increment establert per les taules salarials del conveni d'aplicació.

Dietes i quilometratge:

S'abonaran segons conveni d'aplicació vigent, entenent que els horaris de menjar que donen dret a cobrar-les seran:
DINAR de 14:00 a 15:00h. SOPAR de 21:00 a 22:00h.

El preu del quilometratge serà l'acordat per l'empresa. (0,25 €/Km).



CSV: #8240103-84cc-414-935b-55f6f687289
Aquest és un document públic administratiu emès pel Consell Comarcal del Maresme de conformitat amb l'article 26 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de la seva autenticitat. La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça: <https://tramits.comarquesm.cat/ConsultaValida/ValidaDocuments.aspx>



DOCUMENTS
TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_00000000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

ACORD PER A LA MILLORA DE LES CONDICIONS LABORALS I SOCIALS DEL PERSONAL DE SIMMAR S.L.

4. Hores extres i descans

Totes les hores de sortida derivades d'aquest servei de RETENS (fora de la jornada laboral) seran retribuïdes en concepte d'hores extraordinàries segons el que estableixi el conveni d'aplicació vigent, tenint en compte la GARANTIA AD-PERSONAM dels preus més beneficiosos. Les hores extraordinàries nocturnes (de 22:00h a 6:00h) tindran un recàrrec del 25% sobre el preu hora normal.

Es respectarà l'article 34 del ET referent al descans de 12h entre jornada i jornada de treball, comptabilitzant com a finalització de la jornada l'hora d'arribada a casa en cas de sortida.

5. Organització del sistema

L'empresa es reserva la facultat d'ampliar o reduir el nombre de personal de MANTENIMENT en aquest sistema de RETENS en funció de les necessitats dels servei i/o ampliació o disminució dels territoris i informarà prèviament a la representació legal dels treballadors/es.

SETÈ – COMPLEMENT PERSONAL MÍNIM PEL COL·LECTIU DE MANTENIMENT

El personal de la secció de manteniment percebrà un COMPLEMENT PERSONAL no compensable ni absorbible i s'incrementaran anualment amb el percentatge d'increment establerts per les taules salarials del conveni d'aplicació.

A continuació, es regulen els imports mínims per cada grup i nivell.

Promoció d'operaris de EDAR i EBAR a la secció de Manteniment: durant el període de prova d'1 any, el treballador promocionat seguirà percebrant el Plus de Torn Obert o Tancat en cas que la seva procedència sigui del torn obert o tancat, i, si la procedència és de la secció de col·lectors, percebrà en concepte d'incentius la mitja de les guàrdies realitzades l'any anterior i es dividirà en els dotze mensualitats en que el treballador estarà a prova a la secció.

GP2B - Consolidació a la secció de manteniment: passat l'any de prova (punt anterior), si el treballador es consolida en la secció, el treballador deixarà de percebre l'import (Plus de Torn obert, tancat o incentius) i passarà a cobrar un COMPLEMENT PERSONAL de 200 € bruts / mes (per dotze pagues). Si l'import anual del Plus de torn o incentius és superior als 200 € bruts / mes per dotze pagues, es mantindrà aquest import superior com a complement personal. Pel 2022 l'import serà de 225 € bruts / mes (per dotze pagues).

GP2B – Increment de l'import del Complement Personal: Cada dos anys, l'empresa realitzarà unes proves teòric – pràctiques d'avaluació del personal de manteniment i una valoració tècnica i personal dels seus caps més directes. S'hi podrà presentar el personal de la secció que sigui GP2B i tingui una antiguitat mínima de dos anys a la secció. Si els resultats són satisfactoris, l'import del complement personal passarà a 300 € bruts / mes per dotze pagues, mantenint la categoria GP2B. Pel 2022 l'import serà de 325 € bruts / mes (per dotze pagues).

El resultat d'aquestes proves seran entregades al Comitè d'Empresa.

La valoració i la puntuació de les proves es realitzarà segons el document que s'annexa en aquest acord.





DOCUMENTS
TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_0000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

ACORD PER A LA MILLORA DE LES CONDICIONS LABORALS I SOCIALS DEL PERSONAL DE SIMMAR S.L.

GP2A – Increment de l'import del Complement Personal: Aquesta promoció es realitzarà segons la classificació professional regulada en el conveni vigent, atenent els criteris generals, formació i els factors determinants. Igualment es faran servir les proves teòric – practiques d'avaluació del personal de manteniment i una valoració tècnica i personal dels seus caps mes directes. En aquest cas, el treballador percebrà el complement personal que passarà de 300 € (2021) o 325 € (2022) a **450 € bruts / mes** per dotze pagues.

GP3B – Increment de l'import del Complement Personal: Aquesta promoció es realitzarà segons la classificació professional regulada en el conveni vigent, atenent els criteris generals, formació i els factors determinants.

Aquesta categoria professional serà per la posició d'encarregat.

En aquest cas, el treballador percebrà el complement personal que passarà de 450 € / bruts mes a **600 € bruts / mes** per dotze pagues.

GP3A – Increment del Grup Professional i del Complement Personal: Aquesta promoció es realitzarà segons la classificació professional regulada en el conveni vigent, atenent els criteris generals, formació i els factors determinants.

Aquesta categoria professional serà per la posició d'encarregat de zona.

En aquest cas, el treballador percebrà el complement personal que passarà de 600 € / bruts mes a **800 € bruts / mes** per dotze pagues.

Incorporació de personal extern: sense perjudici que es prioritzarà la promoció interna, en el cas justificat que es contracti personal extern per la secció de MANTENIMENT, aquest estarà enquadrat en el Grup i Nivell Professional que li correspongui amb el Complement Personal corresponent.

En el cas que una nova incorporació entrés en el GP2B, després de l'any de prova i de passar a indefinit, començarà a percebre 200 € bruts / mes per dotze pagues com a complement personal. Pel 2022 l'import serà de 225 € bruts / mes (per dotze pagues).

En el cas que una nova incorporació entrés en el GP2A, d'entrada ja percebrà els 200 € bruts / mes per dotze pagues, i passat un any, si passa a indefinit, percebrà els 300 € / mes per dotze pagues, i passat dos anys, percebrà 450 € bruts / mes per dotze pagues sempre i quan les valoracions siguin sempre positives. Pel 2022 l'import serà de 325 € bruts / mes (per dotze pagues).

Pel personal que percebi un import més alt en concepte de complement personal, se li mantindrà com a garantia ad personam i seguirà essent revaloritzable anualment amb el percentatge d'increment establert per les taules salarials del conveni d'aplicació.

VUITÈ – COMPLEMENT PERSONAL MÍNIM PEL COL·LECTIU D'OPERARIS DE PROCÉS I DE COL·LECTORS

El personal de les seccions d'operaris de procés i operaris de col·lectors percebran un COMPLEMENT PERSONAL ni consolidable ni absorbible i serà revaloritzable anualment amb el percentatge d'increment establert per les taules salarials del conveni d'aplicació.

- Un cop assolit **dos anys** d'antiguitat, percebran **25 € bruts / mes** per dotze pagues.
- Un cop assolit **tres anys** d'antiguitat, percebran **40 € bruts / mes** per dotze pagues.
- Un cop assolit **quatre anys** d'antiguitat, percebran **55 € bruts / mes** per dotze pagues.
- Un cop assolit **sis anys** d'antiguitat, percebran **70 € bruts / mes** per dotze pagues.

8



**DOCUMENTS**

TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_00000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

ACORD PER A LA MILLORA DE LES CONDICIONS LABORALS I SOCIALS DEL PERSONAL DE SIMMAR S.L.

Un cop assolit vuit anys d'antiguitat, percebran **100 € bruts** / mes per dotze pagues.

Pel personal que percebi un import més alt, se li mantindrà com a garantia ad personam i serà revaloritzable anualment amb el percentatge d'increment establert per les taules salarials del conveni d'aplicació.

NOVÈ – REGULACIÓ DEL CORRETORN

Ambdues parts consideren que la figura del *Corretorn* ha de permetre cobrir les absències sobrevingudes, que es puguin donar per baixes de curta durada o absentismes imprevistos, evitant d'aquesta manera el moviment dels calendaris laborals acordats anualment i reduint el màxim possible els treballs en solitari.

1. Definició de funcions i organització

L'horari habitual del *corretorn* serà de 7:00h a 15:00h de dilluns a divendres i la jornada anual serà la establerta en el conveni d'aplicació.

La figura del *corretorn* serà aquella persona que estarà obligat a canviar el seu horari habitual per realitzar l'horari d'un altre company que causi baixa de curta durada o absència sobrevinguda puntual. Si la baixa laboral supera els 10 dies laborables es contractarà un substitut o substituta i el *corretorn* tornarà a fer el seu horari habitual tan aviat com aquest estigui disponible.

Sempre que es respecti el que es comenta al paràgraf anterior, el *corretorn* podrà treballar a qualsevol àrea o secció de l'empresa; en concret a manteniment, operari de planta matí o operari de col·lectors matí. L'empresa decidirà en cada moment quin perfil se li dóna en funció de les necessitats, personal disponible i altres, intentant sempre que sigui possible organitzar aquestes situacions per períodes al més llargs possibles.

Malgrat que l'objectiu principal del *corretorn* és cobrir les faltes imprevistes dels operaris, per tal de donar una certa continuïtat a la feina que desenvolupa habitualment, o per poder planificar-li determinades tasques, s'estableix que:

- Si falla un operari del torn de nit (torn que sempre està doblat), no caldrà que el *corretorn* el supleixi fins passada la segona nit d'absència. En aquest cas s'estarà al que diu la normativa sobre treballs en solitari, i el treballador que quedi sol de nits no farà cap tasca que requereixi anar acompanyat.
- Si falla un operari en un torn de matí o tarda que ja està doblat, no caldrà que el *corretorn* el supleixi si és una situació puntual. Com en el cas anterior, s'estarà al que diu la normativa sobre treballs en solitari.
- No caldrà fer ús del *corretorn* en casos molt particulars, si a criteri del responsable, la disponibilitat d'operaris i/o la situació del calendari permet cobrir adequadament el servei sense ell i sense fer moviments de calendaris dels altres companys.

La figura del *corretorn* no impedeix que, en un moment donat, es puguin fer voluntàriament canvis de torn entre els treballadors del mateix sistema de treball (calendari base acordat anualment). Tampoc impedeix que un treballador acordi amb l'empresa un canvi si aquest canvi és voluntari i acordat amb totes les persones implicades.

La comunicació al treballador que ocupa el lloc de *corretorn* que ha de realitzar una substitució es realitzarà en el mateix dia que l'empresa tingui coneixement de la necessitat de substitució i la hora màxima serà com a molt tard les 21:00 per poder començar el dia següent al coneixement de la baixa.

CSV: 48240103-64cc-114-435b-55f6f67289
Aquest és un document públic administratiu emès pel Consell Comarcal del Maresme de conformitat amb l'article 26 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça <https://tramits.cmaresme.cat/ConsultaValida/ValidaDocuments.aspx>



**DOCUMENTS**

TIPUS: Plec de clàusules
 NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
 UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
 ORIGEN: Administració
 CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
 IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_00000000000000000000001047964
 ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
 NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
 SIGNATURES
 CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

ACORD PER A LA MILLORA DE LES CONDICIONS LABORALS I SOCIALS DEL PERSONAL DE SIMMAR S.L.

En tots els casos sempre es respectaran els temps de descans regulats a la normativa vigent i que la jornada anual realitzada sigui la regulada en el conveni d'aplicació.

2. Condicions

Per cobrir una plaça de *corretorn* es podrà presentar tot el personal de l'empresa, i se li mantindrà la categoria que tingui en aquell moment.

En el cas que el *corretorn* sigui una persona incorporada de nou, el seu grup professional serà GP2B segons el conveni col·lectiu vigent.

El *corretorn*, com tota la resta d'operaris, tindrà la possibilitat de canviar al grup professional GP2A si compleix les condicions del Pacte de Millores per als Operaris de Procés.

El *corretorn* podrà presentar-se als exàmens de valoració del personal de manteniment i/o presentar-se a les vacants de la secció sempre que compleixi amb els requisits establerts per aquest col·lectiu.

El treballador assignat a la figura del *corretorn* percebrà en les 12 mensualitats el plus de TORN TANCAT establert a l'empresa (230 € bruts / mes pel 2021 i imports corresponents segons el punt CINQUÈ) independentment de l'horari realitzat mensualment. En cas de realitzar un horari que generi qualsevol altre tipus de variable regulada en el conveni d'aplicació o acord d'empresa (nocturnitats, hores extres...), aquest rebrà la retribució pertinent. No percebrà cap complement propi de la secció de manteniment. En cas que el treballador deixi de treballar com a *corretorn*, i passi a treballar en un altre departament de l'empresa, deixarà de percebre el plus de torn tancat, a no ser que en el seu nou lloc de feina, entri a realitzar de forma efectiva el torn tancat.

Les places de *corretorn* seran publicades internament com la resta de vacants que es produeixen a l'empresa. Si un treballador volgués i les circumstàncies de partida del treballador que opti a aquestes places fossin tals que el que s'ha establert aquí li suposés una pèrdua quant a sou o condicions, l'empresa podrà valorar establir-li algun tipus de complement per compensar-lo.

La creació de la figura de *corretorn* ve motivada per unes necessitats organitzatives justificades, però en cas que en un futur no es donin aquestes necessitats, es deixarà de tenir aquesta figura a criteri de la Direcció, i es reubicarà el personal sempre que sigui possible. Abans de prendre aquesta decisió, la Direcció ho comunicarà a la Representació Legal dels Treballadors.

DESÈ – PREU DE LA GUARDIA PEL COL·LECTIU DE COL·LECTORS DE TEIÀ, MATARÓ I PINEDA

Per l'any 2021:

L'import de la guàrdia realitzada en diumenges serà de **10 €** bruts / hora.

