

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS****RESOLUCIÓN TSF/3127/2018, de 26 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de la empresa Cargill, SLU (convenio norte) (código de convenio núm. 79100051012015).**

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Cargill, SLU (Convenio norte), suscrito en fechas 8 de febrero de 2018 y 9 de junio de 2018, por los representantes de la empresa y por los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 26 de septiembre de 2018

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Convenio colectivo de la empresa Cargill, S.L.U, (convenio norte) para los años 2016-2018

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1

Ámbito territorial

CVE-DOGC-B-19008053-2019

El presente convenio, que ha sido negociado entre la representación de la Dirección de la empresa Cargill SLU, con domicilio en Martorell, Marie Curie, 6 y la representación legal de los trabajadores formada por miembros de los diferentes Comités de empresa en base a la legitimación que ostentan de acuerdo con el artículo 87 del Real Decreto Legislativo 2/2015 Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, es de aplicación solo a los centros de trabajo que se relacionan a continuación, quedando expresamente excluidos los no mencionados:

Barcelona, Sant Cugat del Vallès, Reus, Martorell, inscritos en el C.C.C. 08/1621292/60

Artículo 2

Ámbito personal

La aplicación del presente convenio afecta a la totalidad de los trabajadores de la plantilla que presten servicio en el momento de su firma en los centros de trabajo mencionados en el artículo anterior, cuyas relaciones jurídico-laborales estén reguladas por el Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Se excluyen del ámbito del presente convenio:

El personal directivo a que hacen referencia los artículos 1º.3.c) y 2º.1.a) del Estatuto de los trabajadores.

El personal que no pertenezca a los centros de trabajo indicados en el artículo 1º.

Aquel otro personal que no le sea de aplicación según el Estatuto de los trabajadores.

Capítulo II

Cláusulas de garantía

Artículo 3

Vigencia y duración

El presente convenio tendrá una vigencia desde el 01 de enero 2016 hasta el 31 de diciembre del año 2018. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2016,

Artículo 4

Revisión, rescisión y prórroga

La denuncia, que podrá formularse por cualquiera de las dos partes, deberá formalizarse por escrito y se presentará por la parte denunciante dentro del último mes a la fecha del vencimiento.

Denunciado o no el convenio, y hasta tanto se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el contenido obligacional y normativo durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo convenio o norma que lo sustituya. No será así con respecto a los incrementos salariales o importes económicos, que serán abonados desde la fecha que expresamente se pacte.

Las negociaciones para el nuevo convenio se iniciarán como máximo un mes después de la denuncia del convenio.

Capítulo III

Vinculación a la totalidad y garantía personal

Artículo 5

Vinculación a la totalidad

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

En el supuesto de que la jurisdicción competente, declarara la nulidad de alguno de los pactos del presente convenio, las partes adoptarán las medidas necesarias a fin de adecuar éste a la legalidad.

Artículo 6

Garantías personales

A nivel personal, se podrán modificar o ampliar las condiciones pactadas en este convenio, siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes y no se contradiga los mínimos de derecho necesario.

Capítulo IV

Interpretación y vigilancia

Artículo 7

Interpretación

La interpretación de lo pactado en este convenio, corresponde a la Comisión paritaria a que se refiere el artículo siguiente, cuya actuación no invadirá los ámbitos legales que en cada caso corresponda y a los que las partes podrán acudir libremente una vez dicha Comisión paritaria haya emitido su criterio sobre el asunto puesto a su consideración.

Artículo 8

Comisión paritaria

1. Composición: la Comisión paritaria estará compuesta de ocho miembros; cuatro, preferentemente de distintos centros, por la representación de los trabajadores, y otros cuatro por la Dirección de la empresa.

Cada parte podrá contar con la asistencia de un asesor externo, quien intervendrá con voz, pero sin voto.

Las dos representaciones podrán nombrar un secretario que, según se determine, podrá tener la condición o no de vocal.

2. Normas de actuación. Reuniones: las reuniones se celebrarán en el término de siete días a partir del requerimiento de cualquiera de las dos partes.

La Comisión recibirá cuantas consultas sobre la interpretación del convenio que se le formulen, tanto a través de la Dirección como de la representación de los trabajadores.

3. Acuerdos de la Comisión paritaria: los acuerdos de la Comisión, serán reflejados en un acta, en el plazo que en cada caso se determine en su seno.

La Comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de 10 días para pronunciarse de todo conflicto, cuestión o problema sometido a su consideración.

En el supuesto de no alcanzarse acuerdo en la solución de conflictos en el seno de la Comisión paritaria, ésta se someterá a lo establecido en la disposición transitoria tercera del presente Convenio.

4. Cometidos: además de tener atribuida la interpretación y vigilancia de lo pactado en este convenio, la Comisión paritaria tiene atribuidos los siguientes cometidos:

a) Conocimiento y resolución de las discrepancias existentes tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

CVE-DOGC-B-19008053-2019

- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos expresamente en el presente convenio.
- c) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.
- d) Recibir y analizar los acuerdos adoptados por las partes en materia de flexibilidad del tiempo de trabajo.

Capítulo V

Organización del trabajo

Artículo 9

Facultad de organización

Como norma general, la organización práctica del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de los centros de trabajo, es facultad de la Dirección de la empresa. Y ello, sin menoscabo de las atribuciones de los Comités de empresa y Delegados de personal al respecto.

Artículo 10

Jerarquía en el trabajo

Todo el personal debe cumplir las obligaciones laborales, observar las instrucciones de sus jefes respectivos y cumplir sus órdenes con la mayor exactitud. Acatarán las indicaciones que se le hagan y guardarán en todo momento el debido respeto y consideración tanto a sus superiores como a sus compañeros de trabajo.

Asimismo, los superiores guardarán la debida consideración y respeto en sus relaciones con el personal a ellos subordinado.

Artículo 11

Facultades de la Dirección

La empresa podrá adoptar los sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue oportunos y necesarios para mejorar los métodos y la productividad, acelerando los procesos técnicos, siempre que tales medidas no se opongan a las disposiciones vigentes en la materia en todo momento.

Son, además, facultades de la Dirección de la empresa:

La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, utillaje, herramientas y muebles encomendados a los trabajadores.

Los cambios de puesto de trabajo y la redistribución del personal en el seno de los centros de trabajo con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. Dichos cambios, no supondrán disminución de las remuneraciones fijas, si bien esta circunstancia no podrá suponer incrementos en las remuneraciones fijas de aquellos trabajadores que ya ocupasen el mismo puesto.

Lo anterior, no será de aplicación en aquellos cambios o redistribuciones de puestos de trabajo motivados por mutuo acuerdo o indicación médica, la cual deberá ser aceptada por el trabajador y la Dirección de la empresa.

El mantenimiento del orden y la disciplina del trabajo.

Tales facultades se expresan a título enunciativo, sin perjuicio de lo indicado en el artículo 9.

Artículo 12

Obligaciones de la Dirección de la empresa

CVE-DOGC-B-19008053-2019

Son las siguientes:

- a) Informar a los representantes de los trabajadores, conforme y de acuerdo con la legislación vigente, acerca de las modificaciones de carácter general en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección de la empresa.
- b) Establecer y confeccionar las nóminas de forma clara y sencilla a fin de que puedan ser comprendidas fácilmente por los trabajadores.
- c) Estimular cualquier iniciativa de cualquier trabajador, encaminada a mejorar y perfeccionar la productividad de su puesto de trabajo, y en general. Para ello, se instalará en cada centro de trabajo un buzón de sugerencias, las cuales, serán debidamente contestadas.
- d) Comunicar al Comité de empresa o Delegados de personal las sanciones que se impongan al personal y que el interesado lo autorice, salvo las sanciones por faltas muy graves que se comunicaran al Comité de empresa o Delegados de personal.

Capítulo VI

Clasificación del personal

Artículo 13

Estructura profesional

Con efectos del 1 de enero de 2018, entrará en vigor la nueva estructura profesional, que aparece en el presente capítulo. Durante los años 2016 y 2017 se seguirá aplicando la anterior estructura, que queda incorporada al presente acuerdo dentro de la Disposición transitoria segunda.

Una vez conocidas las tareas reales que conforman los puestos de trabajo las mismas se han encuadrado en la división funcional y grupos profesional correspondiente (ver Anexo 4), partiendo de la máxima de que el encuadramiento de los trabajadores/as se realizará después de haber encuadrado las tareas que se realizan en cada puesto de trabajo, en la división funcional y grupo profesional correspondiente.

Una vez entre el vigor el presente encuadramiento por grupos profesionales, desaparecerán las anteriores categorías y, en lo sucesivo, las partes se regirán por el nuevo sistema de grupos profesionales y divisiones funcionales.

Artículo 14

Criterios generales

1. La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categoría profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

2. La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades prevalentes. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias de otros grupos profesionales

Todos los puestos de trabajo serán adscritos a un determinado grupo profesional.

Estos grupos incorporarán tres divisiones funcionales, que tratarán de agrupar por función, las tareas propias de cada grupo. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

Las categorías profesionales vigentes del convenio, se clasifican en tres divisiones funcionales y siete grupos profesionales definidas en los siguientes artículos.

Artículo 15

Factores

Para su encuadramiento se tendrán en cuenta los factores que a continuación se enumeran que serán determinantes y por lo tanto, definen la pertenencia de cada puesto de trabajo a un grupo profesional y una división funcional. Estos mismos factores son los que tendrán en cuenta para encuadrar cualquier nueva posición en el futuro.

Los factores a tener en cuenta son:

A. Conocimientos: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

I. Formación: este subfactor, considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que, debe poseer una persona de capacidad media, para llegar a desempeñar, satisfactoriamente, las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de adaptación. Este subfactor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos específicos y complementarios.

II. Experiencia: este subfactor, determina el periodo de tiempo requerido, para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

B. Iniciativa

Este factor valora la capacidad requerida al ocupante de un puesto de trabajo para obrar con mayor o menor independencia al tomar determinaciones, planear, analizar o escoger entre varias alternativas, considerando el mayor o menor grado de dependencia a las directrices o normas para la ejecución de sus funciones.

C. Autonomía

Este factor mide el mayor o menor grado de dependencia jerárquica a la que está sujeto el ocupante de un puesto de trabajo en el desempeño de sus funciones, así como el grado de supervisión a que estén sometidas las tareas.

D. Responsabilidad

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de responsabilidad de acción del titular de la función ha de asumir, respecto a: los útiles o máquinas que utiliza para realizar sus tareas, al producto que obtiene del desarrollo de su actividad, a la seguridad de los que están en su entorno de trabajo, a los datos que utiliza en el desempeño de sus tareas, a los errores que pudieran derivarse del desempeño de sus tareas, a los procesos, calidad, a las relaciones que oficialmente y en representación de la empresa), así como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando

Este factor medirá la capacidad de coordinar, instruir y dirigir el trabajo de otros.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

El grado de supervisión y ordenación de tareas.

La capacidad de interrelación.

Naturaleza del colectivo a su cargo.

Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad

Factor cuya valoración estará en función de la mayor o menor dificultad de las tareas a realizar o supervisar, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado y del espacio y las condiciones en las que debe desarrollar las tareas del puesto encomendado. Para su valoración

deberá tenerse en cuenta:

I. Dificultad en el trabajo: este subfactor mide la capacidad requerida al ocupante de un puesto de trabajo para atender correlativa o simultáneamente un mayor o menor número de tareas, integradas entre sí en mayor o menor grado, sin pérdida de eficacia, o para ser eficaz en un determinado número de estaciones de trabajo de la unidad productiva.

II. Habilidades especiales: este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser destrezas específicas y su frecuencia durante la jornada laboral.

III. Condiciones ambientales y de trabajo: valora las condiciones de penosidad y/o de peligrosidad estructura/s de un puesto de trabajo. Es decir, lo que de ellas permanece después de aplicadas todas las medidas correctoras reglamentarias para eliminarlas y que, por tanto, pueden considerarse inherentes al puesto.

Artículo 16

Descripción de las divisiones funcionales

La descripción de las tres divisiones funcionales es la siguiente:

División funcional A: directivos y técnicos: es el personal que ejerce funciones directivas, y el que desarrolla tareas de carácter técnico en las áreas de organización, administración, finanzas, producción, IT, investigación, comerciales, desarrollo e innovación (I+D+I), laboratorios, gestión de sistemas de calidad y medio ambiente, prevención y salud laboral, etc.