L'import de la guàrdia realitzada en els festius intersetmanals serà de **14 €** bruts / hora.

Si algun treballador estigués percebut uns imports superiors a aquests, mantindran aquests imports superiors fins el moment en que els imports del conveni col·lectiu o d'aquest acord de millora els superin.

Aquests imports s'incrementaran anualment a partir del 2022 amb el percentatge d'increment establert per les taules salarials del conveni d'aplicació.

10





DOCUMENTS
TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_0000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

ACORD PER A LA MILLORA DE LES CONDICIONS LABORALS I SOCIALS DEL PERSONAL DE SIMMAR S.L.

ONZÈ – COMPLEMENT DE NADAL I ANY NOU

El personal de torn (24 hores per 365 dies) i de guàrdia que, pel seu calendari laboral, presti serveis entre les 22 hores del dia 24 de desembre i les 22 hores del dia 25 de desembre així com entre les 22 hores del dia 31 de desembre fins a les 22 hores del dia 1 de gener, així com la resta de personal que presti serveis efectius aquests dies i franges horàries, percebran un complement salarial addicional que consistirà en un import de 87,64€/dia per l'any 2021.

L'import a percebre serà proporcional a les hores de prestació efectiva de feina.

Aquest import s'incrementarà anualment a partir del 2022 amb el percentatge d'increment establert per les taules salarials del conveni d'aplicació.

DOTZÈ – COMISSIÓ DE FORMACIÓ PROFESSIONAL

Aquesta Comissió es constitueix el 17 de febrer de 2017.

La comissió està integrada pel Gerent, el Cap de manteniment, el tècnic de PRL, la tècnica de Qualitat/Sistemes de Gestió i 2 representats dels treballadors (el president del comitè d'empresa i el delegat del col·legi de tècnics i administratius. En qualsevol cas sempre un membre de cada col·legi electoral).

La comissió està oberta a l'assistència d'altres persones/càrrecs, com podrien ser les Caps de Zona, Caps de Planta i Encarregats de Zona, altres RLT, o treballadors/es concrets per necessitats molt singulars.

S'assigna a Elena Giralte (com a tècnica de Qualitat/Sistemes de Gestió) com a responsable de la Comissió de Formació per realitzar les tasques que se'n derivin, com per exemple l'elaboració de les actes, l'elaboració dels plans de formació segons els acords presos, la convocatòria de reunions, la realització del seguiment de la formació i mantenir informats els membres de la Comissió.

La comissió es reunirà com a mínim 3 vegades l'any per elaborar els plans anuals.

Els acords de la Comissió de Formació es prendran per consens. Els acords constaran en acta, la qual serà distribuïda a tots els membres.

La comissió de formació té com a objectiu, estudiar, promoure, elaborar, desenvolupar, donar compliment i avaluar les accions formatives que siguin necessàries per obtenir els nivells òptims de formació personal i professional per desenvolupar les competències en cadascun dels llocs de treball i millorar així tant la competitivitat de l'empresa com el desenvolupament personal i professional dels seus treballadors.

La comissió valorarà els permisos que se sol·licitin en matèria de formació i vetllarà perquè cap col·lectiu pugui quedar discriminat per raó d'horaris, secció de treball, edat, etc.

La comissió estudiarà i aplicarà totes aquelles iniciatives i propostes que vinguin donades des de la comissió paritària de formació sectorial.

S'adjunta com a Annex en aquest acord, el document on es regula els Drets i Deures de la Formació acordat en la Comissió de Formació Professional.

11



**DOCUMENTS**

TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_0000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

ACORD PER A LA MILLORA DE LES CONDICIONS LABORALS I SOCIALS DEL PERSONAL DE SIMMAR S.L.

TRETZÈ – COBERTURA DE VACANTS I PROMOCIONS DEL PERSONAL DELS GP1 I GP2

1. Objectiu del procediment i àmbit d'aplicació

L'objectiu d'aquest procediment és el d'establir els criteris, les fases i els requisits del procés de cobertura de vacants i promocions per les places fixes corresponent als grups professionals operaris GP1 i GP2 que es puguin generar a Simmar, S.L.

2. Marc normatiu

L'article 21 del III Conveni col·lectiu de treball del Cicle Integral de l'Aigua de Catalunya (codi de conveni núm. 79100125012014) estableix que les empreses contribuïràn eficaçment a l'aplicació del principi de no discriminació, tracte equitatiu i no arbitrari i al seu desenvolupament sota els conceptes d'igualtat de condicions en treballs d'igual valor, desenvolupant una acció positiva particularment en les condicions de contractació, formació i promoció.

Tot el personal subjecte a aquest conveni té, en igualtat de condicions, drets de preferència per ocupar les vacants de personal de nivell o grup professional superior que tinguin lloc a l'empresa, amb excepció dels llocs de treball de lliure designació de l'empresa.

En relació a la cobertura de vacants, caldrà atènyer-se a la regulació que, en aquesta matèria, conté l'article 27 del VI Conveni col·lectiu estatal del Cicle Integral de l'Aigua i al que estableix l'article 24 de l'Estatut dels Treballadors.

L'article 27 del VI Conveni Col·lectiu Estatal del Cicle Integral de l'Aigua (2018-2022) estableix que:

- 1) les places vacants existents podran cobrir-se o amortitzar-se a criteri de la direcció de l'empresa, d'acord amb el nivell d'activitat, desenvolupament tecnològic o altres circumstàncies que aconsellen aquesta mesura.
- 2) Els criteris de provisió de places vacants podran ser de lliure designació o de promoció interna, horitzontal o vertical.
- 3) Els llocs de feina que hagin de ser ocupats pel personal que hagin de fer funcions de comandament o d'especial confiança en qualsevol nivell de la estructura organitzativa de l'empresa es cobriran mitjançant el sistema de lliure designació. Aquestes tasques estan englobades en els grups professionals 4, 5 i 6, i en les del grup professional 3, quan tinguin funcions específiques de comandament o de confiança.
- 4) Per l'ascens als llocs de feina en que no procedeixi la lliure designació per part de les empreses, aquestes promouran, prioritàriament, la promoció interna entre els seus treballadors, ajustant-se a proves objectives de mèrit, capacitat i formació, amb la participació de la representació de les persones treballadores per vetllar per la seva imparcialitat, agafant com a referència circumstàncies com la titulació adequada, valoració acadèmica, coneixement del lloc de treball, historial professional, haver realitzat funció de superior grup professional i superar satisfactòriament les proves que es puguin establir.

En aquest sentit, l'empresa podrà establir les corresponents proves selectives, de caràcter teòric pràctic.

3. Àmbit d'aplicació temporal

Donat que s'implanta un nou procediment de cobertura de vacants i promoció interna a Simmar, S.L., la seva vigència serà d'un any des de que es signi aquest acord. Passat aquest temps, la Direcció de l'Empresa valorarà si mantindrà, adaptarà o deixarà d'aplicar aquest procediment, sempre informant prèviament a la RLT.

12





DOCUMENTS
TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_0000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

ACORD PER A LA MILLORA DE LES CONDICIONS LABORALS I SOCIALS DEL PERSONAL DE SIMMAR S.L.

4. Criteris

Els professionals que tinguin encomanades les funcions de selecció de personal actuaran en tot moment respectant el principi d'igualtat d'oportunitats. En cap cas es podrà denegar a una persona el dret a treballar o col·laborar amb l'entitat per raó de raça, religió, sexe, orientació sexual, conviccions, origen o estat civil.

Els processos de selecció hauran d'efectuar-se amb criteris d'objectivitat i rigor, atenent exclusivament els mèrits acadèmics, personals i professionals dels candidats i a l'adequació dels perfils a les necessitats de les places que han de ser cobertes.

De la mateixa manera, els professionals encarregats de definir les carreres professionals de les persones que treballin per a la Societat hauran d'actuar de manera rigorosa i objectiva, atenent el seu desenvolupament individual i col·lectiu.

5. Procediment

1) Publicitat

En el moment que es generi una vacant d'una posició fixa d'estructura dels grups professionals operari GP1 i GP2, i la Direcció de l'Empresa decideix cobrir-la, es donarà a conèixer a tots els centres de treball amb l'objectiu que qualsevol treballador/a que compleixi amb els requisits establerts, pugui participar en el procés de selecció.

Aquesta publicitat es farà penjant un anunci a cada centre de treball. La informació constarà de:

- Nom de la posició vacant
- Perfil/Tasques
- Centre de treball
- Horari
- Categoria professional final, un cop superat el temps d'adaptació i experiència mínima
- Complements econòmics si s'escau en la posició vacant
- Condicionants específics si s'escau en la posició vacant

Aquesta publicitat també es farà efectiu mitjançant l'aplicatiu SUAPP.

Es donarà com a mínim un termini d'una setmana entre la publicació de l'anunci i la data límit per presentar-se a la vacant. Els candidats/es ho comunicaran als seus caps de planta corresponents.

2) Candidats/es interns i externs

Es prioritzarà sempre la promoció interna. En cas que ningú es presenti a la vacant o que, després de valorar els candidats/es presentats segons el punt 5.3) i 5.4), cap compleixi amb els requisits mínims, la Direcció seguirà el procés de selecció amb candidatures externes.

3) Procediment de les candidatures internes

Cada candidat/a haurà de presentar un CV amb les dades actualitzades dintre del termini establert en el punt 5.1).

La direcció es reserva el dret de demanar que s'acrediti les formacions realitzades fora de l'empresa. En cas de no presentar el CV, el candidat/a serà descartat del procés de selecció.

Un cop acabi el termini de presentació de candidatures, la Direcció elaborarà el llistat amb els candidats/es amb la informació següent i n'informarà a tots els caps de planta i a la RLT.

Nom i cognom



**DOCUMENTS**

TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_000000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

ACORD PER A LA MILLORA DE LES CONDICIONS LABORALS I SOCIALS DEL PERSONAL DE SIMMAR S.L.

Centre de treball actual
Edat
Poble/ciutat on té el domicili habitual
Formació oficial
Anys d'experiència en l'empresa i plaça actual
Observacions

4) Informe previ

El cap de planta actual del candidat/a elaborarà un breu informe que donarà a la Direcció i a la RLT amb l'objectiu que es tingui en compte el rendiment, actitud i compromís en la valoració de la candidatura. En aquest informe es valoraran en d'altres, els següents aspectes:

Compromís i responsabilitat cap al servei
Puntualitat
Ordre i cura dels materials i equips
Iniciativa i pro activitat
Grau d'execució de les tasques
Autonomia
Comportament
Amonestacions i/o sancions
Accidentabilitat i baixes
Absentismes
Relació amb Companys i responsables

5) L'entrevista i la prova

La Direcció entrevistará a tots els candidats que hagin passat el primer filtre (entrega del C.V., punt 5.3) i l'informe previ sigui positiu del cap de planta actual.

Cada candidat/a farà individualment una entrevista amb dues persones de la Direcció com a mínim. Una d'aquestes persones com a mínim formarà part de la nova estructura de comandament de la plaça vacant.

L'objecte de l'entrevista és la d'explicar la vacant, les tasques i tot allò que sigui necessari informar i preguntar, així com el candidat/a explicarà la seva motivació pel canvi.

Si la Direcció ho considerés oportú, es realitzaria una prova pràctica, on la RLT podrà estar present.

Un cop acabades les entrevistes i les proves, i basant-se en els criteris de puntuació de l'apartat 5.6, el cap de planta (de la vacant) elaborarà un informe final amb les valoracions qualitatives i quantitatives de l'entrevista i els resultats de les proves pràctiques de cada candidat/a relacionats per ordre alfabètic. Aquest informe serà compartit amb la Direcció i la RLT.

6) Criteris de puntuació

El resultat final de la puntuació serà la suma de la valoració del candidat/a i de la prova pràctica. Per ser un candidat ferm a cobrir la plaça, s'exigirà superar el 60% de la valoració definitiva. En cas que el procés no estableixi fer una prova, només aplicarà la valoració del candidat.

14



**DOCUMENTS**

TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_000000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

ACORD PER A LA MILLORA DE LES CONDICIONS LABORALS I SOCIALS DEL PERSONAL DE SIMMAR S.L.

Pels GP1 i GP2 :

Valoració del candidat/a: 70%.

20% Formació i coneixements tècnics

10% Experiència en l'empresa

30% Entrevista

40% Informe de l'actual Cap de Planta

00% Proximitat domicili habitual i nou centre de treball – serà utilitzat com a criteri de desempat

Prova pràctica: 30%

7) Adjudicació de la plaça

S'adjudicarà la plaça al candidat que hagi obtingut la puntuació més alta.

8) Comunicació dels resultats del procés

Un cop la Direcció hagi resolt el procés de selecció informarà la resta de caps de planta i la RL.T.

Igualment, es convocarà a tots els candidats per informar un a un del resultat (en les candidatures internes). La Direcció aprofitarà per transmetre els elements de millora que s'espera de cada candidat que no ha guanyat la vacant, amb l'objectiu de que puguin millorar i optar a futures vacants.

9) Període de prova

El/la candidat/a escollit per cobrir la vacant tindrà un període de prova de tres mesos. En cas de no superar-la, tornarà al seu lloc d'origen, aplicant les condicions laborals i econòmiques anteriors, i es tornarà a iniciar el procés podent incorporar candidatures externes. La persona externa que ocupava la vacant generada pel candidat se li resoldrà el seu contracte quan arribi la data establerta. Si la persona fos interna, es tornaria enrere els moviments fins arribar a la sortida de la persona temporal.

CATORZÈ. ACORD PSICOSOCIALS I NEGOCIACIÓ DEL PLA IGUALTAT.

S'adjunta com a Annex a aquest document, l'acord de Psicosocials, i es deixa constància que en data 29 de març de 2022 es constitueix la comissió negociadora del Pla d'Igualtat de SIMMAR. Un cop s'assoleixi l'acord s'incorporarà al present document.

QUINZÈ. ACORDS DE COMPLEMENT DE DESPLAÇAMENT DERIVAT REESTRUCTURACIÓ MANTENIMENT.

S'adjunta com a Annex l'acord que es va signar el passat 24 de febrer 2016.

I en prova de conformitat les parts signen el present document en la data indicada.



CSV: 88240143-2025-114-435b-45f6687289
Aquest és un document públic administratiu emès pel Consell Comarcal del Maresme de conformitat amb l'article 26 de la Llei 17/2003, d'11 d'octubre, de la seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça: https://tramits.ccmarsme.cat/Consulta/ValidarDocuments.aspx

**DOCUMENTS**

TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_000000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

CSV: 48240103-84cc-4144-935b-55f6f667289
Aquest és un document públic administratiu emès pel Consell Comarcal del Maresme de conformitat amb l'article 26 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre. La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça:
<https://tramits.ccmmaresme.cat/Guiadania/ValidaDocuments.aspx>





DOCUMENTS
TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_000000000000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

Acord de regulació de la DESCONEXIÓ DIGITAL subscrit entre la Representació Legal dels Treballadors i la Representació de la Direcció de l'Empresa, celebrat el dia 4 de juliol de 2022

ASSISTENTS

Per la representació de la Direcció de l'empresa:

- Pau Serra
- Marc Mascareñas

Per la representació legal dels treballadors:

- Jordi Oliva
- Xavier Zamora
- Juan Carlos Canalejo
- Oscar Navarro
- Montserrat Soler

A Mataró, en data 4 de juliol de 2021, es reuneixen les parts esmentades i

MANIFESTEN

Primer: Que ambdues parts han estat negociant amb l'objectiu de donar compliment a allò establert a l'article 20 bis del RDL 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei del Estatut dels Treballadors, i l'article 88 de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.

Segon: Que el present acord pretén garantir el dret que tenen els treballadors a la intimitat personal i familiar en l'ús dels dispositius digitals posats a la seva disposició per part de l'empresa, a la desconnexió digital i a la intimitat respecte l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització, així com respecte el seu temps de descans, permisos i vacances, per tal de millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Tercer: Que aquesta Empresa es prestatària d'un servei públic de reconeguda i inajornable necessitat, de manera que, sens perjudici del respecte als drets legalment reconeguts, les modalitats del seu exercici s'adaptaran a la naturalesa i a les característiques especials de les funcions de cada lloc de treball, en particular les persones els llocs de treball de les quals estiguin subjectes a retens, atenció d'avaries i imprevistos, reforços del servei, o altres que assegurin la continuïtat del servei, segons els programes i calendaris que s'aprovin; tenint en compte en tot cas que l'activitat i el sector al que es dedica l'Empresa requereix necessàriament atendre totes les urgències molt greus i excepcionals o de força major que afectin directament el servei. A títol enunciatiu, s'entén per urgències molt greus i excepcionals o força major les interrupcions del servei motivat per inundacions, temporals violents o qualsevol altre fenomen natural greu, les ruptures de canonades que causin inundacions greus o



**DOCUMENTS**

TIPUS: Plec de clàusules
 NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
 UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
 ORIGEN: Administració
 CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
 IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_0000000000000000000000001047964
 ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
 NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
 SIGNATURES
 CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

afectin un volum important de població i altres anàlogues o similars que obliguin l'empresa a posar tots els mitjans possibles per solucionar o mitigar la situació extraordinària, situacions de desbordament i inundacions del servei de sanejament, episodis de contaminació i/o abocaments greus que posin en perill la població i/o el medi. També es donarà resposta als requeriments de les administracions i els serveis públics de protecció civil, emergències, serveis de bombers i policia local.

Per tot l'exposat, tenint en compte l'estat de les negociacions i en compliment de les previsions legals, la Direcció de l'empresa i la Representació Legal dels Treballadors

ACORDEN

Primer. –Els dispositius i els sistemes informàtics i tecnològics posats a disposició de les persones treballadores, s'usaran exclusivament per a les funcions i els fins que derivin del lloc de treball, utilitzant-los en tot moment de manera diligent i adequada.

Segon. –Per tal de promoure un equilibri entre la vida personal, familiar i professional, la direcció de l'empresa garantirà a les persones treballadores el dret a la desconexió digital un cop finalitzada la seva jornada laboral diària i setmanal, durant el període que durin les seves vacances, dies de descans, dies d'assumptes propis, permisos, incapacitat temporal, excedències o altres situacions de suspensió del contracte de treball.

Aquesta garantia s'aplicarà tant a les persones treballadores que realitzin la seva jornada de forma presencial com en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància (modalitat de teletreball). A tal efecte, cada persona haurà de registrar la seva jornada efectiva de treball tal i com estableix l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors.

En cas de vacances, assumptes propis o absència per altres motius, és recomanable i convenient que les persones treballadores que disposin de correu electrònic hi deixin un missatge d'avis amb la menció "absent", indicant les dades de contacte de la persona designada per a la seva substitució temporal, així como les dates de durada dels períodes referits.

De la mateixa manera, les persones treballadores que disposin de mòbil d'empresa podran desconnectar-lo un cop acabada la seva jornada laboral, a excepció del personal assenyalat al manifest Tercer.

La direcció de l'empresa analitzarà juntament amb la Representació Legal dels Treballadors quins són els obstacles per a una desconexió digital efectiva, detectant i determinant les mesures més oportunes per garantir el seu dret a la desconexió digital.

Tercer. - Fora de la jornada habitual de treball, les persones treballadores tindran dret a no respondre a cap comunicació, sigui quin sigui el mitjà utilitzat (correu electrònic, WhatsApp, telèfon, etc.) sempre i quan no es donin les situacions següents:

- Persones treballadores que estiguin a disposició de l'empresa per atendre avaries i incidències del servei no previstes ni planificades, que estiguin integrats

CSV: 88240103-9f6cc414-835b-45f6587259
 Aquest és un document públic generat automàticament pel Registre Comarcal del Maresme de conformitat amb el Reial Decret 1613/2015 de 14 d'octubre de la Generalitat de Catalunya i la Llei 39/2015 de 1 d'octubre de la Funció Pública, amb modificacions introduïdes per la Llei 15/2010 de 4 de juny de la Funció Pública i la Llei 1/2016 de 19 de febrer de modificació de la Llei 39/2015 de 1 d'octubre de la Funció Pública, aprovada a l'Parlament de Catalunya.
 https://tramits.cmaresme.cat/validacio?csv=8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4





DOCUMENTS
TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

en un sistema organitzatiu de reforços o retens o altres similars per garantir la continuïtat del servei, o que percebin, per això, un complement de "disponibilitat" o altre de naturalesa similar, tot això en el benentès que, durant el temps d'atenció continuada en règim de localització, la persona treballadora tindrà l'obligació d'atendre el servei així com les comunicacions que rebí, de conformitat amb les normes que regulin el corresponent règim de garantia del servei o aquells acords que s'han estat aplicant específicament fins a data d'avui. Anualment, per a cada servei, es confeccionarà el corresponent calendari.

- Circumstàncies d'avaría molt greu o per causa de força major, que suposin un greu, imminent o evident perjudici empresarial o del servei essencial prestat, la urgència temporal de les quals necessitin indubtablement d'una resposta immediata més enllà dels supòsits coberts pels sistemes organitzatius descrits a l'apartat precedent.

En aquests supòsits es podrà contactar amb la persona responsable per comunicar-li, preferiblement per telèfon, la causa que motiva la situació d'avaría molt greu o causa de força major (a mode d'exemple, veure el punt TERCER del MANIFIESTEN d'aquest acord). L'assistència en aquests casos serà voluntària.

Les persones treballadores, tant aquelles que tinguin responsabilitat sobre un equip com aquelles que no la tinguin, no hauran de realitzar comunicacions fora de l'horari establert per a l'activitat normal i habitual, a excepció de les situacions que es descriuen en els dos paràgrafs anteriors d'aquest punt Tercer.

L'empresa no podrà sancionar les persones treballadores en ocasió de l'exercici del seu dret a desconnexió digital en els termes establerts en aquest política.

L'exercici del dret a desconnexió digital no repercutirà negativament en el desenvolupament professional de les persones treballadores.

Quart. - Les convocatòries de reunions de treball i la seva durada, tant a nivell intern, com les que es duguin a terme amb clients o proveïdors, així com l'assistència a la formació obligatòria organitzada per l'empresa, es realitzaran tenint en compte el temps estimat de durada, preferiblement al matí, i en tot cas a l'inici de la jornada de treball (tenint en compte el temps de desplaçament entre el lloc de celebració de la reunió i el centre de treball assignat), a fi de poder complir amb l'horari de treball establert i la conciliació de la vida laboral i personal.

Aquestes convocatòries hauran de tenir en compte les adaptacions de jornada establerts al Pla d'Igualtat, així com els calendaris laborals establerts a principis d'any. El convocant no tindrà l'obligació de conèixer l'horari de totes les persones que seran convocades, de manera que en el cas que l'horari proposat estigui fora de la jornada de treball d'una o més persones convocades, aquestes podran rebutjar la convocatòria i proposaran un altre horari.

Cinquè. - La Direcció implementarà mesures de comunicació, formació i sensibilització en relació amb el contingut d'aquest acord, amb l'objectiu d'assegurar la correcta implementació d'aquesta nova cultura a la feina en tots els centres de treball i departaments.

CSV: #3240-103-94ccc-414335b-5f8f6e7289
Aquest és un document públic emès pel Departament d'Interior, Govern i Administracions i Polítiques Territorials de la Generalitat de Catalunya.
https://tramits.cmaresme.cat/validacio/validacioDocument.aspx



**DOCUMENTS**

TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_00000000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

Al respecte, els responsables juguen un rol essencial com a dinamitzadors d'aquest acord dins dels seus equips; per això prestaran una atenció especial a l'organització del seu equip, el repartiment de les càrregues de treball i la prioritització de tasques que facilitin la desconexió digital.

A tal fi s'adoptaran mesures de formació i/o conscienciació dirigides a l'ús d'eines digitals, bones practiques en l'ús de correus, gestió del temps de treball.

Sisè. - A mesura que es vagi implementant en l'organització aquesta nova cultura de treball, aquestes mesures s'hauran d'anar modificant-se per adaptar-se a la nova realitat.

La Direcció de Recursos Humans i la Representació Legal dels Treballadors corresponent, acorden fer un seguiment d'aquest acord amb l'objectiu de seguir desenvolupant la cultura de la desconexió digital. Aquesta cultura es basarà en l'adaptació de les mesures a futures regulacions legislatives, així com a la identificació de bones pràctiques tant internes com externes per estudiar la seva viabilitat a l'empresa.

Ambdues parts acorden establir indicadors de seguiment, com el grau de coneixement d'aquest acord i la seva percepció per part de la plantilla, l'ús adequat de les eines digitals o bé el grau de satisfacció de les mesures.

Qui consideri que s'ha vulnerat el seu dret a la desconexió, podrà alertar de la situació al seu responsable jeràrquic, al responsable de recursos humans i/o representants dels treballadors.

En el cas que la direcció de l'Empresa rebi una queixa formal per un mal ús o incompliment del que es pacta aquí en matèria de desconexió digital, aquesta es posarà en coneixement de la Representació Legal dels Treballadors i s'estudiarà conjuntament, amb l'objectiu de corregir la possible mala praxi.

I en prova de conformitat, les parts signen aquest acord al lloc i data indicats.





DOCUMENTS
TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_00000000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

ACUERDO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA EN EMPRESA SIMMAR, S.L.

ASISTENTES

<u>Representantes Empresa</u>	<u>Comité de Empresa SIMMAR</u>
1. Pau Serra Prat 2. Marc Mascareñas Sarda	1. Jordi Oliva Cortés 2. Montse Soler Cantalosella 3. Xavier Zamora 4. Juan Carlos Canalejo 5. Oscar Navarro

En Mataró, siendo las 10:00 horas del día 17 de diciembre de 2021, se reúnen las partes reseñadas, en representación de la Dirección de la Empresa **SIMMAR, S.L.** y de la Representación Social de la Empresa de **SIMMAR**, reconociéndose ambas partes legitimidad para negociar,

MANIFIESTAN

PRIMERO.- Que, en virtud de la entrada en vigor el pasado 13 de octubre de 2020 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (en adelante, “*RDL 28/2020*”), y posteriormente de la entrada en vigor de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se ha advertido por las Partes la necesidad de regularizar la prestación de servicios de los trabajadores y trabajadoras de SIMMAR a través de la modalidad de trabajo a distancia, con el fin de garantizar el cumplimiento de la normativa legal vigente al respecto.

En este sentido indicar que, conforme al artículo 1 de la Ley 10/2021, se entiende por trabajo a distancia la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular y siempre que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

El presente acuerdo y por tanto, todo su contenido es de aplicación, excepto en el apartado de la voluntariedad y en el de los días de asistencia obligatoria, cuando la razón de trabajar a distancia no obedezca a la libre y voluntaria decisión de las dos partes, sino por imperativo legal de las autoridades competentes y/o debido a una situación de necesidad y excepcionalidad que acontezca (entre otras, crisis sanitarias como la pandemia Covid-19 que estén presentes o que se puedan presentar en el futuro). En estos casos, el Servicio de Prevención deberá emitir un informe considerando el trabajo a distancia obligatorio como una medida de seguridad adecuada frente a dicha situación. En base a dicho informe, la Dirección de la empresa lo comunicará a la representación social y a las personas trabajadoras afectadas por dicha medida, indicando el período de inicio y fin de su aplicación.





DOCUMENTS
TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_000000000000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

SEGUNDO.- Que, en atención a lo anterior, con la voluntad de alcanzar un Acuerdo sobre trabajo a distancia aplicable a SIMMAR en los términos y con los requisitos previstos en el RDL 28/2020, la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores,

ACUERDAN

PRIMERO.- Que ambas partes regulan el trabajo a distancia en los siguientes términos:

a) **Ámbito de aplicación del presente Acuerdo**

I.- Este acuerdo será de aplicación para el departamento de Administración de SIMMAR.