División funcional B: administrativos y comerciales: es el personal que ejerce funciones de supervisión, coordinación o ejecución de tareas administrativas, comerciales y, en general, las específicas de puestos de oficina o comerciales. El personal administrativo podrá estar adscrito a cualquier área de la empresa. Por personal comercial se entiende el que se dedica a las actividades de organización, ejecución y supervisión de ventas, así como el seguimiento de las incidencias de las mismas hasta la realización del cobro.

División funcional C: operaciones: es el personal que ejerce funciones de supervisión, coordinación, o ejecución de operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares del proceso principal.

Artículo 17

Descripción de los grupos profesionales

La descripción de las tareas de los distintos grupos profesionales es la siguiente:

Grupo profesional 1

Criterios generales: funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, incluyendo la posible utilización de equipos y/o sistemas de información siempre que el trabajador haya sido formado para su uso.

Formación: la formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria o Certificado de profesionalidad equivalente.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo y no limitativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Actividades auxiliares, elementales o de ayuda en proceso de elaboración de productos.

Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto en procesos elementales.

Tareas de electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.

Actividades elementales de laboratorio que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar; limpieza y lavado de medios analíticos y ayuda a las tareas de análisis, bajo control directo.

Funciones de portería-conserjería que no exijan cualificación especial. Trabajos de reprografía.

CVE-DOGC-B-19008053-2019

Trabajos elementales y/o de ayuda en tareas de administración, archivo, introducción de datos...

Labores de embalaje y etiquetados de expediciones.

Gestión integral de almacenes de reducida dimensión y con poca variedad de producto.

Etc.

Grupos Profesional 2:

Criterios generales: funciones consistentes en la ejecución de tareas que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, con la posible utilización de equipos y sistemas de información siempre que el trabajador haya sido formado para su uso.

Formación: la formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio o Certificado de Profesionalidad equivalente.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo y no limitativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de maquinaria de envasado y/o acondicionado, cuyo manejo sea complejo, esto es, que precise de acciones manuales múltiples, dosificaciones varias u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones establecidas.

Tareas de electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

Tareas administrativas que requieran algún grado de iniciativa.

Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

Actividades de almacén que, además de tareas de carga, descarga, apilamiento y distribución, con ayuda o no de elementos mecánicos, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías con un número alto de referencias, bajo instrucciones y dando cuenta al responsable del almacén; pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.

Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.

Funciones profesionales de apoyo técnico-comercial.

Etc.

Grupos profesional 3

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores,

Formación: formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio completado con experiencia profesional o Certificado de Profesionalidad equivalente.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo y no limitativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundados por puestos de los grupos inferiores, consistan en:

Realizar tareas propias del área de contabilidad, nóminas y administración de personal, gestión de expedientes, elaborar informes, reportes, atender consultas relacionadas con los mismos...

Cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa.

Confección y seguimiento de plannings y previsiones de trabajo.

Actividades de ejecución logística, comunicación con clientes, proveedores y transportistas, incluyendo labores de planificación.

Actividades que consistan en la realización de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de

CVE-DOGC-B-19008053-2019

laboratorio y/o campo, realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado y limpieza de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras, efectuar cálculos y extensión de certificados, boletines de análisis o similares, secundadas o no por puestos de grupos profesionales inferiores.

Tareas de electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

Actividades de almacén que, al ser desempeñadas en una organización de dimensiones reducidas, implican, además de los previstos en el grupo profesional 2, la plena responsabilidad del proceso de almacenaje con registro en libros y máquinas al efecto, en un almacén más complejo por dimensiones y variedad de producto que el recogido en el grupo 1.

Tareas de delineación y básicas de ingeniería.

Actividades de control y regulación de procesos industriales, en cualquier fase del proceso productivo, sean de producción o de servicios generales de fabricación, cuando exijan iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

Actividades de oficios industriales, con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio industrial y para propugnar su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

Trabajos de mezclado con dosificación y corrección de fórmulas.

Realización de pruebas de formulación.

Actividades de información, promoción y distribución de productos dentro de la zona geográfica asignada, de acuerdo con las instrucciones recibidas

Etc.

Grupos profesional 4

Criterios generales: funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, que, aun sin implicar mando, exige un alto nivel de conocimientos y son realizadas con cierto nivel de autonomía, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio -a nivel de diplomatura o ingeniería técnica- completados con un periodo de prácticas o experiencia profesional.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo y no limitativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Realización de funciones técnicas que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento con un alto nivel de especialización.

Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o del conjunto de todas ellas en una empresa de dimensiones reducidas.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa cuya administración no precise, por su dimensión, de subdivisiones orgánicas.

Responsabilidad de preparar ofertas de compra y venta, negociación de condiciones, fijación de precios, ratificación y cierre de los contratos, tanto de bienes como de servicios...

Etc.

Grupos profesional 5

Criterios generales: incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada, con capacidad de iniciativa y funciones de mando sobre secciones complejas.

Formación: equivalente a titulación universitaria de grado superior -a nivel de licenciado o ingeniero-

CVE-DOGC-B-19008053-2019

completada con una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo y no limitativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Responsabilidad técnica del conjunto de varios laboratorios.

Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.

Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos en la empresa.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

Responsabilidad sobre el conjunto de servicios de proceso de datos en unidades de dimensiones medias.

Funciones de dirección, coordinación y control de la actividad comercial, así como del personal, de una zona o producto, demarcación comercial o geográfica, con responsabilidad por el cumplimiento de objetivos.

Grupos profesional 6

Criterios generales: se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias. Estarían encuadrados en este grupo los responsables de un área de negocio a nivel nacional.

Formación: equiparable a titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos -de postgrado o doctorado- o con una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo y no limitativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.

Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.

Tareas de soporte altamente especializado a las diferentes áreas del negocio, pudiendo dar servicio tanto a nivel nacional como internacional.

Etc.

Grupos profesional 7

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desarrollo de la empresa, a nivel supranacional.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en las divisiones, departamentos, fábricas, plantas, o cualquier otro ámbito similar, que además ostenten una responsabilidad a nivel europeo, global o de cualquier otra región.

Artículo 18

Encuadramiento del personal

Este sistema clasificatorio se ajustará en sus criterios y sistemas que tenga como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, tal como establece el artículo 22.4 del ET.

El sistema de promoción y ascenso estará basado en la revisión sistemática de las tareas encomendadas a cada puesto de trabajo, así como los cambios realizados en las mismas, bien por motivos tecnológicos o

CVE-DOGC-B-19008053-2019

cualquiera que implique, más formación más iniciativa, etc. Para ello es fundamental establecer un sistema de revisión de puestos cuando las partes entiendan que ha habido cambios relevantes en los mismos.

En materia de promoción se estará a lo dispuesto en el artículo 23.2 ET que se acomodaran a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores mujeres y hombres.

En materia de promoción a un grupo profesional superior, estará supeditado al periodo de tiempo necesario, para obtener la formación específica requerida, para la correcta realización de las tareas encomendadas al puesto, el límite de tiempo máximo para obtener dicha formación será el establecido en convenio.

1. El acto de encuadramiento inicial del trabajador en orden al grupo profesional se llevará a efecto por la Dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.
2. Una vez que el encuadramiento inicial sea definitivo, se podrá efectuar de manera individual, la reclamación de pertenecer a otros grupos profesionales, en función de las tareas que se desempeñan en los distintos puestos de trabajo, (reclamación individual del trabajador).

Artículo 19

Movilidad funcional

La movilidad funcional se realizará entre los puestos de trabajo de un mismo grupo profesional.

Cuando la movilidad deba efectuarse entre los puestos de trabajo de diferente grupo profesional, no tendrá otras limitaciones que las de poseer los conocimientos técnicos, profesionales o administrativos suficientes.

En ambos casos, cuando fuese necesario, previa o simultáneamente a la ocupación del puesto, la Dirección proporcionará la formación precisa que permita realizar el trabajo con razonables garantías de seguridad, eficacia y productividad.

En todo caso se respetará lo establecido en el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 2/2015 ya citado, o lo que establezcan las disposiciones legales en cada momento sobre esta materia, así como la dignidad del trabajador.

Artículo 20

Comisión paritaria sobre clasificación profesional

Se acuerda la constitución de una Comisión paritaria específica sobre clasificación profesional para garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del nuevo sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales y divisiones funcionales.

Esta Comisión estará formada por 3 miembros de la Dirección y 3 miembros de la representación social.

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores en la aplicación de la clasificación profesional, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión paritaria.

Esta Comisión paritaria deberá resolver la consulta en un plazo no superior a treinta días hábiles, desde la fecha que esta Comisión paritaria tenga conocimiento de la misma; en el supuesto de no recibir contestación en el plazo previsto, se dará por cumplimentado este trámite, pudiendo las partes, a partir de ese momento, acudir a las instancias que crea conveniente.

La Comisión paritaria sobre clasificación profesional se reunirá, cuantas veces sea necesario con objeto de verificar la aplicación del nuevo sistema de grupos profesionales y divisiones funcionales. En todo caso, se reunirá cada vez que lo soliciten 3 de sus miembros.

A efectos de notificación, la Comisión paritaria de clasificación profesional, tiene su domicilio en las dependencias de la empresa.

En caso de no alcanzar acuerdo en el seno de la Comisión paritaria de clasificación profesional, las partes acuerdan el sometimiento expreso al proceso de mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítulo VII

Contratación y ascensos

Artículo 21

Contratación y ascensos del personal

1.- Para la contratación que deba producirse durante la vigencia del presente convenio, se estará a lo dispuesto en las leyes laborales. No obstante, ambas partes acuerdan que las vacantes existentes de categoría superior serán cubiertas por el personal de plantilla fija de la empresa, siempre que esté capacitado, lo que se probará mediante pruebas objetivas. Las vacantes serán publicadas en los tablones de anuncios para conocimiento general. La Dirección de la empresa informará previamente a los representantes legales de los trabajadores cuando haya que cubrir vacantes de personal con contrato de trabajo indefinido.

2.- El personal al servicio de la empresa tendrá derecho preferente a cubrir las vacantes existentes o que se produzcan dentro de la empresa, en igualdad de condiciones de aptitud y profesionalidad.

Los puestos técnicos, directivos, ejecutivos de confianza y jefes, serán en todo caso de libre designación por la empresa.

En los demás supuestos, la cobertura de la vacante se decidirá por la aplicación de criterios objetivos, cuantificables y contrastables, que se definirán en cada caso en función de la plaza. El Comité de empresa será consultado por la Dirección de la empresa sobre la definición de las características del puesto, el perfil necesario para cubrirlo, los requisitos y los criterios para la cobertura.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, etnia, país de procedencia, afiliación o no a un sindicato, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3.- En desarrollo de lo previsto en el artículo 15, 1, a) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, se identifican seguidamente los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que, entre otros, pueden cubrirse con contratos para obra o servicio determinado:

a) Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de edificios, locales e instalaciones.

b) Ampliación, automatización o mejora del proceso productivo o de líneas de productos.

c) Montaje, puesta en marcha, reforma y reparación de:

Maquinaria y equipos de trabajo.

Instalaciones.

Elementos de transporte.

d) Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, tales como:

Nuevas líneas de producción.

Compra-venta de productos agrícolas para producción y/o comercialización.

Recepción y control de materias primas y expedición de productos acabados.

Descarga de barcos.

Molturación de semillas oleaginosas derivadas de necesidades productivas de duración indeterminada.

Control de calidad y laboratorio para trabajos temporales de duración incierta.

Investigación y desarrollo.

Nuevos productos o servicios.

Estudios de mercado.

Publicidad.

CVE-DOGC-B-19008053-2019

Apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.

e) Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

4.- Con el objeto de facilitar la contratación estable de los trabajadores, los contratos de trabajo de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, se podrán transformar en contratos de trabajo indefinido que regulen las disposiciones legales de rango estatal o de comunidad autónoma. Los contratos que se formalicen tendrán el régimen legal y las bonificaciones e incentivos de Seguridad Social que establezcan las disposiciones mencionadas.

Artículo 22

Retribución y asignación de puesto de trabajo

Dado el menor conocimiento de la compañía y de los procesos internos de trabajo, para el personal que se incorpore a la empresa, la retribución a percibir será fijada por acuerdo entre la Dirección y el trabajador en el contrato de trabajo, siempre respetándose, como mínimo, el salario de nivel A del grupo profesional correspondiente que es el salario mínimo de grupo (SMG) para cada uno de los grupos profesionales establecidos en este convenio.

A todo el personal, al ingresar en la plantilla de la empresa, se le asignará el grupo profesional que corresponda al puesto de trabajo ocupado.

Artículo 23

Período de prueba

Su duración no podrá exceder de los siguientes períodos:

Nueve meses para los grupos profesionales 6 y 7.

Siete meses para los grupos profesionales 3, 4 y 5.

Cuatro meses para los grupos profesionales 1 y 2.

Capítulo VIII

Seguridad e higiene

Artículo 24

Seguridad y salud laboral

Los Comités de Seguridad y Salud tratarán de perfeccionar su cometido imbuyendo a todos los trabajadores la importancia de los conceptos de esta materia. Se encargarán, además, de vigilar la aplicación de las normas vigentes en cada momento, legales o de empresa, con la mayor escrupulosidad e interés. Las reuniones se llevarán a cabo con la frecuencia necesaria y no menos de una cada tres meses.

De conformidad con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Además de las pruebas médicas que resulten aplicables de conformidad con los protocolos médicos específicos, se realizarán mamografías a las mujeres que tengan 45 o más años y la prueba PSA (antígeno prostático específico) a los empleados a partir de los 50 años de edad.

Artículo 25

Ropa de trabajo

CVE-DOGC-B-19008053-2019

La empresa facilitará el equipo necesario para desarrollar el trabajo en buenas condiciones de seguridad e higiene.

Los representantes de los trabajadores que formen parte de los Comités de Seguridad y Salud participarán en la elección de la ropa de trabajo.

Los trabajadores que utilicen ropa y equipo de trabajo facilitados por la empresa, conservarán éstos en buen estado, salvando el deterioro natural por el uso.

Capítulo IX

Régimen de trabajo

Artículo 26

Jornada laboral

1.- La jornada laboral ordinaria queda establecida en 1768 horas anuales, realizándose 8 horas diarias de trabajo efectivo y 40 horas semanales, en promedio, ya sea semana a semana o con los cómputos correspondientes según los turnos de trabajo.

Continuarán vigentes los calendarios laborales y cuadros de horarios que se aplican en la actualidad. Si al final de cada año los empleados hubiesen trabajado más o menos horas de la jornada anual pactada, tales horas serán descansadas o recuperadas en el primer trimestre natural del año siguiente.

2.- Flexibilidad de horarios: los empleados administrativos de las fábricas de Barcelona y Reus, excluyendo la sección de entregas-báscula, podrán retrasar su entrada al trabajo hasta un máximo de 60 minutos cuando realicen jornada partida y hasta un máximo de 30 minutos durante la jornada intensiva de verano. En tal caso, la salida del trabajo deberá retrasarse por un tiempo equivalente al retraso en la entrada a fin de cumplir la jornada diaria de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en las disposiciones legales sobre maternidad y lactancia, las trabajadoras que no realicen turnos podrán flexibilizar su jornada de trabajo hasta que su hijo tenga 9 meses, pudiendo adelantar o retrasar su hora de entrada al trabajo hasta un máximo de una hora. En cualquier caso, la trabajadora deberá cumplir siempre con las horas diarias de trabajo.

3.- Jornada irregular: por acuerdo entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, la distribución de la jornada laboral podrá ser regular o irregular a lo largo del año, respetando, en todo caso, los descansos mínimos diarios y entre jornadas previstos legalmente.

4.- Cuando la jornada se realice de forma continuada, podrán descansarse 15 minutos, no computándose estos descansos como tiempo de trabajo efectivo, para lo que, en función de las necesidades organizativas, se adelantaría la entrada o se retrasaría la salida del trabajo por igual tiempo.

5.- El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, con el equipo necesario y dedicado a él.

6.- Durante el período vacacional, el personal de régimen de turnos realizará, cuando sea preciso, una jornada de 42 horas semanales de trabajo efectivo. El exceso sobre las 40 horas de trabajo efectivo se compensará con descansos iguales a aquél exceso al final de dicho período vacacional.

7.- El personal de jornada partida, podrá disponer de jornada intensiva durante aproximadamente tres meses al año y que, orientativamente, iría del 15 de junio al 15 de septiembre, iniciándose en lunes y finalizando en domingo.

No obstante lo anterior, la Dirección de la empresa, previa información a los representantes legales del personal, tendrá la facultad de excluir de su realización al personal de mantenimiento mecánico y eléctrico durante un mes aproximadamente para la reparación anual de la maquinaria e instalaciones. Durante dicho período los empleados afectados realizarán siete horas de trabajo efectivo en jornada partida, tal como establece el apartado 7.1 del presente artículo.

Durante la jornada intensiva los afectados por la misma realizarán siete horas de trabajo efectivo; el tiempo trabajado de menos en el verano, se recuperará durante los nueve meses restantes del año a razón de 15

CVE-DOGC-B-19008053-2019

minutos diarios, iniciándose la recuperación a partir del primer día laborable del mes de enero.

7.1.- El personal de jornada partida que, por razón de su trabajo, no pueda realizar la totalidad del período de jornada intensiva, al objeto de que los 15 minutos de recuperación que se establecen en el párrafo anterior, no represente para dicho personal una realización de mayor tiempo de trabajo, efectuará, cuando proceda y en el período de jornada intensiva, 7 horas de trabajo efectivo en jornada partida, siendo la Dirección de la empresa, en función de las necesidades del departamento, sección o puesto de trabajo, quien determinará su ordenación y distribución.

7.2.- La jornada intensiva regulada en este artículo, se establece en base a las siguientes cláusulas, que actuarán como condición resolutoria en caso de incumplimiento de alguna de ellas. El mismo efecto producirá la declaración de nulidad o interpretación contraria, en cualquiera de los puntos del pacto, hecha por Juez y/o Tribunal.

Cláusulas

1ª.- Se respetarán en el futuro las 40 horas semanales de trabajo efectivo, ya sea semana a semana o con los cómputos correspondientes según los turnos de trabajo y/o por disfrute de la jornada intensiva, salvo reducción de la jornada laboral por imperativo legal.

2ª.- Se pacta que, al existir diferencia de horas de trabajo efectivo en los meses de verano respecto de los restantes meses del año, no se realizarán compensaciones horarias por realización de vacaciones, situaciones de incapacidad temporal, maternidad, uso de excedencias, permisos, y/o cambios de puestos de trabajo, se produzcan éstas en una u otra época. Es decir, que no se realizarán cómputos anuales de horas.

3ª.- En el supuesto de que el personal en régimen de trabajo a turnos pasara a jornada partida, y pudiera, a juicio del director de fábrica, disfrutar de la jornada intensiva, sea por la totalidad de su duración o parte de ella, realizará 8 horas diarias de trabajo efectivo, salvo acuerdo mutuo.

7.3.- El personal que pudiendo disfrutar de jornada intensiva, o su equivalente de siete horas en jornada partida, no hubiese recuperado el tiempo a que se hace referencia en el apartado séptimo, tercer párrafo, de este artículo, desde el primer día laborable del mes de enero, deberá hacerlo en el resto del año, incrementando aquellos quince minutos en la proporción que represente el tiempo no recuperado desde el 1 de enero hasta la fecha en que se inicie la recuperación.

7.4.- Para el personal con derecho a efectuar la jornada intensiva en verano, se ofrece como alternativa el que puedan sustituir la misma por su disfrute durante los viernes del año, siempre y cuando el número total de horas del calendario se cumpla y con las siguientes condiciones:

1. Centros de trabajo de Sant Cugat y Martorell: se podrá efectuar en aquellos puestos de trabajo en los que sea posible y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
2. Planta de Barcelona: solo se aplicará al personal administrativo.
3. Planta de Reus: se aplicará al personal administrativo y al 100% del personal de mantenimiento.

En todos los casos la solicitud de sustituir la jornada intensiva en verano por la opción de tomar los viernes por la tarde a lo largo del año, deberá efectuarse antes del 1 de octubre del año anterior a su ejecución. La misma no podrá cambiarse durante el año de ejecución.

Artículo 27

Trabajos de personal en retén

El retén ha sido establecido por la empresa, para atender de un modo continuado las necesidades básicas de funcionamiento del proceso productivo. Para ello es necesaria la disponibilidad permanente de personas que, durante un período semanal, estén de servicio.

Su implantación se debe a la peculiaridad de las plantas y el sistema de descarga de buques, pretendiendo con el citado servicio, reparar y prevenir averías imprevistas que pudieran perjudicar a las personas o a las instalaciones.

El ámbito funcional del retén se circunscribe a:

Mecánicos de 1ª y 2ª.

Ayudantes de mantenimiento.

CVE-DOGC-B-19008053-2019

Electricistas de 1ª y 2ª.

El servicio de retén tendrá la consideración de trabajo para la prevención de daños graves y/o urgentes, con la obligatoriedad que dicha prestación comporta de acuerdo con las normas legales o convencionales y se regirá por las normas que figuran en el Anexo 1.

Artículo 28

Turno rotativo

Al tener un proceso productivo continuo y de descargas/cargas de buques con el mismo régimen, se ha establecido un sistema de turnos rotativos y sustituciones de realización obligatoria, dado que al emplearse disolventes en las fábricas y manipulación de graneles, por iniciativa propia y a requerimiento de la Administración local, se hace imprescindible estar siempre preparados para que de forma inmediata, se atiendan, prevean y reparen averías o escapes imprevistos y extraordinarios, asegurando el mantenimiento de los máximos niveles de seguridad de las personas, de las instalaciones y del medio ambiente.

El personal incluido en trabajos de turno rotativo, se regirá por las normas que figuran en el Anexo nº 2 de este convenio.

Artículo 29

Puntualidad-Asistencia

Todos los trabajadores de la empresa observarán la más estricta puntualidad en sus horarios de trabajo. El control de entrada y salida, en los casos en los que se utilicen fichas, se hará con el equipo y ropa de trabajo.

En caso de imposibilidad de asistencia por causa justificada, se comunicará ésta a su superior jerárquico dentro de la primera hora del horario establecido para cada puesto. Se exceptúa el personal con normas específicas, que se regirá por éstas, y los casos de fuerza mayor.

Artículo 30

Festivos

1.- Se considerarán festivos abonables y sin recuperación, únicamente los días señalados por las autoridades competentes en cada una de las provincias donde radiquen los centros de trabajo de la empresa.

2.- Además, los trabajadores tendrán derecho a dos días adicionales de fiesta que serán disfrutados añadiéndolos al período de vacaciones, sin perjuicio de los ajustes que procedan a fin de cumplir la jornada anual establecida en el artículo 25. Uno de los días adicionales de fiesta absorbe y compensa la fiesta recuperable que, en su caso, pueda ser fijada por las autoridades estatales o autonómicas. No obstante, la Dirección de la empresa podrá autorizar que los departamentos o secciones que habitualmente descansan los días de fiesta, disfruten uno de los festivos adicionales en el día de fiesta recuperable, en lugar de acumularlo al período vacacional. Si no hubiese fiesta recuperable, los dos festivos adicionales se disfrutarán añadiéndolos a las vacaciones anuales.

Artículo 31

Vacaciones

Para todo el personal de la empresa se establecen veintidós días laborales (que equivalen a treinta días naturales como mínimo). De estos días se podrá disponer, siempre que la organización del trabajo lo permita y sea autorizado por el superior jerárquico, dentro de los criterios de productividad y/o disponibilidad, hasta cinco días a lo largo del año, uno a uno. El resto, hasta el total de los veintidós días, o los veintidós disponibles en el supuesto de no utilizar los cinco días o parte de ellos, se podrán fraccionar en dos períodos como máximo.

La retribución a percibir durante el período de vacaciones comprenderá las remuneraciones fijas brutas de cada trabajador; y que son: Integro, y a quien los perciba, tóxico, antigüedad y disminuidos; y, además, 2.754,47 € anuales en concepto de bolsa de vacaciones que se abonará junto con la paga normal del mes de marzo.