II.- Los trabajadores y trabajadoras de SIMMAR a quienes resulte de aplicación el presente Acuerdo podrán prestar sus servicios a través de la modalidad de trabajo a distancia un mínimo de dos (2) y un máximo de tres (3) días en cómputo semanal de 5 días laborables (proporcional para semanas con festivos intersemanales, vacaciones o bajas por IT). En todo caso, se establecen como obligatorios dos días en cómputo semanal como mínimo de prestación de servicios en la modalidad de trabajo presencial, debiéndose acudir al centro de trabajo.

Así, el porcentaje mínimo de trabajo a distancia es del 40% pudiendo llegar, como máximo, hasta el 60% de la jornada de trabajo en cómputo semanal.

Este apartado no será de aplicación en lo que respecta a la distribución de los días de presencia obligatorios en oficina, así como a los días de trabajo a distancia, en aquellas situaciones en las que la causa justificadora no sea la mera decisión libre y voluntaria de las partes, sino que vengan impuestas por causas ajenas a dicha voluntad, de carácter extraordinario, de presente o de futuro (entre otras, momentos punta de contagio de la Covid-19). En estos casos, el Servicio de Prevención deberá emitir un informe considerando el trabajo a distancia obligatorio como una medida de seguridad adecuada frente a dicha situación. En base a dicho informe, la Dirección de la empresa lo comunicará a la representación social y las personas trabajadoras afectadas por dicha medida, indicando el período de inicio y fin de su aplicación.

b) **Tiempo de trabajo a distancia y organización**

I.- A la hora de establecer los días de prestación de servicios a través de la modalidad de trabajo a distancia se tendrán en cuenta las necesidades personales del/la trabajador/a, así como las necesidades de la propia Empresa y del propio departamento de Administración. Por lo que, en todo caso, se fijarán de común acuerdo entre las Partes los días de prestación de servicios mediante trabajo a distancia, siendo la Jefa de Administración la encargada de gestionar la presencia de las personas trabajadoras del departamento.

II.- Los días de prestación del trabajo a distancia podrán ser cualquier día de la semana laborable (de lunes a viernes). Tanto para el/la responsable como para el/la trabajador/a no habrá ningún día fijo tanto de presencia obligatoria como de trabajo a distancia, por lo que





E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

los días de presencia y de trabajo a distancia irán alternándose en función, primero de las necesidades justificadas del departamento y, posteriormente, de las necesidades de la persona trabajadora.

III.- Los días de trabajo a distancia deberán hacerse por días enteros, se aplicará el horario de trabajo establecido en el calendario laboral, y no serán acumulables para las siguientes semanas.

c) **Voluntariedad y reversibilidad del trabajo a distancia**

I.- El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la Empresa. Para poder adherirse al trabajo a distancia que se regula en el presente Acuerdo, se deberá preavisar por escrito con una antelación mínima de quince (15) días al responsable directo con copia a la Dirección de Recursos Humanos.

II.- Asimismo, se establece que la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora por lo que en cualquier momento lo establecido en el punto a) I.- puede modificarse. Para el ejercicio de esta reversibilidad, que puede realizar cualquiera de las dos partes, deberá preavisarse por escrito, por quién la ejercite, en el plazo de quince (15) días, y cuando lo revierta la Dirección deberá justificar la reversibilidad a la persona trabajadora.

d) **Lugar de prestación de servicios**

I.- El lugar de trabajo a distancia será el elegido por el/la trabajador/a pudiendo optar por su domicilio u otra residencia, siempre que las conexiones a red cumplan con los requisitos de seguridad y fiabilidad, quedando excluidos los coworking o similares en atención a la Protección de Datos y Seguridad de la Información.

II.- En el caso de especificar más de un domicilio, les serán de aplicación lo establecido en el punto j) de este acuerdo.

e) **Medios, equipos y herramientas para el trabajo a distancia**

I.- La Empresa dotará a las personas que trabajen a distancia de los medios, equipos y herramientas necesarios para desarrollo de su actividad cuando éstas así lo requieran, así como garantizará el mantenimiento adecuado de los mismos.

II.- La Empresa pondrá el material, propiedad de SIMMAR, a disposición y a petición del/la trabajador/a a modo de cesión: el portátil, la pantalla, el teclado, el ratón y la silla ergonómica.

III.- A los medios, equipos y herramientas puestos a disposición por la Empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, les resultará de aplicación la normativa fiscal vigente en cada momento.



**DOCUMENTS**

TIPUS: Plec de clàusules
 NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
 UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
 ORIGEN: Administració
 CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
 IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_00000000000000000000001047964
 ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
 NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
 SIGNATURES
 CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

f) Asistencia en caso de necesidad de soporte IT

I.- Si hubiera un problema técnico que impida el normal desarrollo del trabajo a distancia, en el caso que sea motivado por la empresa, se contará como día de trabajo a distancia efectivo y la empresa deberá resolver dicho problema. En el caso que fuera imputable a la persona trabajadora y no le fuera posible realizar el trabajo a distancia en condiciones óptimas, no se computará como día de trabajo a distancia y ésta deberá trabajar en el centro de trabajo hasta que esté resuelto el problema.

II.- No obstante, con el fin de garantizar el soporte IT de los trabajadores que presten servicios a través de la modalidad de trabajo a distancia, la Empresa se compromete a revisar los medios actualmente implantados con el fin de garantizar una asistencia ágil y eficaz.

g) Abono y compensación de los gastos originados por el trabajo a distancia

I.- El desarrollo del trabajo a distancia será compensado por la Empresa con el fin de que no suponga la asunción por parte de la persona trabajadora de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. Esta compensación no tendrá la condición de concepto salarial ni tampoco será de aplicación para el cálculo del importe de "Retribución Vacaciones".

II.- En este sentido, la compensación por realizar el trabajo a distancia, siempre que se dé cumplimiento de los puntos que constan en este Acuerdo, es de 22 euros brutos mensuales condicionados a la realización de un número mínimo de días de trabajo a distancia, en función de los días laborables de cada mes. Se adjunta a continuación la tabla de días laborables de un mes con sus correspondientes días mínimos de trabajo a distancia a realizar para poder optar al percibo de dicho importe económico en concepto de compensación.

Para las personas que estén en situación de trabajo a distancia obligatoria por decisión de la Dirección de la Empresa a criterio del Servicio de Prevención (tanto el colectivo al que le aplica este acuerdo, como al colectivo que no se ha adherido al mismo, como al resto de colectivo al que no le aplica este acuerdo), el número de días que estén en esa situación computarán y se sumarán, para optar a la compensación económica que exige un número de días mínimo de trabajo a distancia tal y como se indica a continuación (**g** III.-).

III.- Tabla de días mínimos de trabajo a distancia para optar a la compensación económica:

22	días laborables	=	9	Días mínimo de trabajo a distancia
21	días laborables	=	9	Días mínimo de trabajo a distancia
20	días laborables	=	8	Días mínimo de trabajo a distancia
19	días laborables	=	8	Días mínimo de trabajo a distancia
18	días laborables	=	8	Días mínimo de trabajo a distancia
17	días laborables	=	7	Días mínimo de trabajo a distancia
16	días laborables	=	7	Días mínimo de trabajo a distancia
15	días laborables	=	6	Días mínimo de trabajo a distancia



**DOCUMENTS**

TIPUS: Plec de clàusules
 NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
 UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
 ORIGIN: Administració
 CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
 IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_0000000000000000000000000000000000001047964
 ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
 NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
 SIGNATURES
 CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

14	días laborables	=	6	Días mínimo de trabajo a distancia
13	días laborables	=	6	Días mínimo de trabajo a distancia
12	días laborables	=	5	Días mínimo de trabajo a distancia
11	días laborables	=	5	Días mínimo de trabajo a distancia
10	días laborables	=	4	Días mínimo de trabajo a distancia
9	días laborables	=	4	Días mínimo de trabajo a distancia
8	días laborables	=	4	Días mínimo de trabajo a distancia
7	días laborables	=	3	Días mínimo de trabajo a distancia
6	días laborables	=		No compensación
5	días laborables	=		No compensación
4	días laborables	=		No compensación
3	días laborables	=		No compensación
2	días laborables	=		No compensación
1	días laborables	=		No compensación

Este cuadro se añadirá en el calendario anual firmado.

IV.- El registro de los días de trabajo se hará mediante la herramienta SUAPP, en donde se indicará los días de trabajo a distancia, los días de presencia en el centro de trabajo, los días de teletrabajo obligatorio, los días de baja por IT y los días de vacaciones (o permisos retribuidos, días de asuntos propios, etc.).

V.- En el caso que algún/a trabajador/a no hubiera registrado correctamente el cómputo mensual de días y no alcanzará los días mínimos de trabajo a distancia que permite percibir la compensación, no podrá reclamarlo a la empresa con efectos retroactivos al ser responsabilidad de la persona trabajadora el buen manejo de la herramienta SUAPP, todo ello a excepción de problemas técnicos justificados.

VI.- El percibo de dicha compensación se hará a mes vencido. El importe será revisable a partir del año 2023 en función del incremento del IPC Estatal definitivo del año anterior (en caso de que el IPC sea negativo, el importe se mantendrá).

VII.- No se incluye en este Acuerdo la compensación de gastos derivados del trabajo a distancia como consecuencia de la emergencia sanitaria producida por el virus SARS-CoV-2 por lo que la RLT no reclamará ninguna compensación al considerar que todas las medidas preventivas adoptadas por la Dirección de la Empresa han sido suficientes y derivan de la situación excepcional de fuerza mayor provocada por la pandemia.

h) Facultades de control empresarial

I.- En virtud del artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa adoptará las medidas de control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

CSV: 8240103-84cc-414-935b-55f6f687289
 Aquest és un document públic administratiu emès pel Consell Comarcal del Maresme de conformitat amb l'article 26 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, La seva autènticitat podria ser comprovada a l'adreça: <https://tramits.cmaresme.cat/Ciudadania/ValidarDocuments.aspx>





DOCUMENTS
TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_00000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

II.- En este sentido, y al amparo del artículo 20 bis ***Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión***, las medidas empleadas por la empresa para verificar el cumplimiento de dichos deberes, tendrán en consideración el derecho a la intimidad de la persona trabajadora, en el uso de aquéllos dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

III.- La empresa adoptará las medidas de control que estime oportunas para ejercer el control de la actividad profesional de la persona trabajadora tal y como establece el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores. La utilización de estas herramientas garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, según la legislación vigente, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

i) **Información sobre presencia en el centro de trabajo o trabajo a distancia, control, registro horario y desconexión digital**

I.- A través de la herramienta SUAPP, cada persona deberá informar a diario si desarrollará su trabajo presencialmente en su centro de trabajo o en desplazamiento, o bien si prestará servicios a través del trabajo a distancia.

II.- El control y el registro de la jornada laboral diaria de los/las trabajadores/as que presten servicios tanto a través de la modalidad de presencia en el centro de trabajo como de trabajo a distancia será obligatorio realizarlo a diario y mediante la herramienta SUAPP.

III.- Se acuerda iniciar el proceso para alcanzar un acuerdo de regulación de la desconexión digital donde se recojan las medidas para garantizar el ejercicio efectivo de dicha desconexión tanto en trabajo a distancia como en la modalidad de presencia en el centro de trabajo (regulación de incumplimientos, medidas de formación, comisión de seguimiento...).

j) **Prevención de riesgos laborales y riesgos psicosociales**

I.- En materia de seguridad y salud en el trabajo, se estará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

II.- La persona trabajadora deberá proporcionar al técnico/a de PRL que le corresponda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta exclusivamente en la zona habilitada para la prestación de servicios (no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia), para que éste pueda prever las medidas de protección si fuera el caso.

III.- En virtud de la información recibida por parte de la persona trabajadora, si el técnico considerase necesario visitar el domicilio, éste emitirá un informe que justifique esta medida y hará entrega de una copia a la persona trabajadora, así como a los delegados de prevención de la empresa. Esta visita deberá ser autorizada por la persona trabajadora que,



**DOCUMENTS**

TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_00000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

en caso de no autorizarla, el desarrollo de la actividad preventiva se efectuará con la información facilitada por la persona trabajadora.

IV.- Para la prestación de servicios a través de la modalidad de trabajo a distancia, tal y como ya se viene haciendo para la prestación de servicios presencial, la empresa entregará al trabajador/a los EPI's necesarios para garantizar la ergonomía en el trabajo, se pondrá a disposición herramientas colaborativas tales como el portátil, la pantalla, el teclado, el ratón y la silla ergonómica, así como una formación para su uso, habrá un programa de hábitos saludables así como una formación obligatoria en competencias y habilidades clave para el trabajo a distancia.

V.- Con el objetivo de garantizar la productividad y la salud de los trabajadores, y mejorar la seguridad en el trabajo, es imprescindible identificar los riesgos psicosociales del trabajo a distancia, y aplicar nuevas medidas para hacerles frente. Estos nuevos riesgos, tales como el tecnoestrés, la adicción, la ansiedad, el conflicto familiar-laboral, la depresión y la despersonalización deben ser detectados a tiempo y se debe de actuar de inmediato.

Para ello, el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa hará un seguimiento exhaustivo y se fomentará tanto los hábitos saludables con campañas activas como el servicio de soporte psicoemocional en todo momento con la estrecha colaboración del Servicio de Prevención. Además, el Comité de Seguridad y Salud Laboral valorará la necesidad de establecer una evaluación de riesgos psicosociales adicional en relación con el trabajo a distancia.

En relación con los accidentes, los requisitos que se deben tener en consideración para calificar un accidente como laboral son que el accidente suceda en el lugar y tiempo de trabajo y, que exista un nexo claro de causalidad entre la lesión y el trabajo que en el momento se estuviera realizando. En cualquier caso, tales accidentes serán tratados de igual forma y sin distinción entre los que se produzcan en trabajo presencial.

k) Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.

I.- Se estará a lo establecido en el artículo 4 del de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

l) Formación específica en materia de protección de datos

I.- Se realizarán sesiones formativas complementarias en materia de protección de datos, en aquellos supuestos en los que se considere que las ya existentes son insuficientes para abarcar la nueva modalidad de trabajo a distancia.

m) Entrada en vigor y vigencia del acuerdo

I.- El presente Acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 2022.

II.- La vigencia del presente Acuerdo se pacta por el período comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de agosto de 2022, sin perjuicio de las posibles prórrogas que se





DOCUMENTS
TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_000000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

puedan establecer. Llegada la fecha de fin de vigencia, si ninguna de las dos partes denuncia el Acuerdo en un plazo de 30 días previos a la finalización del mismo, se prorrogará tácitamente por periodos anuales.

III.- En caso de denuncia del Acuerdo por cualquiera de las dos partes, el mismo dejará de ser vigente y se volverá a la situación de trabajo presencial manteniendo las particularidades que aplicaban antes de la pandemia derivada del virus SARS CoV-2. Todo ello sin perjuicio de que, posteriormente, se pueda volver a negociar voluntariamente un nuevo Acuerdo de Trabajo a Distancia aplicable a la Empresa.

Las dos partes se comprometen a informar a la otra parte la intención de denunciar el acuerdo como mínimo 30 días antes del plazo máximo de preaviso de denuncia del acuerdo (antes del 30 de junio), con el objetivo de disponer de mayor tiempo para mantener las conversaciones correspondientes.

IV.- A la entrada en vigor de este acuerdo, las personas trabajadoras a los que no les aplique este acuerdo o bien no se adhieran voluntariamente, y además, no se encuentren en la situación de trabajo a distancia obligatorio, deberán prestar trabajo presencial a partir de la fecha de efectos de este acuerdo.

n) Derecho supletorio

En todo aquello no regulado en el presente Acuerdo resultará de aplicación como derecho supletorio la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

SEGUNDO.- Que cualquier cuestión relativa a la aplicación e interpretación de los acuerdos que se reflejan en la presente Acta será tratada en el seno de una Comisión de Seguimiento constituida al efecto. Dicha Comisión de Seguimiento será paritaria y estará integrada por 3 personas representantes de la RLT y 3 personas de la Dirección de la Empresa, debiendo velar por la correcta aplicación de lo acordado en el presente documento. Las personas integrantes serán designadas por cada representación de entre los firmantes de este acuerdo o por las que éstos designen.

TERCERO.- Que ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de todos los pactos contenidos en el presente Acuerdo, actuando siempre en aras a hacer posibles y eficaces la totalidad de los compromisos suscritos en este Acuerdo.

Y para que así conste, y en prueba de formalizar este acuerdo, se firma el presente documento.

36979743K Signat
 digitalment per
 36979743K PAU
 SERRA (R:
 B61497160) Data: 2021.12.23
 17:58:45 +01'00'

JORDI OLIVA Firmado
 digitalmente por
 JORDI OLIVA
 CORTES - DNI
 38821657A
 38821657A Fecha: 2021.12.24
 08:38:39 +01'00'

CSV: #8240103-84cc4144-935b-55f6f687289
 Aquest és un document públic administratiu emès pel Consell Comarcal del Maresme de conformitat amb l'article 26
 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça
<https://tramits.comaresme.cat/Guadania/ValidarDocuments.aspx>





E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

PROPOSTA MILLORA EXAMEN AVALUACIÓ PERSONAL MANTENIMENT

L'any 2014 es van començar a realitzar les proves d'avaluació del personal de manteniment, d'acord amb el que s'havia pactat. La prova s'ha anat realitzant cada 2 anys, tal com estava previst. L'any 2020 ha estat la quarta vegada que s'ha dut a terme.

Tenint en compte el temps transcorregut i d'acord amb la petició del CE de revisar el nivell i els resultats, s'ha fet una anàlisi de l'examen, que ha permès detectar possibilitats de millora. En aquest document es fa una proposta per canviar certs aspectes de l'examen, per adequar-lo a la realitat de la secció de manteniment i fer-lo més profitós per a totes les parts.

Examen actual

L'examen és el mateix per a tothom, independentment del seu perfil i de les tasques que estigui realitzant

L'examen actual consta de moltes preguntes, que abracen àmbits diferents

El pes de cada àmbit en l'examen del 2020 ha estat del

	Teoria	Pràctica
Electricitat	35%	33,3%
Mecànica	25%	33,3%
Soldadura	15%	33,3%
Lubricació	10%	
PRL	9%	
Altres	6%	

La teoria i la pràctica tenen el mateix pes en la valoració de l'examen

Quan es valora l'examen, no es té en compte si l'examinat realitza habitualment o no les tasques sobre les quals se li pregunta

Proposta

De cara a properes examinacions, es proposa seguir preguntant a tothom de tot, fent un mateix examen per a tots els participants.

El que es canvia és:





DOCUMENTS

TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_0000000000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

a.- De cara al qüestionari de l'examen

- Considerar els perfils d'electricista i electromecànic, i establir que al primer li és exigible un nivell en electricitat bàsica (E per a electromecànics) i electricitat avançada (E per a electricistes); mentre que als segons els és exigible un nivell d'electricitat bàsica i un nivell de mecànica
- Assegurar que a l'examen hi ha tres blocs amb el mateix pes del 25% cadascun; E per a electromecànics, El per a electricistes i Mecànica. D'aquesta manera, tant el personal de perfil elèctric com l'electromecànic tenen assegurat que el 50% de les preguntes faran referència al que ell sí que sap i executa
- Es redueix el pes de la soldadura. L'apartat de lubricació s'engloba dins de mecànica

Els nous pesos de cada àmbit en l'examen seran

Electricitat per a electromecànics	25%
Electricitat per a elèctrics	25%
Mecànica	25%
Soldadura	10%
PRL + Altres	15%

L'examen pràctic queda igual

b.- De cara a la puntuació de les respostes

S'estableix que a l'hora de puntuar, Electricitat per a electromecànics i PRL+Altres són exigibles per igual a tothom. En canvi, E per a elèctrics i mecànica es considera que han de pesar diferent en funció de si qui s'examina és electricista o electromecànic. I el mateix en el cas de la Soldadura; on cal tenir en compte si la persona en qüestió solda o no.

Per plasmar el que s'ha dit, a nivell matemàtic, es reduirà el pes del bloc de preguntes sobre Electricitat (factor 0,7) quan l'examinat sigui un electromecànic. I de manera anàloga, es reduirà el pes del bloc sobre mecànica (factor 0,7) quan l'examinat sigui un elèctric.

Respecte la soldadura, si qui s'examina no solda habitualment, el pes del bloc corresponent es reduirà (factor 0,5)

A nivell d'exemple, un electricista que fes un molt bon examen en electricitat (per treure un 8 de nota), però que fallés molt en mecànica (per treure un 2 de nota), d'un 5,6 de nota que trauria si totes les preguntes valguessin igual, passaria a un 6,6 si apliquem els factors reductors esmentats a la part que no exerceix habitualment.

36979743K
PAU SERRA
(R:
B61497160)

Signat
digitalment per
36979743K PAU
SERRA (R:
B61497160)
Data: 2021.10.28
11:52:31 +02'00'

JORDI
OLIVA
CORTES -
DNI
38821657A

Firmado
digitalmente por
JORDI OLIVA
CORTES - DNI
38821657A
Fecha: 2021.10.06
16:54:36 +02'00'





DOCUMENTS
TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_00000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

COMISSIÓ DE FORMACIÓ DE SIMMAR S.L. REUNIÓ 03/2017

Lloc: Edar Mataró		
Data: 25/10/2017	Hora inici: 13:00	Durada: 14:30
Assistents: Elena Girall Pau Serra Anna Casals (absent a la reunió) Antonio Sarmiento Jordi Oliva Mercè Calamaro		
Acta distribuïda a: Membres del Comitè d'empresa i assistents.		

PUNTS TRACTATS

1. Enquesta de Formació

Es mostren els resultats de l'enquesta de formació.

Ha tingut una participació del 61% (51 enquestes recollides respecte 83 treballadors de Simmar)

Un 53% han respòs que consideren que SI que tenen carències per executar les seves tasques .

Un 59% han respòs que NO han rebut formació professional en els darrers 2 anys.

Un 47% han respòs que SI han rebut la formació necessària en el coneixement de l'activitat que desenvolupen.

Un 59% ha respòs que consideres que la durada, horari i el material empleat han estat els adequats.

Un 70% ha respòs que la formació rebuda els ha ajudat a desenvolupar millor les seves tasques.

Un 58% ha respòs que la formació rebuda ha afavorit o podria afavorir la seva promoció professional .

Un 84% ha respòs que NO assisteixen a la formació organitzada per obligació.

Un 89% ha respòs que assisteixen a la formació organitzada amb curiositat per adquirir nous coneixements.

Un 81% ha respòs que ha NO han deixat d'assistir a formació a causa del horari de realització dels cursos.

Un 61% ha respòs que ha realitzat o realitza alguna formació fóra de l'empresa.

Un 56% ha respòs que realitza o has realitzat aquesta formació professional pròpia per millorar en el seu lloc de treball.

Un 79% ha respòs que NO han rebut algun tipus de compensació per part de l'empresa per tal de poder realitzar-la (retorn hores, compensació transports,).

CSV: e8240103-84cc-114-e35b-55f6567289
Aquest és un document públic administratiu emès pel Consell d'Administració del Maresme de Catalunya amb l'article 26
de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça
<https://tramits.cmaresme.cat/Cladadania/ValidaDocuments.aspx>



acta_03_2017 pàg. 1/2

**DOCUMENTS**

TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

Un 98% ha assenyalat que la causa per la demanda de formació és per actualització de tasques i coneixements tècnics necessaris del lloc de treball.

Un 93% ha assenyalat que la causa per la demanda de formació és per aprenentatge de noves tasques i coneixements a realitzar per adaptar-me a possibles canvis organitzatius o reorganització de tasques.

Un 87% ha respòs que la causa per la demanda de formació és per aprenentatge de noves tasques i coneixements a realitzar per possibles promocions professionals a l'empresa.

Un 91% ha respòs que la causa per la demanda de formació és per aprenentatge de noves tasques i coneixements a realitzar per millorar la motivació personal.

Un 57% ha respòs que considera que NO pot fer més del que fa i NO se sent encasellat.

Un 85% ha respòs que sap que són les qualificacions professionals.

Un 80% ha respòs que sap que és un procés d'acreditació de competències professionals.

Un 53% ha respòs que s'ha apuntat a algun d'aquests processos.

Un 85% ha respòs que li agradaria rebre informació envers aquest processos, continguts, metodologia, possibilitats, processos de selecció interna, etc...

Vist aquests primers resultats, es concreta:

- fer una recordatori als treballadors de perfil operari EDAR/EBAR que encara no han entregat l'enquesta, doncs es valora com a baix el seu grau de participació (60%) i es considera important fer un darrer esforç per incrementar-lo
- recollir les enquestes del personal del CAAD, entregades en sessió de divulgació el dia 28/09/2017.
- Continuar traspasant la informació de les enquestes a un full de càlcul i tenir representats els resultats per tots els perfils de treballadors.
- Específicament i com a molt important, traspasar total la informació de demanda de formació per treballador, amb els cursos que volen realitzar i poder començar a treballar en la planificació de l'any vinent.
- En general, fer un treball d'anàlisi dels resultats per obtenir al màxim d'informació possible de les dades

2. Es comenten els casos dels treballadors que a dia d'avui estan realitzant cursos a compte propi. En concret en Manuel Ortiz que fa l'accés al grau superior i en Daniel Martín, que està fent Electricitat.

En ambdós casos, la formació ha fet que els treballadors hagin adequat el seu horari dins dels horaris actualment pactats a la secció de manteniment.

En el cas del Manuel Ortiz es realitzarà per part de l'empresa una carta especificant el contingut de la feina del treballador, demanda realitzada per el centre on cursa els estudis per tal de poder convalidar assignatures via l'experiència laboral.

3. Es demana estudiar bé quins drets en formació tenen els treballadors, divulgar-los i aplicar-los quan sigui escaient, ja que probablement no s'esgoten totes les opcions que tindrien.

La divulgació d'aquests drets en formació es decideix que sigui de manera (com a annex d'aquesta acta o en un escrit específic) que arribi a tots els treballadors de manera visible, i que l'aporta la Comissió de Formació com a tal.

En aquest sentit s'acorda revisar la situació actual del tres treballadors (Ferran Queralt, Daniel Martín i Manuel Ortiz) que actualment estan cursant estudis fora de la jornada laboral per poder adequar-los si es considera possible als diferents permisos i drets en matèria de formació.

CSV: 8240103-84cc4144-935b-5f66687299

Aquest és un document públic administratiu emès pel Consell Comarcal del Maresme de conformitat amb l'article 28 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de la seva autèntica. La seva autèntica pot ser comprovada a l'adreça <https://tramits.commaresme.cat/Guiaadmissiva/ValidarDocuments.aspx>



acta 03_2017 pàg 2/2



CSV: 86240103-84cc4144-935b-45f6f697289

Aquest és un document públic administratiu emès pel Consell Comarcal del Maresme de conformitat amb l'article 26 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça <https://tramita.comaresme.cat/Guiadania/ValidarDocuments.aspx>

ANNEX. QUADRE DE POSSIBILITATS EN FORMACIÓ PROFESSIONAL a SIMMAR SL. DRETS I DEURES.

En aquest ANNEX s'exposen de forma esquemàtica tant les diferents situacions que es poden donar en matèria de FP per el personal que treballa a SIMMAR SL com els drets i deures de les parts, no excloent en cap cas altres drets en matèria de FP que puguin estar regulats actualment o que es puguin regular en el futur per els òrgans competents en la matèria, amb especial atenció a la COMISSIÓ de FP SECTORIAL a Catalunya.