El período de vacaciones y la fecha de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los

CVE-DOGC-B-19008053-2019

trabajadores, a través de los Comités de empresa o Delegados de personal, atendiendo a los deseos de aquéllos, siempre que no sea en menoscabo de la organización del trabajo. El calendario de vacaciones, se confeccionará y publicará para permitir a los interesados la planificación del disfrute de las mismas con la antelación suficiente, pero como mínimo dos meses antes de su inicio.

Los trabajadores que no llevaran un año en la plantilla de la empresa, para el disfrute de sus vacaciones, le corresponderá la parte proporcional, incluso de la cantidad pactada en este artículo en concepto de bolsa de vacaciones.

Artículo 32

Permisos y licencias

Los permisos y licencias a que tendrán derecho los trabajadores, así como las condiciones de su disfrute, serán los establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores y en las demás disposiciones legales que resulten de aplicación.

Además de los permisos anteriores, el trabajador, previo aviso y justificación, y siempre que dicho día deba trabajar, tendrá derecho a un día de permiso retribuido por bautizo, primera comunión o matrimonio de hijo o padres.

El trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 150 km de distancia del centro de trabajo, el permiso será de 5 días.

En los casos de hospitalización referidos en el párrafo anterior y siempre que se justifique con un parte hospitalario, se podrá ejercer el permiso en días seguidos dentro de los 7 días naturales siguientes al hecho causante.

En este último caso si esta circunstancia afectase a más de un trabajador de la misma familia y en el mismo centro de trabajo, el permiso de la demora del mismo durante los 7 días naturales, no podrá tomarse de forma concurrente por dichos familiares.

Capítulo X

Estructura salarial

Artículo 33

Percepciones

1.- Las remuneraciones o compensaciones a que hace referencia este convenio, han de entenderse siempre como brutas. Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario mínimo de grupo y los complementos del mismo y en concreto, a partir del año 2018:

Salario Mínimo Garantizado (SMG): es el salario establecido para cada grupo profesional y es de obligado cumplimiento para la empresa. Este salario bruto anual es el que figura en la siguiente tabla:

Grupo profesional	Nivel A	Nivel B
1	18.000 €	20.160 €
2	22.000 €	24.640 €
3	23.500 €	26.338 €
4	27.000 €	30.240 €

CVE-DOGC-B-19008053-2019

5	37.000 €	41.440 €
6	42.000 €	47.000 €
7	50.000 €	56.000 €

Se establecen dos niveles de retribución (A y B) para cada uno de los grupos profesionales.

El salario de nivel A es el salario mínimo de convenio para cada uno de los grupos profesionales (SMG) y afecta a todo el personal de la empresa dentro del ámbito de aplicación del convenio.

El salario de nivel B es el salario mínimo de convenio para cada uno de los grupos profesionales (SMG) para aquéllos trabajadores, afectados por el ámbito de aplicación del convenio, que hayan alcanzado la plena integración en el grupo profesional al que están adscritos. Se entenderá como plena integración que el trabajador haya asumido completamente las funciones y responsabilidades propias del puesto que ocupe.

En consecuencia a lo expuesto, para alcanzar y consolidar el nivel B el trabajador deberá cumplir uno de los siguientes requisitos:

- Una antigüedad en el puesto de trabajo de 3 años. Ya que ambas partes entendemos que este es el plazo dentro del que debería producirse la citada plena integración, para todos los grupos profesionales.
- Excepcionalmente, que antes del mencionado periodo de 3 años el empleado haya asumido completamente las funciones y responsabilidades propias del puesto que ocupe, en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores que desempeñen idénticas funciones.

En caso de que el trabajador o trabajadora sea promocionado o promocionada a un grupo superior, volverán a operar las condiciones establecidas en los apartados a) y b) anteriores para alcanzar y consolidar el nivel B retributivo del nuevo grupo profesional, a cuyos efectos se podrá absorber el plus convenio.

Se computarán dentro de dicho periodo de 3 años, los periodos aún puntuales en que el trabajador haya venido prestando servicios en puestos incluidos en el grupo profesional al que se le destina, bien por una movilidad funcional ascendente, bien por haber trabajado temporalmente en dicho puesto independientemente de la modalidad contractual utilizada.

Transcurridos los plazos aquí señalados (3 años) se entenderá que se ha producido la plena integración del trabajador en su grupo profesional con los efectos salariales plenos de la función o del puesto de trabajo.

Plus de convenio: cualquier cantidad que se perciba en jornada ordinaria y a actividad normal, distinta al concepto de SMG, sin computar para ello los pluses funcionales y/o compensatorios, así como los pluses de antigüedad, turnicidad, nocturnidad, peligrosidad y/o toxicidad, complemento de puesto de trabajo, constituirá el plus convenio del trabajador, el cual tendrá la consideración de no absorbible ni compensable y deberá de tener, como mínimo, el incremento del SMG.

Para los años 2016 y 2017 se mantendrá el concepto de íntegro (salario base+beneficios+plus convenio)

Complementos salariales

- Personales: antigüedad.
- De puesto de trabajo: plus de tóxico, plus de turno, plus de mantenimiento (Retén).
- Por calidad o cantidad de trabajo: plus de trabajo en fiesta personal, plus de trabajo en fiesta nacional o local, sustitución en fiesta personal, prolongación de jornada, plus de trabajos especiales, prima de trabajo en Barcelona, prima de trabajo en Navidad.
- De vencimiento periódico superior al mes: gratificaciones extraordinarias.
- Asistenciales y acción social empresarial: plus disminuidos, ayuda escolar.

Las remuneraciones fijas estarán integradas por los siguientes conceptos: (salario mínimo de grupo, plus de convenio), bolsa de vacaciones (2.754,47 €/año a partir del año 2016) y, para quienes los perciban, antigüedad, plus de tóxico y plus disminuidos.

Los complementos salariales indicados en los apartados b), c) y ayuda escolar del apartado e) de este artículo, son de carácter variable y no consolidable.

Artículo 34

Complementos salariales personales

Son aquéllos que se derivan de las condiciones personales del trabajador.

La empresa continuará abonando en cada una de las quince pagas, la antigüedad real a cada trabajador, contada desde su ingreso en la plantilla a razón de:

Importe bienio: 8,22 €.

Importe quinquenio: 16,43 €.

Una vez devengados dos bienios, empezará a devengarse quinquenios.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la plantilla de la empresa.

El importe de cada bienio o cada quinquenio comenzará a pagarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Artículo 35

Complementos salariales de puesto de trabajo

Son de índole funcional; su percepción dependerá exclusivamente de su efectiva realización y no tendrán carácter consolidable.

1.- Plus de turno: se abonará completo al personal en este régimen de trabajo por cada jornada realmente efectuada, salvo en las sustituciones que se percibirá la parte proporcional a las horas trabajadas, y por las siguientes cuantías:

a) Por los efectuados desde las 6:00 a las 14:00 y de las 14:00 a las 22:00 horas, se percibirán 10,33 € para el año 2016, 10,50 € para el año 2017 y € 10,69 € para el año 2018.

b) Por los efectuados desde las 22:00 a las 6:00 horas se percibirán 20,58 € para el año 2016, 20,91 € para el año 2017 y 21,29 € para el año 2018.

Para tener derecho al percibo del plus de turno, el trabajador deberá rotar regularmente de forma semanal, bien lo haga de mañana a tarde, o de mañana a tarde y a noche.

2.- Plus de mantenimiento o retén: por cada servicio completo semanal efectuado se abonarán 180,05 € para el año 2016, 182,93 € para el 2017 y 186,22 € para el año 2018. En el supuesto de semanas de retén que tengan festivos de lunes a viernes, así como en el caso de servicio semanal incompleto, se aplicarán los importes indicados en la norma 11 del Anexo nº 1.

Artículo 36

Horas extraordinarias

El valor de las horas extraordinarias durante la vigencia de este convenio será el resultante de aplicar la siguiente fórmula para cada uno de los años:

(SMG+ Plus convenio) x 15

----- x 1'75

2.626

No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, por ser de fuerza mayor, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes y por tanto de

CVE-DOGC-B-19008053-2019

realización obligatoria, sin perjuicio de su abono como horas extraordinarias.

Serán horas extraordinarias de ejecución obligatoria las siguientes:

1- Para proveer de materias primas a las diversas plantas de producción, en cualquier momento en que pudieran faltar para su funcionamiento ininterrumpido.

2- La descarga de buques de habas hasta el domingo a las 14:00 horas.

Se consideran horas extraordinarias de ejecución voluntaria: las necesarias para períodos punta de producción, pedidos imprevistos y ausencias distintas a las previstas en los apartados 1 y 2 de este artículo.

Artículo 37

Complementos salariales por calidad o cantidad de trabajo

Son complementos que el trabajador recibirá, en su caso, por razón de una mayor cantidad de trabajo, o por una variación en su ejecución y no tendrán carácter consolidable.

1.- Plus de trabajo en fiesta personal: al objeto del percibo de este plus, se entenderá por días de fiesta personal únicamente aquellos días en que no se realicen o debieran realizarse horas normales para alcanzar la jornada semanal establecida en cada momento; asimismo, no tendrán la consideración de fiesta personal los días festivos oficiales de carácter nacional o local.

Dicho plus se abonará mediante la cantidad de 82,16 € para el año 2016, 83,52 € para 2017 y 84,96 € para el año 2018, por ocho horas, o, en caso de ser menor el tiempo trabajado, la parte proporcional correspondiente, así como las horas extras trabajadas.

En dicho importe se hallan incluidas las compensaciones por desplazamiento que se inviertan en la ida y regreso del centro de trabajo.

2.- Plus de trabajo en fiesta nacional o local: cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas el personal tuviera que trabajar alguno de los días festivos abonables y sin recuperación a que hace referencia el artículo 29.1 de este convenio, percibirá la cantidad global y por todos los conceptos de 23 € para el año 2016, 23,37 € para 2017 y 23,79 € para el año 2018, por cada hora extraordinaria efectivamente trabajada (183,98 € para el año 2016, 186,92 € para 2017 y 190,29 € para el año 2018, por cada jornada de 8 horas).

Quedan exceptuados los trabajadores a turno rotativo continuado pertenecientes a las áreas de molturación, refinería y descarga de barcos que sistemáticamente realizan su trabajo en turnos de mañana, tarde y noche, incluyendo la prestación de servicios en sábados, domingos y festivos, que se regirán por las normas contenidas en el Anexo nº 3 de este convenio colectivo.

3.- Plus de sustitución en fiesta personal: el personal de turno rotativo que sustituya a uno de sus compañeros de trabajo en su día de fiesta personal, percibirá igual prima que la indicada en el punto 1 de este artículo y las horas extras que le correspondan.

4.- Plus de sustitución por prolongación de jornada: el personal en turno rotativo, que, debido a sustitución, deba prolongar su jornada o anticiparla en cuatro horas, percibirá, además de las horas extras, la mitad de la prima establecida en el punto 1 de este artículo, es decir, 41,09 € para el año 2016, 41,75 € para 2017 y 42,50 € para el año 2018. A pesar de que el citado punto 1 excluye del percibo de la prima los días festivos oficiales de carácter nacional o local, el plus por prolongación de jornada establecido en este apartado 5 se percibirá también cuando la prolongación tenga lugar en día festivo.

5.- Plus de trabajos especiales: se considerarán como tales los trabajos manuales de limpieza interior de los silos de grano, tanques de harina, tanques de aceite, el baldeo y limpieza de la parte inferior de los extractores. De Smet (bajo tolvas), limpieza del foso elevador del túnel de grano en Reus y limpieza/cambio de los filtros de mangas. Además, podrían considerarse otros casos cuando en ellos concurren, al igual que en los mencionados anteriormente, circunstancias de especial penosidad, tales como ambientes pulverulentos, manipulación de materias en estado de putrefacción en lugares cerrados, o cuando las temperaturas en espacios confinados sean atípicas y excesivamente altas. La decisión sobre si son penosos los trabajos de limpieza de redler de secadero, bodega de barcos, tanques de harina y fosos, será tomada en el seno del Comité de seguridad y salud.

Estos trabajos tendrán una remuneración adicional de 4,20 € para el año 2016, 4,27 € para 2017 y 4,34 € para el año 2018, por cada hora trabajada en tales condiciones.

6.- Prima de trabajo en Barcelona: en el caso de que algún trabajador del centro de trabajo de Reus fuera

CVE-DOGC-B-19008053-2019

requerido para prestar ocasionalmente sus servicios en la planta y/o muelle de Barcelona, además de todas sus remuneraciones fijas y variables que le puedan corresponder, percibirá una prima por día de 24 horas de estancia en Barcelona de 33,97 € para el año 2016, 34,51 € para 2017 y 35,13 € para el año 2018.

7.- Prima de Navidad: el personal que esté de servicio los días de Navidad y el Año Nuevo, entendiéndose por tales el turno de la vigilia de 22:00 a 6:00 horas, y los de los días indicados de 6'00 a 14'00 y de 14'00 a 22'00 horas, recibirá una prima de 126,82 € para el año 2016, 128,85 € para 2017 y 131,17€ para el año 2018 por ocho horas efectivas de trabajo, aplicándose el criterio de proporcionalidad según el número de horas realmente trabajadas.

Dicha prima será también de aplicación para el personal de mantenimiento que se halle de retén en los períodos indicados.

Artículo 38

Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes

1.- Gratificaciones extraordinarias: se abonarán tres pagas extraordinarias que comprenderán las remuneraciones fijas brutas de cada trabajador, que son las siguientes: íntegro (salario base, beneficios y plus de convenio) y, a quienes lo perciban, antigüedad, plus de tóxico y plus disminuidos.

Las mencionadas gratificaciones extraordinarias se devengarán como sigue:

Paga extraordinaria de junio: desde el 1º de julio a 30 de junio.

Paga extraordinaria de septiembre: desde el 1º de octubre a 30 de septiembre.

Paga extraordinaria de diciembre: desde el 1º de enero a 31 de diciembre.

2.- Las pagas extraordinarias se harán efectivas en los meses de junio, septiembre y diciembre y se abonarán en una sola nómina conjuntamente con la mensualidad ordinaria de los meses citados. La Dirección de la empresa se compromete a abonar las nóminas conjuntas de dichos meses una semana antes del final de cada mes.

Artículo 39

Complementos salariales asistenciales y de acción social empresarial

1.- Discapacitados: a los trabajadores que tengan hijos disminuidos físicos y/o psíquicos a su cargo, siempre que acrediten estar percibiendo prestaciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social por tal hecho causante, se les abonará una prestación de 256,04 € para el año 2016, 260,13 € para 2017 y 264,81 € para el año 2018 en cada una de las quince pagas que hay establecidas. Esta prestación es independiente de la que los interesados puedan percibir de la Seguridad Social.

Con independencia de lo indicado en el párrafo anterior, cuando dichos hijos estén inscritos y asistan regularmente a centros de recuperación especializados, lo que se acreditará mediante certificación correspondiente expedida por aquéllos, se abonará a la finalización del curso y por una sola vez la diferencia entre 4.500,00 € anuales y la también cifra anual que resulte de los 256,04 €; 260,13 €, € o 264,81 € por paga indicados en el párrafo anterior.

2. Ayuda escolar: con independencia de lo especificado en el apartado número uno anterior, en los cursos 2016/2017, 2017/2018 y 2018/2019 se abonará una ayuda escolar a los trabajadores en los que su salario denominado Integro sea igual o inferior a 38.000,00 € brutos anuales en el momento de la percepción de este concepto y tengan hijos a su cargo, de 0 a 3 años de edad que asistan a guarderías, debiéndolo justificar documentalmete; y de entre tres y dieciocho años cumplidos en el curso, que estén cursando Enseñanza Primaria Obligatoria, Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachillerato o Formación Profesional, de acuerdo con la Ley vigente en educación.

Para tales casos se establece un importe por cada hijo de 148,50 € brutos para el año 2016, 150,88 € para 2017 y 153,59 € para el año 2018 que serán pagados en el mes de octubre de cada año, previa la presentación de los justificantes que acrediten que están cursando los estudios mencionados.

Asimismo, percibirán la ayuda escolar los trabajadores que tengan la patria potestad o custodia legal de familiares, lo que deberá ser justificado por el empleado mediante documento oficial.

Artículo 40

Lote de Navidad

La empresa continuará obsequiando a todos sus empleados con un lote navideño, que se entregará en dicha festividad. La calidad del lote no será inferior a la entregada en los últimos años.

La empresa, sustituirá el lote para aquéllos que no quieran la cesta de Navidad, por el abono de 126 € brutos en la nómina del mes de diciembre.

Artículo 41

Préstamos a los trabajadores

Se crea un fondo total de 163.200,00 euros para préstamos al personal de los centros de trabajo de la empresa afectados por este convenio, que se distribuirá como sigue:

Barcelona: 40.800,00 €

Reus: 40.800,00 €

Sant Cugat del Vallés: 40.800,00 €

Martorell, inscritos en el C.C.C. 08/1621292/60: 40.800,00 €

El importe máximo por cada empleado será, para aquéllos que lo soliciten a partir de la firma de este convenio, de 3.800,00 € con el interés legal del dinero del 4,00% sobre el capital vivo. La amortización se llevará a cabo en el término de dos años, mediante descuentos en cada una de las pagas desde el mes siguiente al de la concesión del préstamo. Para dicha concesión será preceptivo el informe favorable del Comité de empresa o Delegados de personal de cada centro.

Para una nueva concesión de crédito han de transcurrir, como mínimo, dos meses a partir de la amortización total del anterior (se hubiese solicitado o no por su importe máximo). Solo se concederán préstamos al personal con una antigüedad mínima en la empresa de dos años y medio.

En el supuesto de que el interés legal del dinero, o el criterio de referencia que le sustituyese para que los préstamos no sean considerados como retribución en especie, fuese modificado al alza o a la baja por el organismo o autoridad competente, el nuevo tipo de interés se aplicaría tanto a los saldos pendientes de devolución como a los nuevos préstamos que se concediesen a partir de su entrada en vigor.

Artículo 42

Incremento salarial

1. Para el año 2016, el concepto íntegro, compuesto por el salario base, beneficios y plus convenio, en la cuantía consolidada a 31 de diciembre de 2015, será incrementado en un 1,4%+ 100 €. Para el año 2017, la cuantía consolidada a 31 de diciembre de 2016 se incrementará en 1,6% + 100 €. Para 2018, la cuantía consolidada a 31 de diciembre de 2017 será incrementada en 1,8% +175 €.

Una vez realizado este incremento, el importe íntegro será desglosado en el SMG recogido en las tablas del artículo 32 y la diferencia será llevada al nuevo plus convenio.

2. Los conceptos retributivos diferentes al SMG y el plus de convenio, que se reflejan en los respectivos artículos del presente convenio, están expresados con los importes correspondientes a los años 2016, 2017 y 2018, incrementados en los mismos porcentajes que el íntegro y/o SMG.

3. Los incrementos acordados en los apartados 1 y 2 de este artículo, no serán de aplicación a la antigüedad y al kilometraje establecidos, respectivamente, en los artículos 33 y 41.c) de este convenio.

4. Si a la finalización pactada del presente convenio, 31/12/2018, la inflación acumulada (IPC general estatal) desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018 es superior al 6%, se adecuarán las tablas para el 2019 con la diferencia existente y se abonará el porcentaje diferencial con efectos 1/1/18. Esta actualización deberá aplicarse antes del mes de agosto de 2019, en caso de ser necesario.

Capítulo XI

Desplazamientos y compensaciones por comidas

Artículo 43

Desplazamientos

a) El personal que realice desplazamientos por orden de la empresa, tendrá sus gastos pagados a nivel adecuado, una vez sean justificados.

b)-1 En concepto de locomoción, cuando utilice coche propio, percibirá los siguientes importes globales:

Reus-Tarragona y regreso	9,79 €
Reus ciudad (urbana) y regreso	3,08 €
Planta-Barcelona y regreso	8,59 €
Barcelona-Reus (o viceversa)	40,22 €
Barcelona-Reus-Barcelona (o viceversa)	80,44 €
S. Cugat-Martorell (o viceversa)	9,72 €
S. Cugat-Martorell-S. Cugat (o viceversa)	19,43 €
S. Cugat-Barcelona-S. Cugat (o viceversa)	23,66 €
Barcelona-Martorell-Barcelona (o viceversa)	28,67 €

En los desplazamientos entre Barcelona y Reus la empresa abonará también los gastos de parking y peajes de autopista.

b)-2 Gastos de los representantes legales del personal durante la negociación de convenio o en las reuniones convocadas por la Dirección de la empresa: la empresa abonará los gastos de autobús o tren y el taxi desde la estación al centro de trabajo.

Si lo desean, podrán utilizar vehículo propio (en automóvil compartido con un máximo de dos vehículos) percibiendo las siguientes compensaciones:

Barcelona-Reus (o viceversa)	40,22 €
Barcelona-Reus-Barcelona (o viceversa)	80,44 €

La empresa abonará también los gastos de parking y peajes de autopista.

c) Aquellos desplazamientos distintos de los anteriores en los que el empleado utilice vehículo propio serán compensados, en lugar de con los importes anteriores, con la cantidad de 0,19 € el kilómetro recorrido.

Artículo 44

Compensación por comidas

Se establecen las siguientes compensaciones brutas por comidas

	2016	2017	2018
Desayuno	8,07 €	8,20 €	8,35 €
Almuerzo	13,37 €	13,59 €	13,83 €
Cena	13,37 €	13,59 €	13,83 €

Estas compensaciones serán de un máximo de tres por jornada y se regulan como sigue:

1. Para el personal en régimen de turnos: en el centro de trabajo de Reus, cuando por prolongación de jornada el desayuno, el almuerzo y/o la cena deba realizarse justamente después de las 6:00, 14:00 y 22:00 horas, se percibirán, según corresponda en cada caso, los importes indicados anteriormente.

En el centro de trabajo de Barcelona ubicado en Muelle Álvarez de la Campa, s/n, se seguirá el mismo régimen para el desayuno y almuerzo, pero no así para las cenas, que serán facilitadas por la empresa en el centro de trabajo, en función del importe indicado en el primer párrafo de este artículo.

2. Para el personal de fábrica en régimen de jornada partida: cuando excepcionalmente y por necesidades productivas o de servicios el intervalo de horario normalmente establecido para almorzar o cenar se reduzca a un máximo de una hora, se abonará una hora como plus de presencia y la compensación de 13,06 € por el almuerzo o la cena.

Lo anterior, no será de aplicación cuando el horario normalmente establecido para almorzar, tenga un intervalo máximo de una hora entre la jornada de mañana y la de tarde.

Cuando el personal de mantenimiento esté en retén o en situación asimilada, se regirá por lo establecido en la norma 14 del Anexo 1 de las normas sobre retén.

En otros supuestos no reglamentados en este artículo, los directores de fábrica podrán autorizar el pago de compensaciones por comidas cuando circunstancias singulares así lo justifiquen, o, alternativamente, arbitrar otro tipo de soluciones.

Artículo 45

Forma de pago de remuneraciones variables y de comidas

Las remuneraciones variables, así como las comidas previstas en el artículo anterior que no se justifiquen mediante comprobante de terceros, serán pagadas en la nómina del mes siguiente a aquél en que se hubieran producido.

Capítulo XII

Del derecho de representación colectiva

Artículo 46

Competencias

Conscientes las partes de la necesidad de unas relaciones laborales armónicas y acordes con una dinámica social fluida, acuerdan, con respecto a los órganos de representación de los trabajadores, estar en todo momento a lo dispuesto en el Título II del Real Decreto Legislativo 2/2015, así como respetar cuantas otras competencias, derechos, obligaciones y garantías les sean atribuidas por las disposiciones legales.

Artículo 47

Garantías

1.- Son las que dispone el artículo 68 del Real Decreto Legislativo 2/2015 citado. El crédito de horas mensuales retribuidas que disponen los miembros de Comité de empresa y los Delegados de personal, irá en función del número de trabajadores de cada centro.