CAS 1 . Curs de formació professional PROGRAMADA DINS LES ACCIONS FORMATIVES ANUALS, DINS JORNADA LABORAL i en HORARI HABITUAL del treballador/a	
Deures treballador/a	Drets treballador/a
<ul style="list-style-type: none"> = Obligació d'assistència. = Obligació d'aprofitar tant com es pugui els ensenyaments que s'hi imparteixen . = En cas de no assistència, presentar justificació escrita. 	<ul style="list-style-type: none"> = Les despeses ocasionades pel desplaçament de les persones treballadores aniran a càrrec de la empresa.
	PIF* /Permis 20H*
	requisits
	No aplica.

CAS 2 . Curs de formació professional PROGRAMADA DINS LES ACCIONS FORMATIVES ANUALS, DINS JORNADA LABORAL però fora HORARI HABITUAL del treballador/a	
Deures treballador/a	Drets treballador/a
<ul style="list-style-type: none"> = El treballador/a buscarà la millor de les solucions per tal de poder assistir a la formació (p.ex. canvi de torns, adaptació horari, etc...) = Obligació d'aprofitar tant com es pugui els ensenyaments que s'hi imparteixen. = En cas d'haver-se acordat l'assistència i no assistir, presentar justificació escrita. 	<ul style="list-style-type: none"> = L'empresa buscarà la millor de les solucions per tal que el treballador/a assisteixi a la formació (p.ex. canvi de torns, adaptació horari, etc...) = El temps esmerçat en la realització de cursos serà computat com a jornada laboral. = Les despeses ocasionades pel desplaçament de les persones treballadores aniran a càrrec de l'empresa.
	PIF* /Permis 20H*
	requisits
	= L'adaptació de l'horari i torn es produirà sempre que organitzativament sigui viable i de mutu acord entre les parts.





E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15



DOCUMENTS
 TIPUS: Plec de clàusules
 NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
 UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
 ORIGEN: Administració
 CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
 IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_00000000000000000000000000001047964
 ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
 NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES
 EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
 SIGNATURES
 CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06



CSV: 86240103-84cc-114-435b-45f6f697289

Aquest és un document públic administratiu emès pel Consell Comarcal del Maresme de conformitat amb l'article 26 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de la seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça: <https://tramits.commaresme.cat/Guiadaria/ValidarDocuments.aspx>

ANNEX. QUADRE DE POSSIBILITATS EN FORMACIÓ PROFESSIONAL a SIMMAR SL. DRETS I DEURES.

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

Deures treballador	Drets treballador	PIF * /permís 20H*	requisits
CAS 3 . Curs de formació professional NO PROGRAMADA DINS LES ACCIONS FORMATIVES ANUALS, RELACIONADA AMB L'ACTIVITAT I en HORARI HABITUAL del treballador/a <ul style="list-style-type: none"> El treballador/a buscarà la millor de les solucions per tal de poder assistir a la formació (p.ex. canvi de torns, adaptació horari, etc...) Comunicar amb temps suficient i presentar la documentació del curs. Assistència regular al curs. 	<ul style="list-style-type: none"> L'empresa buscarà la millor de les solucions per tal que el treballador/a assisteixi a la formació (p.ex. canvi de torns, adaptació horari, assistència examen, etc) L'empresa valorarà contribuir amb les despeses del curs. 	<ul style="list-style-type: none"> Possibilitat sol·licitud PIF* Possibilitat sol·licitar permís 20h (art.23ET)* 	<ul style="list-style-type: none"> El curs ha de ser per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional oficial. L'adaptació de l'horari i torn es produirà sempre que organitzativament sigui viable i de mutu acord entre les parts
CAS 4 . Curs de formació professional NO PROGRAMADA DINS LES ACCIONS FORMATIVES ANUALS, RELACIONADA AMB L'ACTIVITAT però fora HORARI HABITUAL del treballador/a <ul style="list-style-type: none"> Comunicar amb temps suficient i presentar la documentació del curs. Assistència regular al curs. 	<ul style="list-style-type: none"> En cas de dificultats per compaginar feina i formació (temps desplaçament, temps àpats, etc) l'empresa valorarà possibles solucions. En cas de treballar a règim de torns es tindrà preferència a l'hora d'escollir torn de treball. L'empresa valorarà contribuir amb les despeses del curs. 	<ul style="list-style-type: none"> Possibilitat sol·licitud PIF* Possibilitat sol·licitar permís 20h (art.23ET)* 	<ul style="list-style-type: none"> El curs ha de ser per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional oficial. L'adaptació de l'horari i torn es produirà sempre que organitzativament sigui viable i de mutu acord entre les parts



DOCUMENTS

TIPUS: Plec de clàusules
 NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
 UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
 ORIGEN: Administració
 CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
 IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_00000000000000000000000000001047964
 ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
 NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
 SIGNATURES
 CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06



ANNEX. QUADRE DE POSSIBILITATS EN FORMACIÓ PROFESSIONAL A SIMMAR SL. DRETS I DEURES.

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

CAS 5. Curs de formació professional NO PROGRAMADA DINS LES A ACCIONS FORMATIVES ANUALS I NO RELACIONADA AMB L'ACTIVITAT

Deures treballador/a	Drets treballador/a	PIF */PERMÍS 20H*	requisits
<ul style="list-style-type: none"> Comunicar amb temps suficient i presentar la documentació del curs. Assistència regular al curs. 	<ul style="list-style-type: none"> Es podrà sol·licitar l'adaptació del seu horari laboral, sense variar el nombre d'hores de la jornada anual durant el període en curs. En cas de treballar a règim de torns es tindrà preferència a l'hora d'escollir torn de treball. Es podran gaudir de permisos necessaris per concórrer a exàmens. 	<ul style="list-style-type: none"> Possibilitat sol·licitud PIF* 	<ul style="list-style-type: none"> El curs ha de ser per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional oficial. L'adaptació de l'horari i torn es produirà sempre que organitzativament sigui viable per l'empresa.

***PIF:** permís individual de Formació, permís retribuït i autoritzat per l'empresa a un treballador per a la realització d'un curs, amb els següents condicionants.

- Per sol·licitar el PIF el treballador ha de presentar el model de sol·licitud degudament emplenat.
- El curs ha de ser per a l'obtenció d'una acreditació oficial, inclosos els títols i certificats de professionalitat, així com processos de reconeixement, avaluació i acreditació de competències i qualificacions professionals.
- el treballador disposarà d'hores laborals per formar-se amb un màxim 200 hores per permís i curs acadèmic o any natural
- El curs ha de ser de modalitat presencial.
- L'empresa pot denegar la sol·licitud del permís per raons organitzatives o de producció.
- No hi ha requisit basat en temàtica del curs: pot ser tant formació per el desenvolupament tècnic –professional com formació personal del treballador.

***Art. 25ET punt 3:**

Les persones treballadores amb com a mínim un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís de 20h/any de formació professional per la feina, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys.





DOCUMENTS
 TIPUS: Plec de clàusules
 NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
 UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
 ORIGEN: Administració
 CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
 IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_00000000000000000000001047964
 ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
 NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES
 EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
 CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

MESURES ACORDADES DERIVADES DE L' AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS SIMMAR SL

Dins del marc de l' AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS realitzada a l' empresa SIMMAR SL i després de completar l' anàlisi de les cinc DIMENSIONS amb resultats més desfavorables:

- 1.- Doble presència.
- 2.- Influència.
- 3.- Inseguretat en el futur.
- 4.- Previsibilitat.
- 5.- Exigències psicològiques cognitives.

El GRUP DE TREBALL ha consensuat els ORIGENS dels riscos que es deriven del resultats de L' AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS i ha ACORDAT les MESURES CORRECTORES a establir per tal d'eliminar-los o minimitzar-los, mesures correctores que mitjançant aquest escrit quedaran acordades i es començaran a aplicar a 1 de Gener del 2015.

Aquest acord es pren en el marc del Sistema de Gestió de la Prevenció de Riscos Laborals, i va en paral·lel a totes les altres propostes i actuacions que es fan. L'avaluació de riscos psicosocials ha permès incidir en casos o situacions que requerien accions o propostes més concretes (CAAD, persones embarassades, gestió de persones).

ACORDS PRESOS:

1.- DOBLE PRESENCIA

Amb la finalitat de facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar, s'acorda:

1.1.- PERMISOS RETRIBUITS

a.- Permís de lactància, (millora del art. 30.4 del conveni d'aplicació)

Las personas treballadores que legalment tinguin dret a gaudir del permís de lactància podran acumular les hores de lactància que li corresponguin gaudint de fins a 15 dies laborables immediatament a la finalització del permís per maternitat o paternitat.

Per a la realització del present permís, la persona treballadora sol·licitant haurà d'acreditar que la seva parella no està gaudint del mateix.

La duració d'aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

b.- Permís d'acompanyament al metge, (millora del art. 30.2 del conveni d'aplicació)

Permís retribuït amb justificat mèdic quan s'hagin d'acompanyar al metge els fills menors d'edat, fills discapacitats, o familiars dependents. Sempre demostrant que no s'hi pot anar fora l'horari laboral.



[Handwritten signature]

Certificat de validesa del document electrònic. El document electrònic és una còpia autèntica del document original. Podeu comprovar la seva validesa a <https://tramits.cmaresme.cat/validacio?csv=8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4> emprant el codi segur de verificació.



E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

MESURES ACORDADES DERIVADES DE L'AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS SIMMAR SL

1.2.- ADAPTACIÓ HORÀRIA.

a.- Adaptació de la jornada de treball, (millora i desenvolupament del art. 34 del ET)

Les persones treballadores de les àrees funcionals tècnica i administrativa, avisant amb l'antelació suficient i adequada justificació i que tingui sota la seva responsabilitat i cura:

- Fills de fins a 3 anys.
- Familiars dependents, convisquin o no amb el treballador o treballadora i que tinguin reconeguda la situació de dependència, d'acord amb els requeriments establerts en la llei 39/2006 de 14 de desembre i/o fills amb discapacitat.

Podran adaptar la durada i distribució de la seva jornada de treball, dins dels termes definits en el calendari laboral del seu centre de treball, amb l'objectiu de fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida laboral i familiar.

En l'àrea de producció (Manteniment, Operaris de control EDAR i EBAR, CAAD i RESIDUS) s'analitzaran les peticions, i s'acceptaran o no en funció de les condicions específiques de cada lloc de treball i les implicacions que aquestes puguin tenir en l'organització i funcionalitat del mateix.

Per als supòsits aquí regulats, l'adaptació de la jornada de treball equivaldrà a l'acord entre les parts (sol·licitant i part empresa) sobre la durada i distribució de la jornada.

En aquests casos, la persona treballadora haurà de presentar per escrit la sol·licitud amb 30 dies d'antelació al començament de l'adaptació de la jornada de treball, davant el seu responsable, que haurà d'anar acompanyada de la fotocòpia del llibre de família i/o certificat oficial de dependència.

Per la seva part l'empresa haurà de respondre a la sol·licitud de la persona treballadora, per escrit i de forma motivada, en un termini màxim de 20 dies a la recepció de la citada sol·licitud.

1.3.- FLEXIBILITAT HORÀRIA (millora i desenvolupament del art. 37 del ET)

a.- La possibilitat de flexibilitzar l'horari de les àrees funcionals tècniques i administratives.

- Podran incorporar-se i plegar 15 minuts abans o després de l'hora definida, mantenint la durada estipulada de la jornada.
- La pausa per menjar serà flexible.

b.- La possibilitat d'obtenir permisos de flexibilitat horària recuperable pel personal d'àrees funcionals tècniques i administratius. Aquesta flexibilitat puntual permetrà un marge d'entrar i sortir de fins a 60 minuts.

El treballador o treballadora que sol·licita l'esmentat permís, haurà de recuperar el temps d'absència, sempre que sigui possible dins de la mateixa jornada o bé durant la mateixa setmana.

En l'àrea de producció (col·lectors, manteniment, operaris de control EDAR, CAAD, residus) el treballador ho sol·licitarà al seu responsable. Aquest analitzarà les peticions, i s'acceptaran o no en funció de les condicions de cada lloc de treball i les implicacions que aquestes puguin tenir en l'organització i funcionalitat del mateix.

c.- Totes les parts consideren indispensable la puntualitat a l'hora de començar la jornada.

La part empresa entendre les situacions extraordinàries d'impuntualitat que es puguin produir, si aquestes van acompanyades amb la corresponent justificació.

**DOCUMENTS**

TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_0000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

MESURES ACORDADES DERIVADES DE L'AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS SIMMAR SL

1.4.- HORARI TÈCNICS

a.- Els Tècnics (Caps de Planta, Procés, Manteniment, Residus, CAAD, Administració, Prevenció) podran fer jornada intensiva els divendres durant tot l'any.
Igualment, els Tècnics podran fer jornada intensiva des del primer dia laborable del mes de juny fins a l'últim dia laborable del mes de setembre.
Prèviament qui així ho decideixi ho haurà de comunicar al seu responsable.

1.5.- SERVEI D'ALARMES 24 hores 365 dies l'any.

a.- L'empresa admet que es puguin realitzar quadrants ROTATIUS de RETENS D'ALARMES entre Caps de Planta i/o Caps de Procés. Els participants en aquest quadrants seran com a mínim 2 persones independentment del Sistema.

Aquesta possibilitat es realitzarà si es dóna una petició expressa dels afectats.

Es podrà començar a realitzar si hi ha demanda per part dels afectats a partir de gener del 2015.