En cada centro de trabajo podrán acumularse semestralmente las horas de los distintos Delegados o miembros de los Comités de empresa en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

La citada acumulación y el uso de la misma, se llevará a efecto preavisando por escrito a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de un mes cuando se vayan a utilizar 32 o más horas sindicales; el trabajador cedente deberá indicar a quién se ceden las horas y por cuanto tiempo.

2.- Cuando los representantes legales del personal estén realizando el turno de noche los días que haya reunión negociadora de convenio con la Dirección de la empresa, la compañía le compensará el tiempo dedicado a la misma de la siguiente forma:

Si la reunión se celebre por la mañana o por la tarde, tendrán derecho a ausentarse del trabajo una de las noches, la anterior o posterior a la reunión.

Si la reunión se celebre por la mañana y por la tarde, tendrán derecho a ausentarse del trabajo dos noches, la anterior y la posterior a la reunión.

3.- Cuando las características del centro lo permitan, la empresa tendrá un local a disposición de los Comités de empresa en cada centro de trabajo y les facilitará el material imprescindible para sus tareas.

Capítulo XIII

Seguro colectivo e I.T por enfermedad-accidente

Artículo 48

Seguro colectivo

1.- La empresa tiene establecido un seguro de vida que cubre los casos de Incapacidad permanente total para la profesión habitual o muerte, cualquiera que sea su causa, para todos los trabajadores que figuren en nómina y con más de tres meses en plantilla. Los interesados o sus derechohabientes percibirán de la compañía aseguradora los importes siguientes:

a) El 100 por 100 si la incapacidad permanente total para la profesión habitual o muerte lo son a consecuencia de enfermedad.

b) El 300 por 100 si la incapacidad permanente total para la profesión habitual o muerte lo son a consecuencia de accidente.

En ambos supuestos de las remuneraciones fijas brutas de los doce meses anteriores a la efectividad legal de la invalidez o la muerte.

2.- De conformidad con lo establecido en el artículo 48.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en el supuesto de que, a juicio del órgano de calificación, la incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, en cuyo caso el trabajador tendría derecho a la reserva del puesto durante un periodo máximo de dos años, los importes establecidos en el apartado anterior se percibirán cuando, una vez transcurrido el periodo indicado, cese la reserva del puesto de trabajo y se declare la invalidez de forma definitiva.

Artículo 49

I.T por enfermedad-accidente y maternidad

CVE-DOGC-B-19008053-2019

Durante el período de Incapacidad temporal derivada de enfermedades o accidentes, así como durante la baja por maternidad, los trabajadores percibirán el importe neto (es decir, deducidos los impuestos y cuotas de Seguridad Social) de sus remuneraciones fijas, más la antigüedad correspondiente, incluso las pagas extraordinarias.

Capítulo XIV

Infracciones y sanciones

Artículo 50

Faltas del personal

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones que supongan incumplimientos laborales o quebranto de los deberes u obligaciones impuestos por las disposiciones legales vigentes, por el presente convenio o por las normas internas de la empresa que hayan sido difundidas.

Artículo 51

Clasificación de las faltas

Las faltas se clasificarán según su importancia en leves, graves y muy graves, de acuerdo con los siguientes criterios:

Gravedad de la infracción.

Grado de voluntariedad, imprudencia, negligencia, intencionalidad o malicia.

Circunstancias concurrentes.

Reincidencia y reiteración.

Perjuicio causado a personas o bienes.

Para su notificación e imposición se observarán los requisitos que en cada caso establezcan las normas legales.

La enumeración a que se refieren los tres artículos siguientes es meramente enunciativa.

Artículo 52

Faltas leves

Son faltas leves

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos, sin justificación y en un período de treinta días naturales.
2. Faltar un día al trabajo sin justificar en un período de treinta días naturales.
3. No cursar el aviso correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
4. No enviar en los plazos reglamentarios el correspondiente parte de baja en situación de incapacidad temporal o los sucesivos partes de confirmación; si el retraso fuera de 2 días para la baja o de 4 para el parte de confirmación, solo podrá sancionarse con amonestación. Según la importancia o perjuicio que ocasionara el retraso, podrá considerarse falta grave o muy grave.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a cualquier organismo estatal, aunque la falta de comunicación por los trabajadores no podrá ser sancionada con suspensión de empleo y sueldo.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo.

CVE-DOGC-B-19008053-2019

7. El incumplimiento del deber de cuidar y mantener su higiene personal, y la de las dependencias de la empresa, en evitación de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros.
8. No avisar al superior inmediato de los defectos advertidos en el material, o la necesidad de éste para seguir el trabajo.
9. Los retrasos no justificados en el cumplimiento de las órdenes dadas o en los trabajos encomendados.
10. Las discusiones o distracciones que perjudiquen el normal funcionamiento del servicio.

Artículo 53

Faltas graves

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad, sin justificar, superiores a cinco minutos y en un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificar, en un período de treinta días naturales, o un día si tuviera que relevar a un compañero.
3. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
5. La negligencia, desidia o imprudencia en el trabajo que afecten al normal funcionamiento del servicio.
6. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
7. La embriaguez ocasional durante el trabajo.
8. La ocultación de errores, anomalías de importancia en las instalaciones, maquinaria, materias primas, proceso productivo, o hechos que ocasionen perjuicios graves a la empresa o pongan en peligro a las personas o instalaciones. Si el perjuicio ocasionado fuese de notoria importancia, podrá ser considerado como muy grave.
9. El abandono del trabajo sin causa justificada que cause algún perjuicio de consideración a la empresa.
10. La falsedad en los motivos alegados para obtener permisos o licencias.
11. Abandonar el puesto de trabajo, aun cuando se haya cumplido la jornada, cuando se trate de servicios prestados a turno y no se hubiera presentado el relevo.
12. La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.
13. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aún de distinta naturaleza (excluyendo la puntualidad), cometidas en un período de noventa días naturales.
14. Las derivadas de las causas previstas en el apartado 4 del artículo anterior.

Artículo 54

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves: 1. Nueve faltas o más de puntualidad, sin justificar, superiores a cinco minutos y en un período de treinta días naturales.

2. Faltar tres o más días al trabajo, sin justificar, en un período de treinta días naturales.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto y el robo a sus compañeros de trabajo, a la empresa, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias, o fuera de ellas en acto de servicio.

CVE-DOGC-B-19008053-2019

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en productos terminados, primeras materias, envases, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, mobiliario, enseres o documentos de la empresa.

5. La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, así como revelar o difundir datos de reserva obligada.

6. La dedicación a actividades que impliquen competencia desleal.

7. Las riñas o pendencias y los malos tratos de palabra u obra a los compañeros, subordinados, superiores y clientes.

8. La embriaguez reiterada durante el trabajo.

9. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa, salvo en los espacios exteriores expresamente destinados a tal fin.

10. El abandono del trabajo o dormirse durante su desempeño, cuando se cause perjuicio de importancia a la producción o a cualquier otra sección.

11. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se consideran como tales:

La reincidencia en la suplantación de un trabajador.

La simulación para obtener una baja por I.T. o prolongarla.

Trabajar estando en situación de I.T.

12. El abuso de autoridad por parte de los superiores respecto a sus subordinados.

13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal, tanto en jornada ordinaria como en extraordinaria.

14. La reincidencia en la comisión de falta grave, aún de distinta naturaleza, siempre que se cometan en un período de ciento ochenta días y hayan sido sancionadas.

15. Las derivadas de las causas previstas en el apartado 4 del artículo 52 y en los apartados 3, 6 y 8 del artículo 53.

Artículo 55

Sanciones

Las sanciones a imponer, irán en función de la falta cometida y serán las siguientes:

1. Sanciones por faltas leves

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Sanciones por faltas graves

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Sanciones por faltas muy graves

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Inhabilitación para el ascenso durante tres años.

Traslado de puesto o de centro de trabajo.

Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se consideran sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 56

Prescripción de las faltas

Referente a esta materia se estará a lo que establezcan las leyes en cada momento.

Capítulo XV

Reglas generales

Artículo 57

Derecho supletorio

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo que dispongan las disposiciones de aplicación general.

Artículo 58

Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en el presente convenio compensan y absorben en su totalidad las que rigiesen anteriormente por mejora pactada o concedida unilateralmente por la empresa, contrato individual, o por cualquier otra causa, sea cual fuere el orden normativo o convencional de referencia y el grado de homogeneidad o naturaleza de los conceptos.

Las retribuciones que puedan fijarse en las disposiciones legales o laborales, que en cómputo anual sean inferiores a las determinadas en el presente convenio en igual cómputo, no tendrán eficacia alguna a efectos del mismo.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera

Transporte colectivo

Para compensar los gastos de desplazamiento a los distintos puestos de trabajo, y en compensación del plus de transporte que se percibía hasta 31-12-1988, con efecto del 1-1-1989 se adicionó al concepto plus de convenio la cantidad de 18,03 € brutos por paga.

Con lo que, en lo sucesivo, el transporte colectivo/plus de transporte de este convenio, queda retribuido con la cantidad pactada en 1989 como remuneración fija, la cual tendrá el mismo tratamiento de aumentos que en cada momento se pacten para el concepto al cual fueron incorporados los mencionados 18,03 €.

Disposición transitoria segunda

Estructura profesional años 2016 y 2017

Durante los años 2016 y 2017 seguirá en vigor la estructura profesional del anterior convenio:

La estructura profesional recogida en este artículo, introduce una mejor racionalización de los esquemas productivos y los diversos cometidos que se realizan en los diferentes ámbitos de aplicación de este convenio. Se distribuirán en los siguientes grupos profesionales:

a. - Dirección.

CVE-DOGC-B-19008053-2019

b.- Gestión y administración.

c.- Ejecución y supervisión técnica.

d.- Fabricación.

Dichos grupos profesionales (divididos en subgrupos) encuadran todos los puestos de trabajo. A título meramente enunciativo, se establecen y distribuyen como sigue:

Grupo profesional	Puestos de trabajo
a.- Dirección	
Subgrupo a-1: gerencia	Director departamento o área corporativa
	Director de división
	Director unidad de negocio
	Subdirector depto. corporativo
b.- Gestión y administración	
Subgrupo b-1: gestión	Abogado controller
	Jefe Relaciones Laborales
Subgrupo b-2: administración y servicios generales	Adjunto director
	Administrativo 1ª
	Administrativo 2ª
	Auxiliar administrativo
	Coordinador compra-venta divisas
	Director administrativo
	Jefe administrativo 1ª
	Jefe administrativo 2ª
	Ordenanza
	Subdirector administrativo
	Telefonista-recepcionista
	Telexista
	Trainee gestión/admón
Subgrupo b-3: Informática	Analista informático
	Analista programador
	Jefe proyectos informáticos

CVE-DOGC-B-19008053-2019

	Operador informático
	Programador informático
	Técnico en comunicaciones y voz
	Técnico corporativo en sistemas
c.- Ejecución y supervisión técnica	
Subgrupo c-1: producción	Director fábrica
	Director silos
	Jefe mantenimiento
	Jefe operaciones
	Jefe producción
	Supervisor
	Técnico
	Técnico producción animal
	Trainee técnico
Subgrupo c-2: comercial	Oficial 1ª comercial
	Oficial 2ª comercial
	Delegado compraventa agrícola
	Director comercial
	Director de compras
	Promotor compraventa agrícola
	Subdirector comercial
	Técnico comercial
	Técnico compraventa agrícola
	Trainee comer./ejecuc.
Subgrupo c-3: actividades complementarias	Director de marketing
	Técnico publicidad
d.- Fabricación	
Subgrupo d-1: producción	Ayudante planta
	Ayudante refinería
	Ayudante

CVE-DOGC-B-19008053-2019

	Jefe de turno
	Operador botonera tromel
	Operador caldera y secadero
	Operador descarga neumática
	Operador extracción
	Operador polivalente
	Operador preparación
	Operador refinería
	Operador torre
	Operador winterización
Subgrupo d-2: mantenimiento	Electricista 1ª
	Electricista 2ª
	Engrasador
	Jefe de equipo mantenimiento
	Jefe de taller mecánico 1ª
	Mecánico 2ª
	Mecánico portamax
Subgrupo d-3: laboratorio	Analista laboratorio
	Auxiliar laboratorio
	Encargado laboratorio
Subgrupo d-4: actividades diversas	Almacenero instalaciones
	Ayudante descargas
	Ayudante recep. semillas
	Basculero
	Cargador aceite
	Cargador harina
	Conductor pala
	Chófer camión
	Encargado almacén
	Encargado recepción semillas

CVE-DOGC-B-19008053-2019

	Peón
--	------

Puesto de trabajo

Se entiende por puesto de trabajo, el conjunto de actividades o funciones principales y complementarias asignadas.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera

Jubilación parcial

1. Durante la vigencia del convenio, podrán acogerse cada año a la situación de jubilación parcial en las condiciones que se indican a continuación hasta dos trabajadores de cada una de las plantas. planta Barcelona, planta Reus, y otros dos entre el resto de centros a los que aplica el presente convenio.

2. Todo trabajador al cumplir la edad de 61 años podrá solicitar la reducción de su jornada de trabajo en un 75% a fin de acceder a la jubilación parcial, si reúne los requisitos para ello. En tal caso, y dentro de los límites expresados en los párrafos siguientes de este artículo, el trabajador se acogerá a la jubilación parcial al 75%, trabajando el 25% restante en la forma en que ambas partes acuerden. La empresa deberá sustituir la jornada de trabajo dejada vacante con un contrato indefinido.

Las concesiones se establecerán una sola vez por año, durante el mes de junio, por lo que las peticiones se deberán formalizar antes del día 1 de dicho mes.

Una vez aceptada la petición, la fecha de pase a la situación indicada se establecerá de común acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la empresa, respetando, en todo caso, el tiempo necesario para contratar y formar al trabajador sustituido.

El periodo anual en el que el trabajador jubilado parcialmente deba prestar sus servicios será decidido por común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

La empresa podrá denegar las peticiones de jubilación parcial que afecten a puestos de trabajo de directivos, jefes, supervisores y comerciales.

3. El presente acuerdo sobre jubilaciones parciales, estará a lo legislado en cada momento al respecto, y en vigor durante la vigencia del convenio, debiendo ser renegociado por las partes a la finalización del mismo.

4. Los artículos anteriores, serán de aplicación para todos aquellos puestos de trabajo que en la estructura de la Compañía no sean amortizables.

5. Para planta Barcelona, como acuerdo anexo al convenio pero fuera del texto del mismo, se acuerda que se ofrecerá la posibilidad de la jubilación parcial para los empleados que cumplen los requisitos del presente acuerdo como sigue:

1 empleado en 2016.

4 empleados en 2017.

3 empleados en 2018.

Disposición adicional segunda

Formación

La Dirección de la empresa, previo informe a los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo, establecerá los programas y actividades que se estimen necesarias para la formación continua de sus trabajadores.

La representación legal de los trabajadores recibirá anualmente la información sobre los cursos y programas

CVE-DOGC-B-19008053-2019

formativos que se desarrollen en la empresa, así como del personal que participa y los contenidos de la formación impartida.

Disposición adicional tercera

Acuerdo Interprofesional de Catalunya

Ambas partes acuerdan la adhesión al Acuerdo Interprofesional de Cataluña firmado en fecha 27 de noviembre de 2015 por las organizaciones empresariales Foment del Treball Nacional y la Federació de la Petita i Mitjana Empresa de Catalunya (Fepime), y las organizaciones sindicales Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CONC) y la Unió General de Treballadors de Catalunya (UGT), para el periodo 2015-2017, en el nuevo marco legislativo, determinado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; el Real decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva; la Ley 36/2011, de 10 de octubre de 2011, reguladora de la Jurisdicción Social, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Real Decreto 1362/2012, de 28 de septiembre, por el que se regula la Comisión consultiva nacional de Convenios colectivos, Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada y Decreto 245/2013, de 5 de noviembre, de organización y funcionamiento de la Comisión de Convenios colectivos del Consejo de Relaciones Laborales y la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

Anexos

Anexo nº. 1

Normas sobre el retén

1.- El retén ha sido creado por la empresa para atender de un modo permanente las necesidades básicas de funcionamiento del proceso productivo, mediante la disponibilidad permanente de personas que durante un período semanal estén de servicio.

Su implantación ha sido motivada por la peculiaridad de las plantas y el sistema de descarga de buques, pretendiendo con el citado servicio, reparar y prevenir averías imprevistas que pudieran perjudicar las instalaciones.

2.- El ámbito funcional del retén se circunscribe a:

Mecánicos de 1ª y 2ª y ayudantes de mantenimiento.

Electricistas de 1ª y 2ª.

3.- El servicio de retén tendrá la consideración de trabajo para la prevención de daños graves y/o urgentes, con la obligatoriedad que dicha prestación comporta de acuerdo con las normas legales vigentes.

4.- El servicio de retén se efectuará de modo rotativo entre los diferentes equipos, siendo su duración semanal y la cadencia del ciclo estará determinada por la disponibilidad del personal que haya de realizarlo.

5.- La formación de los equipos que en un momento determinado deben efectuar el retén, así como el número de sus componentes, corresponderá a la Dirección, y a ella incumbe el aprobar y autorizar cualquier modificación que al respecto se desee realizar.

6.- El servicio de retén se mantendrá durante todo el tiempo fuera del horario normal de trabajo y tendrá una duración de siete días, efectuándose el cambio los lunes a las 8 horas.

7.- Las personas que estén de retén, deberán estar localizables permanentemente.

8.- Caso de ser avisada para personarse en fábrica, la persona llamada deberá incorporarse en su centro de trabajo inexcusablemente con la mayor diligencia, salvo fuerza mayor, que, en su caso, debería justificar.

CVE-DOGC-B-19008053-2019

9.- Si por alguna causa, la persona que debiera efectuar el retén no pudiera realizarlo, deberá comunicar tal circunstancia al jefe de mantenimiento. Del mismo modo procederá si lo hubiera empezado y no pudiera continuarlo, a fin de que sea avisado el correspondiente sustituto. Siempre que ello sea factible, la imposibilidad de realizar el retén, o de continuarlo, se notificará con 48 horas de antelación como mínimo.

10.- Una vez en el centro de trabajo, la persona de retén no sólo se limitará a realizar la labor para la que fue llamada, sino que reparará cualquier otra avería que pudiera producirse.

11.- Por cada servicio completo de retén semanal de acuerdo con el esquema actual, cualquiera que sea el número de llamadas que se produzcan durante la semana de guardia, se percibirán las cantidades que se indican seguidamente:

Semana de retén: 180,05 € para 2016, 182,93 € para 2017 y 186,22 € para 2018.

Semana de retén con un festivo de lunes a viernes: 197,91 € para 2016, 201,08 € para 2017 y 204,70 € para 2018.

Semana de retén con dos festivos de lunes a viernes: 215,81 € para 2016, 219,26 € para 2017 y 223,21 € para 2018.

En el supuesto de semana incompleta de retén, se abonarán las siguientes cantidades por día:

Laborables de lunes a viernes: 20,61 € para 2016, 20,94 € para 2017 y 21,32 € para 2018.

Sábados, domingos y festivos: 38,50 € para 2016, 39,12 € para 2017 y 39,82 € para 2018.

Los importes indicados en los dos párrafos anteriores incluyen los pluses de fiestas especificados en los apartados 2 y 3 del artículo 35 de este convenio.

12.- Cada vez que se acuda a fábrica, por motivos de una llamada de retén, el tiempo de permanencia efectivo en el centro de trabajo será retribuido como horas extras, con un mínimo de 2 horas extras.

Asimismo, cuando se acuda al servicio fuera de la jornada habitual de trabajo con vehículo propio, se tendrá derecho a las percepciones siguientes:

Planta de Barcelona: 8,23 €.

Resto de plantas: 6,56 €.

Además de las compensaciones anteriores, cada vez que se acuda a fábrica por motivos de una llamada de retén, se percibirán 6,38 € para 2016, 6,48 € para 2017 y 6,60€ para 2018 como compensación por el tiempo invertido en el desplazamiento de ida y vuelta a la fábrica.

En caso de que la llamada fuera efectuada a una persona del servicio de mantenimiento que no estuviera de retén, automáticamente y por ese día gozará de los mismos derechos y obligaciones del retén.

13.- Si la llamada para prestar uno o varios servicios de retén se produce antes de las 12 horas de la noche, se pueden contemplar los siguientes supuestos:

a) Que la tarea finalice a las 12 horas o antes. En este supuesto la persona requerida deberá incorporarse al trabajo a su horario normal de mañana.

b) Que la tarea encomendada sea terminada entre las 12 y las 5 de la madrugada. En este caso, el productor en cuestión se deberá incorporar al trabajo a su horario normal de tarde.

Si la llamada para prestar uno o varios servicios de retén se produce después de las 12 horas de la noche, se pueden contemplar los siguientes casos:

a) Que el trabajo sea finalizado entre las 12 de la noche y las 5 de la madrugada, en cuyo caso la persona que ha sido llamada, se incorporará a su trabajo a su horario normal de tarde.

b) En el supuesto que el trabajo finalizara alrededor de las 6 de la mañana, o después de esta hora, se le concederá la jornada de descanso, salvo nueva emergencia, y siempre que como mínimo se dieran dos llamadas o cinco horas consecutivas.

Si la llamada para prestar uno o varios servicios se produce a partir de las 6 horas de la madrugada, se considerará anticipación de jornada, siendo de aplicación lo especificado en la norma 12.

14.- Cuando por motivos de prestar uno o varios servicios de retén requiera que las comidas tengan lugar en horas intempestivas y fuera de su domicilio, se abonará como compensación una hora extra como plus de

presencia y las siguientes cantidades brutas por comidas:

	2016	2017	2018
Desayuno	8,07 €	8,20 €	8,35 €
Almuerzo	13,37 €	13,59 €	13,83 €
Cena	13,37 €	13,59€	13,83 €

No obstante lo anterior, en los días de fiesta, el personal de mantenimiento que esté prestando un servicio de retén o de llamada y deba realizar alguna comida en horas intempestivas, cuando sea posible, y a su elección, se le facilitarán aquéllas en el centro de trabajo, en función de los importes indicados anteriormente, en cuyo caso no se percibirían las compensaciones económicas indicadas en el párrafo anterior, pero sí la hora extra como plus de presencia.

Anexo nº. 2

Normas para el personal de turno rotativo

El personal incluido en trabajos de turno rotativo que presta sus servicios en las plantas de Reus, Barcelona, refinería y envasado, se regirá por las siguientes normas durante la vigencia del convenio:

- 1.- Por los cuadros de horarios que regulan los ciclos de trabajo y descansos según los turnos de trabajo.
- 2.- La duración de los turnos será, como norma general, de 8 horas ordinarias de trabajo efectivo cada uno.
- 3.- La formación de los equipos de turnos, así como el número de sus componentes, corresponde a la Dirección y a ella incumbe el aprobar y autorizar cualquier modificación que al respecto se desee realizar, sin menoscabo de las atribuciones de los Comités de empresa o Delegados de personal al respecto.
- 4.- La imposibilidad de asistencia por causa justificada, siempre que ello sea factible, se comunicará con una antelación de 48 horas, para permitir la sustitución.
- 5.- Se denominará turno de mantenimiento a aquél que coincidiendo con el turno habitual en servicio, lleva a cabo trabajos distintos a los directamente debidos al proceso de producción.

Estos trabajos comportarán los debidos a la conservación de las condiciones de seguridad de las instalaciones y el mantenimiento de los equipos. Además, dicho turno de mantenimiento realizará las sustituciones que le corresponda según el orden indicado en la norma 7 de este anexo.

6.- Cuando un trabajador sea requerido para realizar sustituciones estando en su día de fiesta y la persona sustituida se presentara al trabajo, el sustituto podrá, a su elección, interrumpir la sustitución y continuar su fiesta o realizar hasta un máximo de seis horas extras.

7.1.- Si el concurso del operador o ayudante del turno de mantenimiento, en las plantas donde esté establecido, no fuera suficiente para cubrir las ausencias del personal de turno en servicio, la Dirección de la empresa recurrirá por este orden:

- 1.- Al operador polivalente asignado al turno en operación.
- 2.- Al operador polivalente del turno de mantenimiento.
- 3.- Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas de los operadores/ayudantes de los turnos operativos.
- 4.- Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas de los operadores polivalentes de los turnos operativos.