Els caps de procés poden ENTRAR EN AQUEST CALENDARI ROTATIU al mateix nivell que els caps de planta. Aquestes noves responsabilitats es valoraran econòmicament.

b.- Dotar els tècnics de telèfons "smartphone", amb els quals poder consultar la telesupervisió on-line des de qualsevol lloc.

c.- Compromís de l'empresa en el funcionament i potenciació de la telesupervisió així com de millorar tecnològicament en tot allò que pugui facilitar i optimitzar tant el servei en sí com la tasca de les persones treballadores implicades en aquest servei.

d.- En data 30 de juny de 2015 l'empresa haurà presentat una diagnòs sobre el sistema d'alarmes, que haurà d'incloure:

- Els receptors de les alarmes amb l'objectiu de millorar en tots els aspectes tant el servei com la funcionalitat del mateix.
- Localització de les instal·lacions, informació del funcionament de les instal·lacions, facilitació de codis, alarmes i claus, etc....
- Importància i necessitat de les alarmes. Implantar filtres de les alarmes en temps de pluja. Avaluar altres sistemes de filtrat al previst inicialment en la telesupervisió.
- Composició i importància de les trucades que es reben fora de jornada, per veure quin pes tenen les que no són alarmes.

Les actuacions de millora del servei que es poguessin derivar de la diagnòs, s'adoptaran en un entorn on hi participin els afectats i la representació legal de les persones treballadores, sempre tenint en compte l'afectació d'aquestes envers la conciliació de la vida familiar i laboral.

Per tot el que pugui afectar l'actual ACORD EN MATERIA DE RETENS DE LA SECCIÓ DE MANTENIMENT s'haurà de tractar, negociar i acordar en el proper pacte de retens. L'actual te vigència fins a 31 de desembre del 2015.



E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

MESURES ACORDADES DERIVADES DE L'AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS SIMMAR SL

1.6.- TASQUES TÈCNICS

a.- La revisió de les tasques administratives que realitzen els tècnics i especialment observar la duplicitat de les tasques. Coordinar-se amb el departament d'administració per optimitzar-les. S'hi treballarà durant el primer semestre del 2015, i s'espera tenir-ho definit i revisat el 30 de juny.

b.- L'adequació dels equips informàtics per agilitzar el treball amb ells a petició dels usuaris.

1.7.- HORARI SECCIÓ DE MANTENIMENT.

a.- Realització, si així ho desitja la majoria de personal de la secció, d'una prova per avaluar la idoneïtat de la implantació de la jornada intensiva per part del personal de la secció de manteniment. Per saber el parer de la majoria es farà una consulta específica, tal i com ja preveu el propi mètode de l'avaluació psicosocial, en la que el personal de manteniment estarà informat dels condicionants que la regularan.

La prova començaria el gener de 2015 fins al començament de la Setmana Santa i posteriorment es reprendria el 15 d'octubre fins a l'inici de la setmana santa de l'any 2016. De fer-se, en acabar la segona prova es valorarà per part del Grup de Treball dels psicosocials i la part empresa, quin n'ha estat el resultat i en funció d'aquest, la prova passaria o no a ser definitiva.

Els condicionants de la realització de la prova seran:

- La jornada de treball DLES PERSONES TREBALLADORES QUE REALITZIN JORNADA INTENSIVA serà:
 INTENSIU: DE DILLUNS A DIVENDRES de 7:00 a 15:00 hores.
 PARTIT: DE DILLUNS A DIJOURS de 8:00 a 14:00 i de 15:00 a 17:00 DIVENDRES DE 7:00 a 15:00 hores.
- A partir de les 15:00 hi haurà d'haver sempre dos treballadors de la secció de manteniment (ENCARREGATS i PERSONAL DE MANTENIMENT) a CADA SISTEMA DE TREBALL. (Teià, Mataró, Llanereres-Arenys, Sant Pol-Tordera i Pineda). Aquests dos TREBALLADORS faran jornada partida.
- A l'hora de fer els calendaris del personal de manteniment, els diferents condicionants seguiran el criteri de prioritat següent: vacances, retens, quadrant intensiva/partit
- El personal de RETEN SERÀ personal que faci JORNADA PARTIDA.
- En cas de baixa (sempre que no hi hagi un substitut) o absència d'un treballador que estigués a horari partit, prevaldrà el garantir les 2 persones mínimes. En cas d'averia d'extraordinària o organització d'una tasca programada d'entitat, hi ha el compromís que tot el personal que es consideri necessari faci la jornada partida o intensiva depenent de les necessitats de l'empresa.

1.8.- ACOSTAMENT de les persones TREBALLADORES DEL SEU CENTRE DE TREBALL A LA VIVENDA HABITUAL O CANVI DE LLOC PER A MILLORA EN L'HORARI:

a.- Sempre que hi hagi la possibilitat de trasllat o canvi de lloc de treball DINS O FORA DEL MATEIX SISTEMA, per poder aproximar el lloc de treball al lloc habitual de residència, o poder realitzar un horari més beneficiós, per tal de facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar, el treballador podrà demanar el trasllat o canvi de lloc de treball. L'empresa prioritzarà aquest trasllat o canvi de lloc de treball.

Aquest és un document públic registrat amb el Codi de Seguretat de la Informació (Llei 39/2015, d'1 d'octubre, Llei de Procediment Administratiu i Llei 17/2009, d'8 de juliol, de Transparència i Accés a la Informació) amb el codi de verificació: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4





E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

MESURES ACORDADES DERIVADES DE L'AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS SIMMAR SL

3.2.- TASQUES EN EBAR'S I COL·LECTORS:

- a.-Revisar les tasques que porten a terme el personal de col·lectors per tal de potenciar la seva figura.

3.3.- PARTICIPACIÓ I INFORMACIÓ:

- a.-Compromís de l'empresa de no realitzar cap canvi col·lectiu, ni organitzatiu ni laboral, sense la prèvia informació i consulta a la Representació Legal de les persones treballadores perquè aquests puguin fer les seves aportacions al respecte.

4.- PREVISIBILITAT

Amb la finalitat de disposar de la informació adequada, suficient i a temps per tal de poder realitzar de manera correcta la feina i per adaptar-se als canvis, s'acorda:

4.1.- FORMACIÓ PROFESSIONAL:

- a.-Potenciar la formació professional de les persones treballadores, i que aquesta sigui més anticipativa. Fer una previsió de les necessitats que es puguin detectar en un futur més immediat, per exemple els canvis tecnològics, possibles canvis de lloc de treball, reorganitzacions etc....
- b.-La situació de les noves incorporacions quedarà recollida en el pla de formació professional. És necessari garantir que qualsevol persona treballadora, quan és contractada, disposi de la formació necessària per poder realitzar les seves tasques de forma adequada i segura. Aquesta formació pot ser donada tant pels seus Caps com pels seus companys.

4.2.- PARTIPACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES:

- a.- Constituir **reunions trimestrals de funcionament**, per sistemes de treball, on les persones treballadores puguin exposar el seu punt de vista i percepcions respecte la feina

Hi haurà una ordre del dia tipus que s'aplicarà a tots els centres de treball i es deixarà registre de les reunions que es vagin fent. Es passarà còpia a la Representació Legal de les persones treballadores

L'objectiu principal d'aquestes reunions es que siguin punts de trobada on es rebrà i donarà informació i on es podran posar en comú tots els aspectes relacionats amb la feina diària.

4.3.- INFORMACIÓ I CONEIXEMENT DE LES INSTAL·LACIONS:

- a.-Realitzar visites periòdiques de retens a les instal·lacions.
- b.-Aprofitar i potenciar els dossiers de funcionament dels bombaments, i incloure un apartat on s'expliqui les particularitats sobre els mitjans que són necessaris, per realitzar tasques concretes de manteniment.

CSV: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
Aquesta informació està protegida per la Llei 33/2003 del dret d'accés a la informació pública i el dret de transparència i de llibertat d'informació pública.
<https://tramits.cmaresme.cat/validacio?csv=8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4> Documente autèntic



**DOCUMENTS**

TIPUS: Plec de clàusules
 NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
 UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
 ORIGEN: Administració
 CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
 IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_00000000000000000000001047964
 ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
 NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
 SIGNATURES
 CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

MESURES ACORDADES DERIVADES DE L'AVUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS **SIMMAR SL**

5.- EXIGÈNCIES PSICOLÒGIQUES COGNITIVES

Amb la finalitat de millorar en la utilització dels coneixements, **s'acorda:**

5.1.- FORMACIÓ PROFESSIONAL:

a.-Potenciar el **pla de formació** professional, adequant-lo a les tasques pròpies de cada lloc de treball. Tenir en compte formacions específiques per al CAAD.

5.2.- PARTICIPACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES:

a.- Constituir **reunions trimestrals de funcionament**, per sistemes de treball, on les persones treballadores puguin exposar el seu punt de vista i percepcions respecte la feina

Hi haurà una ordre del dia tipus que s'aplicarà a tots els centres de treball i es deixarà registre de les reunions que es vagin fent. Es passarà còpia a la Representació Legal de les persones treballadores

L'objectiu principal d'aquestes reunions es que siguin punts de trobada on es rebrà i donarà informació i on es podran posar en comú tots els aspectes relacionats amb la feina diària.

5.3.- TASQUES TÈCNICS

a.- Revisar les **tasques administratives** que realitzen els tècnics i especialment observar la duplicitat de les tasques. Coordinar-se amb el departament d'administració per optimitzar-les. S'hi treballarà durant el primer semestre del 2015, i s'espera tenir-ho definit i revisat el 30 de juny.

5.4.- POSSIBILITATS DE DESENVOLUPAMENT:

a.-Fomentar entre el personal l'oportunitat de fer **tasques diferents** de les habituals i inherents al seu lloc de treball (rutines).

I en mostra de conformitat a tot a l'aquí acordat signen les parts constituents del Grup de Treball

Mataró, 26 de novembre de 2014

PAU SERRA

JORDI OLIVA

ANNA CASALS

EVA TORRECILLAS

XAVIER ZAMORA

CSV: 46240103-64cc0711-135b-45f6687289
 Aquest és un document públic administratiu emès pel Consell Comarcal del Maresme de conformitat amb l'article 26 de la Llei 39/2015, de 1 de setembre, de la seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça:
<https://tramits.comaresme.cat/Comarcal/Maridat/ValidarDocuments.aspx>



**DOCUMENTS**

TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_000000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

CSV: #8240103-84cc-4144-935b-55f66687289
Aquest és un document públic administratiu emès pel Consell Comarcal del Maresme de conformitat amb l'article 26 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre. La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça: <https://tramits.ccmmaresme.cat/Ciudadania/ValidarDocuments.aspx>





E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

MESURES ACORDADES DERIVADES DE L' AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS

SIMMAR SL

6.- ESTIMA

Amb la finalitat de millorar en el respecte, el reconeixement, i tracte just que obtenim de l'esforç invertit en el treball, s'acorda:

6.1.- PARTICIPACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES:

a.- Constituir reunions trimestrals de funcionament, per sistemes de treball, on les persones treballadores puguin exposar el seu punt de vista i percepcions respecte la feina

Hi haurà una ordre del dia tipus que s'aplicarà a tots els centres de treball i es deixarà registre de les reunions que es vagin fent. Es passarà còpia a la Representació Legal de les persones treballadores

L'objectiu principal d'aquestes reunions és que siguin punts de trobada on es rebrà i donarà informació i on es podran posar en comú tots els aspectes relacionats amb la feina diària.

6.2.- TASQUES AL CAAD I MATARÓ:

a.- Revisar el llistat de les tasques que porten a terme el personal del CAAD per definir-les clarament. Aquesta revisió es farà durant el 2016.

b.- Revisar el llistat de les tasques que porten a terme els operaris de Planta de Mataró. Aquesta revisió es farà durant el 2016.

c.- Fomentar entre els operaris de Planta l'oportunitat de fer tasques diferents de les habituals i inherents al seu lloc de treball (rutines).

6.3.- RELACIONS ENTRE COMANDAMENTS I PERSONES TREBALLADORES:

a.- Realitzar formació específica en gestió de personal donant eines per potenciar el vessant de lideratge.

6.4.- PROMOCIONS:

a.- Publicitar per part de l'empresa les places vacants amb la finalitat que s'hi pugui presentar qualsevol persona interessada, i a l'hora n'informarà als Representants Legals de les persones treballadores. A continuació l'empresa en farà la valoració pertinent i n'argumentarà amb criteris objectius l'elecció. Aquesta valoració estarà a disposició de la RLT.





E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

MESURES ACORDADES DERIVADES DE L'AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS

SIMMAR SL

7.- CLARETAT DE ROL

Per tal de millorar en la definició de les tasques a realitzar, recursos a fer servir, i marge d'autonomia en el treball, s'acorda:

7.1.- TASQUES AL CAAD:

a.-Revisar les tasques que porten a terme el personal del CAAD per definir-les clarament. Aquesta revisió es farà durant el 2016.

b.- Portar a terme un canvi organitzatiu que afavoreixi la definició i el coneixement per part de totes les persones treballadores del paper que han de desenvolupar en el seu lloc de treball.

7.2.- FORMACIÓ PROFESSIONAL:

a.-Definir l'organigrama de l'empresa durant aquest any.

b.-Potenciar el pla de formació professional, adequant-lo a les tasques pròpies de cada lloc de treball. Potenciar la formació elèctrica-mecànica del personal de manteniment.

8.- EXIGÈNCIES PSICOLÒGIQUES EMOCIONALS

Amb la finalitat de minimitzar els efectes negatius que puguin produir-se fruit de les situacions emocionals derivades de les relacions interpersonals que implica la feina, especialment en aquelles ocupacions que donen servei a les persones, i que poden comportar transferència de sentiments i emocions, s'acorda:

8.1.- RELACIONS ENTRE COMANDAMENTS I PERSONES TREBALLADORES:

a.-Realitzar formació específica en gestió d'equips humans, així com, intel·ligència emocional per tal de reduir els efectes negatius que pugui tenir el fet de manar sobre altres persones. Es tindrà en compte en la planificació de la formació per aquest 2016.