CVE-DOGC-B-19008053-2019

- 5.- Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas del operador polivalente del turno de mantenimiento.
- 6.- Al doblaje de jornada hasta alcanzar las dieciséis horas de los operadores/ayudantes de los turnos operativos.
- 7.- Al doblaje de jornada hasta alcanzar las dieciséis horas de los operadores polivalentes de los turnos operativos.
- 8.- Al doblaje de jornada hasta alcanzar las dieciséis horas del operador polivalente del turno de mantenimiento.
- 9.- Al operador/ayudante del turno de mantenimiento que esté en su fiesta.
- 10.- A los operadores polivalentes de los turnos que estén en su fiesta.
- 11.- Al operador polivalente del turno de mantenimiento que esté en su fiesta.
- 12.- Al operador/ayudante del turno que esté en su fiesta.

En el orden indicado la asistencia al primer requerimiento será obligatoria.

Las referencias de este apartado 7 al operador polivalente se entienden hechas exclusivamente a la planta de Barcelona, que es donde existe dicho operador. El mismo acudirá para cubrir las sustituciones siempre que no deba realizar los cometidos específicos del puesto u otros generales derivados de su contrato.

7.2.- Sustitución de los jefes de turno en la planta Barcelona

Cuando la ausencia de un jefe de turno se prevea prolongada (superior a 15 días) y con la finalidad de reducir las horas extraordinarias a realizar por los demás jefes de turno, el operador polivalente podrá efectuar la sustitución correspondiente, siempre y cuando esté capacitado para ello, con razonables garantías de seguridad, eficacia y competencia.

Para realizar dichas sustituciones, se seguirá el siguiente orden:

- 1º.- El operador polivalente correspondiente al turno de mantenimiento, libre de otra sustitución relacionada en el anterior apartado 7.1 de este anexo y cuando no esté disponible el jefe de turno del mismo turno de mantenimiento.
- 2º.- El operador polivalente del mismo turno en el cual se produce la ausencia, siempre y cuando no tenga asignadas funciones propias de la operación de descarga, silos o no esté efectuando sustituciones de acuerdo con el apartado 7.1 anterior.
- 8.- Para el personal de turno rotativo, al igual que para el restante, la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, con las excepciones que se mencionan en el artículo 35 apartado 1 del convenio.
- 9.- En cualquier caso el personal de turno en operación no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que haya acudido el sustituto.
- 10.- Cuando por motivos de efectuar una sustitución en el personal de proceso de fabricación a turno rotativo, cualquiera de las comidas principales (desayuno, comida y/o cena) debiera efectuarse en el centro de trabajo, la persona que sustituya será relevada por el jefe de turno, o persona competente por él designada, durante un máximo de 30 minutos para que pueda efectuar la comida que procediera en el comedor designado al efecto por la empresa. Facultándose al jefe de turno para que pueda ampliar razonablemente dichos 30 minutos.
- 11.- El turno de mantenimiento cumplirá su jornada ordinaria de ocho horas diarias en régimen de turno. Para mejorar la organización del trabajo se dividirá en dos grupos similares, de manera que un grupo trabaje en el turno de la mañana (de 6 a 14 horas) y otro en el de la tarde (de 14 a 22 horas).
- 12.- Si por las ausencias previstas en el punto 7, algún empleado tuviera que doblar jornada durante 16 horas continuadas, tendrá derecho a 12 horas de descanso, por lo que descansará 4 horas de su siguiente turno que le serán abonadas como horas normales.
- 13.- El personal en turno de mantenimiento no acudirá al trabajo durante los días festivos del calendario oficial, excepto cuando se le requiera expresamente para sustituciones, en cuyo caso su presencia será obligatoria y percibirá la cantidad que le corresponda según lo indicado en el apartado 3 del artículo 35 de este convenio. El trabajo en festivo es excepcional y está motivado, principalmente, por causas técnicas u organizativas.

CVE-DOGC-B-19008053-2019

14.- El personal de turno rotativo queda facultado por la empresa para que, si así lo desea, forme por sí mismo los turnos de vacaciones en base a equipos completos de turno; el plan será sometido a la dirección para su aprobación. En casos excepcionales se podrá proponer el canje de fechas de vacaciones de personal de equipos diferentes.

15.- Regulación de la carga y descarga de buques en la planta de Barcelona

Descarga de buques

1. Cuando hay descarga de buque, los turnos de trabajo estarán compuestos tres operadores o ayudantes y un polivalente.

2. En fin de ciclo con descarga de buque, los turnos estarán compuestos por dos operadores y un polivalente.

3. En los finales de ciclo coincidentes con limpieza de bodega, se garantizará la existencia de tres operadores o ayudantes y un polivalente, mediante:

3.1) Adscripción voluntaria: el cambio del día festivo del operador de fin de ciclo, o bien mediante la prolongación o anticipo de jornada.

3.2) Otras medidas organizativas: trabajar en fiesta personal artículo 35.2 del Convenio colectivo, o bien otra medida organizativa que la compañía pueda decidir.

4. Las sustituciones obligatorias, se realizarán a partir del comienzo de limpieza de la primera bodega y hasta finalizar la descarga del buque.

5. Cuando la descarga del buque esté parada por falta de capacidad en los silos, o parada por programación de descarga, no serán necesarias las sustituciones.

Carga de buques

1. Cuando hay carga de buques de harina, los turnos de trabajo estarán compuestos por dos operadores o ayudantes y un polivalente.

2. Para la carga de buques de aceite, los turnos de trabajo estarán compuestos por dos operadores, o por un operador y un polivalente.

3. Cuando hay carga de buques de harina y aceite simultáneamente, los turnos de trabajo estarán compuestos por tres operadores o ayudantes y un polivalente.

4. Cuando hay carga de barco de aceite simultáneamente con descarga de buque de habas con limpieza de bodega, los turnos de trabajo estarán compuestos por tres operadores o ayudantes, un polivalente y una persona adicional para el buque de aceite.

5. Las sustituciones obligatorias se realizarán a partir del comienzo de la carga del buque de harina o aceite y hasta finalizar la carga.

Condiciones económicas

Todos los complementos salariales y resto de normas o condiciones se regirán por lo contenido en el Convenio colectivo.

Anexo nº. 3

Acuerdo sobre festivos para los trabajadores a turno rotativo continuado de las plantas de Barcelona y Reus

1.- Dadas las especiales características de las plantas de proceso continuo, los empleados de producción, refinería y descarga de barcos trabajarán los festivos nacionales, autonómicos o locales que sean necesarios para que no se interrumpa la actividad productiva. Como compensación, se establece un plan de retribución monetaria y descanso compensatorio por los 14 festivos que sean trabajados de la forma que se indica seguidamente:

a) Una prima por trabajar en festivos por importe de 121,52 € para 2016, 123,44 € para 2017 y 125,68 € para 2018 por cada 8 horas de trabajo, o la parte proporcional de haber realizado una jornada menor o mayor.

CVE-DOGC-B-19008053-2019

b) Un día de descanso compensatorio por cada uno de los festivos trabajados.

2.- Los empleados que realizan su trabajo en régimen de turnos rotativos continuados que no trabajen alguno de 14 festivos mencionados en el apartado 1 por coincidir su descanso de turno con los mismos, así como los trabajadores adscritos al denominado turno de mantenimiento, percibirán también la prima de festivo de 121,52 euros para 2016, 123,44 € para 2017 y 125,68 € para 2018 y el descanso compensatorio según el calendario laboral aplicable.

Las compensaciones anteriores se percibirán también por los festivos que hubiere durante el período vacacional de los citados trabajadores. En cambio, no serán de aplicación cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal.

3.- Los días de descanso compensatorio, que preferentemente serán disfrutados durante el año natural, se realizarán en términos de conciliar descanso personal y mantenimiento de la producción y servicios en la forma siguiente:

3.1 Producción Barcelona

a) En los puestos de trabajo donde exista turno de mantenimiento por haber cinco turnos, los días de descanso compensatorio se fijarán de mutuo acuerdo en las semanas de turno de mantenimiento.

b) Cuando el turno de mantenimiento no sea requerido para trabajar, el día de descanso compensatorio se disfrutará en el propio festivo con derecho a la prima.

c) Cuando el turno esté al completo y el operador polivalente de un turno no tenga asignadas funciones específicas de operador de barco, operador de proceso u otras necesarias en las operaciones, podrá cubrir el puesto de un operador que desee el descanso compensatorio en el propio festivo con derecho al percibo de la prima. Para ello se deberá establecer un orden rotatorio entre los interesados del propio turno.

d) Cuando la planta esté parada de forma ocasional durante un festivo (por ejemplo, el día de Navidad), los trabajadores disfrutarán del día de descanso compensatorio en el propio festivo (salvo el jefe de turno y un operario que quedarán en planta como servicio mínimo) y tendrán derecho a la prima.

3.2 Descarga de barcos Barcelona

a) Cuando en el día festivo haya barcos que descargar, en cuyo caso los empleados deben trabajar dicho día, el descanso compensatorio se fijará de mutuo acuerdo entre las partes en los días que no haya descarga de barcos, procurando que coincida con fines de semana.

b) Cuando en el día festivo no haya barcos que descargar o cargar, el descanso compensatorio se disfrutará en el propio festivo, con derecho al percibo de la prima establecida en el apartado. 1.

3.3 Producción y refinería Reus

a) En los puestos de trabajo donde exista turno de mantenimiento por haber cinco turnos, los días de descanso compensatorio se fijarán de mutuo acuerdo en las semanas de turno de mantenimiento.

b) En el resto de puestos de trabajo, los días de descanso compensatorio se acumularán al período vacacional o se disfrutarán en las fechas alternativas que las partes acuerden.

4.- Con independencia de los acuerdos anteriores sobre festivos, se realizarán los ajustes que procedan para cumplir la jornada ordinaria anual establecida en el artículo 25.1 del Convenio colectivo.

Anexo núm. 4

Encuadramiento puestos de trabajo en el nuevo sistema

	División funcional		
Grupos	A	B	C
	Directivos y técnicos	Administrativo y comercial	Operaciones
7	Director de fábrica		

CVE-DOGC-B-19008053-2019

	Site manager		
	Director comercial		
	Controller		
	Local controller		
	Director		
	Directora dpto. legal		
	Food and origination Iberia mger		
	Emea ITSB account manager		
6	Senior project manager		COE
	Credit manager		
	Emea strat.sour.subcategory lead		
	Titulado superior		
	Jefe proyec. informáticos		
5	Technical service specialist	Jefe de ventas	Jefe de producción
	Regional sourcing lead	Jefe administrativo 1ª	Supervisor
	Team lead gosce i/t	Forwarding manager	Jefe mantenimiento
			Jefe operaciones
			Coordinador
4	Regional travel lead emea	Financial analyst	Jefe de turno
	Encargado laboratorio	Management accountant	Jefe taller
	Técnico marketing	Jefe administrativo 2ª	Jefe de eq. mantenimiento
	Técnico compraventa	Accountant	
	Técnico	Técnico comercial senior	
	Técnico dpto créditos	Técnico comercial	
	Técnico marketing	Delegado comprav. agrícola	
	Téc. seguridad, salud y medio am	Técnico comprav. agrícola	
	Local TGRC Iberia		
3	Analista laboratorio	Administrativo 1ª	Electricista 1ª
	Analista informático	Oficial 1ª comercial	Mecánico 1ª
	Privacy analyst	Analista de compras	Operador cald. y secadero

CVE-DOGC-B-19008053-2019

	Tax compliance specialist	Delegado	Operador refinería
	Técnico recursos humanos	Técnico comercial junior	Operador winterización
		Administrative forwarding	Operador descarga neumát.
		Forwarder	Operador extracción
		Sales Accountant	Operador polivalente
			Cargador de aceite
			Operador preparación
			Cargador harina
2		Administrativo 2ª	Envasado
		Oficial 2ª comercial	Electricista 2ª
			Mecánico 2ª
1	Auxiliar laboratorio	Auxiliar administrativo	Ayudante planta
	Ayudante de analista		Ayudante recep semillas
			Ayudante descargas
			Basculero
			Servicios auxiliares
			Almacenero instalaciones

(19.008.053)