8.2.- TASQUES AL CAAD:

a.-Revisar les tasques que porten a terme el personal del CAAD per definir-les clarament. Aquesta revisió es farà durant el 2016.

Four handwritten signatures in blue ink, likely representing the signatories of the agreement.

CSV: 46240103-64cc-4144-935b-55f6f687249
 Aquest és un document públic administratiu emès pel Consell Comarcal del Maresme de conformitat amb l'article 26 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça: <https://tramits.cmaresme.cat/Cluradania/ValidaDocuments.aspx>





DOCUMENTS
TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_00000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

MESURES ACORDADES DERIVADES DE L'AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS

SIMMAR SL

9.- EXIGÈNCIES PSICOLÒGIQUES QUANTITATIVES

Amb la finalitat de disposar d'una correcta relació entre la quantitat de treball i el temps disponible per a la seva realització, s'acorda:

9.1.- TASQUES TÈCNICS

a.- Revisar les tasques administratives que realitzen els tècnics i especialment observar la duplicitat de les tasques. Coordinar-se amb el departament d'administració per optimitzar-les. Es farà durant el 2016.

9.2.- TASQUES AL CAAD I MATARÓ:

a.- Revisar les tasques que porten a terme el personal del CAAD per definir-les clarament, i analitzar si els recursos humans disponibles s'optimitzen de la millora manera possible. Realitzar canvi organitzatiu.

b.- Revisar les tasques que porten a terme els operaris de Planta de Mataró tenint en compte les tasques específiques derivades de la "capitalitat" de Mataró (com pot ser la recepció de cubes), així com de les distàncies internes entre unitats. Es farà durant el 2016.

10.- RECOLZAMENT SOCIAL DELS COMPANYS

Amb la finalitat d'establir mecanismes per rebre l'ajuda necessària quan es necessita per part dels companys i així realitzar correctament la feina, s'acorda:

10.1.- TREBALL EN EQUIP

a.- Fomentar el treball en equip. Realitzar una formació al CAAD orientada a aquest àmbit.

b.- Fomentar entre els operaris de Planta l'oportunitat de fer tasques diferents de les habituals i inherents al seu lloc de treball, com podria ser cooperar amb l'equip de manteniment electromecànic en certes tasques.

c.- Fomentar el treball en equip. Realitzar una formació a tot el personal de Simmar, orientada a trencar barreres entre els diferents llocs de treball. Aprendre a posar-se al lloc de l'altre, tant en el personal del mateix lloc de treball com d'altres llocs. Treballar l'empatia.

d.- Fomentar activitats de lleure conjunta entre el personal.

e.- Per les anteriors mesures es tindrà especial atenció als Sistemes que tinguin treballadors i treballadores a torns.

10.2.- TREBALLS EN SOLITARI:

a.- Respectar sempre el protocol de treballs en solitari existent a Simmar.





DOCUMENTS
TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_000000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

MESURES ACORDADES DERIVADES DE L'AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS

SIMMAR SL

11.- CONTROL DELS TEMPS DE TREBALL

Amb la finalitat de millorar en el marge d'autonomia de les persones treballadores sobre alguns aspectes del temps de treball i el descans (pauses, vacances, absències de curta durada, etc...), i així contribuir a integrar amb èxit les necessitats de la feina i la vida privada, **s'acorda:**

11.1.- CALENDARIS

a.- Fer participis a les persones treballadors en l'elaboració del calendari de treball anual.

11.2.- PERMISOS, ABSÈNCIES, I HORARI

a.- Adoptar les mesures acordades en el punt núm. 1 referent a la dimensió de Doble presència.

12. POSSIBILITAT DE RELACIO SOCIAL:

Amb la finalitat d'afavorir la possibilitat de relacionar-nos amb els companys, i així acomplir amb la condició necessària perquè pugui existir el recolzament a la feina, **s'acorda:**

12.1.- TREBALLS EN SOLITARI:

- a.- Es vetllarà perquè els treballadors que treballen majoritàriament sols tinguin espais per poder relacionar-se
- b.- Fomentar el treball en equip. Realitzar una formació a tot el personal de Simmar, orientada a trencar barreres entre els diferents llocs de treball. Aprendre a posar-se al lloc de l'altre, tant en el personal del mateix lloc de treball com d'altres llocs. Treballar l'empatia.
- c.- Es prioritzarà la formació de la vessant psicosocial on es tingui en compte les conseqüències del treball a torns.

13. QUALITAT DE LIDERATGE

Amb la finalitat de fomentar la qualitat de la gestió dels equips humans que realitzen els comandaments immediats i afavorir el recolzament social dels superiors, **s'acorda:**

13.1 CAAD i MATARÓ

- a.- Realitzar formació específica en gestió d'equips humans, així com, intel·ligència emocional per tal de reduir els efectes negatius que pugui tenir el fet de manar sobre altres persones.
- b.- Realitzar canvi organitzatiu. Possibilitat de trasllats voluntaris.

CSV: 46240103-84cc-4144-935b-55f6f687289
Aquest és un document públic administratiu emès pel Consell Comarcal del Maresme de conformitat amb l'article 26 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça: https://tramits.comaresme.cat/Guiadania/ValidarDocuments.aspx

**DOCUMENTS**

TIPUS: Plec de clàusules
 NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
 UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
 ORIGEN: Administració
 CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
 IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_00000000000000000000001047964
 ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
 NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
 SIGNATURES
 CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

MESURES ACORDADES DERIVADES DE L'AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS

SIMMAR SL

14. RECOLZAMENT SOCIAL DELS SUPERIORS:

Amb la finalitat d'afavorir la recepció de l'ajuda necessària per part dels superiors i així poder realitzar correctament la feina, **s'acorda:**

14.1 CAAD i MATARÓ

- a.- Realitzar formació específica en gestió d'equips humans, així com, intel·ligència emocional per tal de reduir els efectes negatius que pugui tenir el fet de manar sobre altres persones.
- b.- Realitzar canvi organitzatiu. Possibilitat de trasllats voluntaris.

15. SENTIT DEL TREBALL:

Aquesta dimensió té a veure amb el contingut del treball, amb el significat de les tasques per si mateixes, i la visualització de la seva contribució al producte o servei final.

No es considera necessari establir mesures correctores puntuals aquesta dimensió, donat que els resultats obtinguts són més favorables que per a la població de referència. A més, les fraccions de personal afectat per a aquestes dimensions estan per sota del 30 %.

Tot i així consirem important recordar en aquesta dimensió el compliment del acordat en el punt 3.1.- FORMACIÓ PROFESSIONAL.

16.- AMAGAR EMOCIONS

Amb la finalitat d'afavorir l'aparença neutral independentment del comportament d'usuaris o clients, i que aquest fet no comporti un risc psicosocial per la persona treballadora, **s'acorda:**

16.1.- PARTICIPACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES:

- a.- Constituir reunions trimestrals de funcionament, per sistemes de treball, on les persones treballadores puguin exposar el seu punt de vista i percepcions respecte a qualsevol tema referent a la feina.

Hi haurà una ordre del dia tipus que s'aplicarà a tots els centres de treball i es deixarà registre de les reunions que es vagin fent. Es passarà còpia a la Representació Legal de les persones treballadores

L'objectiu principal d'aquestes reunions es que siguin punts de trobada on es rebrà i donarà informació i on es podran posar en comú tots els aspectes relacionats amb la feina diària.





DOCUMENTS
TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_00000000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

MESURES ACORDADES DERIVADES DE L'AVUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS

SIMMAR SL

16.2.- TREBALL EN EQUIP

a.- Fomentar el treball en equip. Realitzar una formació a tot el personal de Simmar, orientada a trencar barreres entre els diferents llocs de treball. Aprendre a posar-se al lloc de l'altre, tant en el personal del mateix lloc de treball com d'altres llocs. Treballar l'empatia.

16.3.- RELACIONS ENTRE COMANDAMENTS I PERSONES TREBALLADORES:

a.- Realitzar formació específica en gestió de personal donant eines per desenvolupar la vessant de lideratge correctament.

17.- CONFLICTE DE ROL

Amb la finalitat d'evitar les exigències contradictòries que es presenten a la feina i poden suposar conflictes de caràcter professional o ètic, s'acorda:

17.1.- TASQUES AL CAAD I EDARS:

- a.- Revisar les tasques que porten a terme el personal del CAAD per definir-les clarament. Es farà durant el 2016.
- b.- Prioritzar que les decisions de control es realitzin automatitzadament (via PLC per exemple), i quan aquest fet no sigui possible, establint criteris objectius, predefinits i protocolaritzant les tasques a realitzar. Comunicar-ne els resultats al personal afectat.
- c.- Comunicar que la jerarquia implica prendre decisions i els treballadors no tenen responsabilitat en aquestes.

18.- COMPROMÍS.

Aquesta dimensió es refereix a la implicació de cada treballador amb la seva feina, considerant l'activitat laboral i la globalitat de circumstàncies en les que aquesta es desenvolupa.

NOTA: No es considera necessari establir mesures correctores per a la resta de dimensions, donat que els resultats obtinguts són més favorables que per a la població de referència. A més, les fraccions de personal afectat per a aquestes dimensions estan per sota del 30 %

CSV: 48240103-84cc-4144-935b-55f6f687289
 Aquest és un document públic administratiu emès pel Consell Comarcal del Maresme de conformitat amb l'article 26 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre. La seva autenticitat pot ser comprovada a l'adreça: <https://tramits.comaresme.cat/Guiadania/ValidarDocuments.aspx>



**DOCUMENTS**

TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_00000000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

MESURES ACORDADES DERIVADES DE L'AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS

SIMMAR SL

19. POSSIBILITAT DE DESENVOLUPAMENT.

Aquesta dimensió té a veure amb les oportunitats que ofereixen la realització del treball per posar en pràctica els coneixements, habilitats i experiència dels treballadors i també a adquirir-ne de nous.

Els resultats obtinguts són més favorables que per a la població de referència. A més, les fraccions de personal afectat per a aquestes dimensions estan per sota del 30 %.

Tot i així considerem important recordar en aquesta dimensió el compliment del acordat en el punt 3.1.- FORMACIÓ PROFESSIONAL i tot allò que faci referència a la promoció professional.

20. SENTIMENT DE GRUP:

Aquesta dimensió té a veure amb el sentiment de formar part d'un col·lectiu humà amb el que es treballa cada dia i pot veure's com un indicador de la qualitat de les relacions a la feina. Es el component emocional del recolzament social i està relacionat amb les possibilitats de relació social.

No es considera necessari establir mesures correctores per a la resta de dimensions, donat que els resultats obtinguts són més favorables que per a la població de referència. A més, les fraccions de personal afectat per a aquestes dimensions estan per sota del 30 %



**DOCUMENTS**

TIPUS: Plec de clàusules
NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_00000000000000000000000000000000001047964
ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
SIGNATURES
CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

MESURES ACORDADES DERIVADES DE L'AVUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS

SIMMAR SL

I en mostra de conformitat a tot a l'aquí acordat signen les parts constituents del Grup de Treball

Mataró, a 22 de gener de 2016

PAU SERRA

EVA TORRECILLAS

JORDI OLIVA

XAVIER ZAMORA

ANNA CASALS





DOCUMENTS

TIPUS: Plec de clàusules
 NOM: TD03-012 ACORD COND AMB TREBALLADORS
 UNITAT: Secretaria /Serveis Jurídics
 ORIGEN: Administració
 CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 8865c9eb-4e71-48ad-bd56-440986c218f4
 IDENTIFICADOR: ES_L06090038_2026_00000000000000000000001047964
 ESTAT D'ELABORACIÓ: Definitiu
 NIVELL D'ACCÉS:

REFERÈNCIES

EXPEDIENTS: CCM-3106-0003/2025
 SIGNATURES
 CERTIFICAT D'ENTITAT: 01/04/2026 12:06

E/0016143-2025 31/07/2025 14:46:15

ACTA DE LA REUNIÓ ENTRE EL COMITÈ D'EMPRESA I LA DIRECCIÓ DE SIMMAR DEL DIA 24 DE FEBRER

INTRODUCCIÓ:

El dia 16 de febrer del 2016 entre el Sr. Pau Serra i el Sr. Marc Garcia com a representants de l'empresa SIMMAR SL en Reunió amb el CE fan les explicacions pertinents de la Reorganització a SIMMAR SL, posteriorment es realitza una reunió explicativa amb la secció de manteniment.

El dia 23 de febrer Pau Serra fa una assemblea amb els OP d'Arenys i Llanereres per exposar-los els canvis derivats de la reorganització, ja que l'antic sistema Llanereres / Arenys es parteix en dos

TEMES TRACTATS:

- 1.- Se signa l'acta de la reunió anterior
- 2.- l'empresa fa entrega de la documentació explicativa tant dels motius de la reorganització com de la mateixa REORGANITZACIÓ PROPOSADA i explicada.
- 3.- l'empresa presenta la proposta de compensacions pels desplaçaments derivats de la reorganització. Després d'una negociació al respecte, la part social i l'empresa acorden adoptar els imports de la taula següent:

	desplaç	dinars	km	€ desplaç	€ dinars	€ total
DM	1		8	774,4		774,4
AT	1		19	1839,2		1839,2
MC	1	1	11	1064,8	1064,8	2129,6
RG	1	1	4	387,2	387,2	774,4
MR		1	9		871,2	871,2
OM	1	1	9	871,2	871,2	1742,4

Un 1 indica que aplica la compensació

DM – Diego Molina; AT – Albert Torregrossa; MC – Martí Colomer; RG – Ramon Guzman; MR – Marcos Rodriguez; OM – Óscar Montes

- 4.- l'empresa aporta al CE els comptes de resultats de Simmar de l'exercici 2014. La del 2015 no es pot aportar perquè encara no són fermes, ja que s'ha de fer la seva formulació i aprovació (preceptivament els mesos de març i juny del 2016)



