



RESOLUCIÓ de 10 de juliol de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Terminales Químicos, SA (TERQUIMSA) per als anys 2022-2023 (codi de conveni núm. 08102811012019).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Terminales Químicos, SA (TERQUIMSA), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 9 de novembre de 2021, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Terminales Químicos, SA (TERQUIMSA) per als anys 2022-2023 (codi de conveni núm. 08102811012019) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TERMINALES QUIMICOS, SA (TERQUIMSA),  
CENTRO DE TRABAJO DE BARCELONA 2022 – 2023

Prólogo

El convenio de Terquimsa Barcelona pretende ser una herramienta que module las relaciones laborales entre empresa y las personas trabajadoras en orden a mantener una competitividad y rendimiento de la empresa que se traduzca en estabilidad y bienestar para sus personas empleadas.

*Artículo 1. Objeto y Ámbito Territorial*

El presente Convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la empresa Terquimsa y las personas trabajadoras en el centro de trabajo situado en Barcelona.

Para cuestiones no pactadas en este Convenio, ambas partes acuerdan someterse al Convenio General de la Industria Química y el Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 2. Ámbito personal*

Afecta este Convenio a toda persona trabajadora y centro de trabajo de Barcelona con las excepciones del personal excluido de convenio.

*Artículo 3. Vigencia*

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años que se extenderá con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2023, con excepción de aquellas cláusulas, artículos o materias respecto de las que se estipula una vigencia específica.

Finalizada la vigencia inicial, el convenio quedará tácitamente prorrogado anualmente si no mediara denuncia expresa y escrita comunicada a las partes con dos meses de antelación al fin de la vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

#### Artículo 4. *Régimen de denuncia*

La denuncia del presente Convenio deberá formularse por escrito y deberá ser notificada por la representación que la proponga a la contraparte firmante del convenio en el plazo mínimo de dos meses de antelación a la fecha de finalización de la vigencia de este Convenio o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Producida la denuncia el convenio se mantendrá temporalmente aplicable en situación de ultra-actividad durante la negociación del nuevo convenio en los términos que en cada momento establezca la legislación vigente y por el tiempo máximo establecido en la misma.

Sin perjuicio del régimen de denuncia y decaimiento del convenio, las partes, de mutuo acuerdo, podrán acordar en cualquier momento su revisión o modificación cuando lo consideren preciso en función de las circunstancias empresariales del momento.

#### Artículo 5. *Comisión Paritaria*

Durante la vigencia del presente convenio actuará una comisión paritaria de aplicación e interpretación del convenio colectivo que tendrá su domicilio en el centro de trabajo de la empresa de Barcelona.

Esta comisión se compondrá de un total de una persona representante de la Compañía y una persona representante del personal.

La Comisión Paritaria se reunirá al menos trimestralmente y en todo caso cuando se convoque por cualquiera de las partes con una antelación mínima de una semana.

Serán funciones de la comisión paritaria:

- a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del convenio.
- b) La vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- c) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. A tal efecto, la comisión deberá realizar dicho informe en el plazo máximo de un mes desde que se le solicitará por la parte interesada. Transcurrido dicho plazo se entenderá que la comisión renuncia a emitirlo quedando cumplido el trámite de la vía previa al conflicto.
- d) En caso de discrepancia en el seno de la comisión paritaria podrán acordar por unanimidad someter la discrepancia a un procedimiento de mediación y, en su caso, arbitraje. Estos procedimientos no serán en ningún caso obligatorios salvo que si se acuerde por unanimidad de la comisión paritaria.
- e) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.

#### Artículo 6. *Compensación y absorción*

Las condiciones recogidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, y en cómputo anual absorben y compensan las que regían anteriormente cualquiera que sea su naturaleza y origen, así como las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o en alguno de los conceptos retributivos.

#### Artículo 7. *Ascensos*

Salvo los puestos de confianza y personal fuera de Convenio los ascensos se ajustarán a las normas que sobre promoción se regulan en el presente Convenio en los artículos 23 y 25.

#### Artículo 8. *Permisos*

##### 8.1 permisos retribuidos

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
  - b) Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o enfermedad grave diagnosticada por facultativo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse hasta 4 días cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto. En el supuesto de fallecimiento uno de los días de permiso retribuido deberá coincidir con el sepelio o incineración del familiar cuando este último coincida con días laborables para la persona trabajadora.
  - c) Un día por traslado del domicilio habitual. (justificar con el empadronamiento o bien con el contrato de compra/alquiler solo donde figure su nombre, motivo del contrato y la nueva dirección)
  - d) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador/a en la fecha de la celebración de la ceremonia.
  - e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, como es el caso del ejercicio de sufragio activo, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. En el resto de supuestos, las personas trabajadoras que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando la citación al correspondiente deber sea inferior a las 14.00 horas.
- Se entenderán, entre otros, como deberes inexcusables de carácter público y personal los trámites necesarios para la renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo en España cuando la citación a los mismos sea de carácter personal y no sea posible la delegación de la representación de la persona trabajadora en favor de otras personas.
- Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho la empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación de las personas trabajadoras en los términos establecidos legal o convencionalmente.
  - g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
  - h) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional y que la fecha y hora del examen coincida con su jornada de trabajo, se incluye el examen de la obtención del carnet de conducir. Las personas trabajadoras que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando la convocatoria al correspondiente examen sea anterior a las 14.00 horas.
  - i) En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizadas a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.
  - j) Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo de la persona trabajadora, siempre y cuando el horario de dicho

consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral. A estos efectos, al disfrute de la licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.
  - Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado está a cargo de la persona trabajadora a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en bases a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí misma y que no está en condiciones de acudir sola a la visita médica.
  - Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio de la persona trabajadora o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto a la persona trabajadora en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.
  - No se entenderá que el familiar está a cargo de la persona trabajadora cuando ésta último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado b) anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.
  - Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial del facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por razones indicadas.
  - En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.
- k) En los casos de elecciones generales, autonómicas o municipales se estará a lo establecido en la legislación vigente.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado c se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.
- b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que esta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización del apartado c de este artículo.
- c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente de la persona trabajadora, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.
- d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originen sean una misma o distintas.

En los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en este último caso, a elección de la persona trabajadora, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a la licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial

otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

Se entiende que un plazo razonable de preaviso es de una semana, pudiendo reducirse a 48 horas cuando no sea posible una antelación mayor.

Cuando no se cumpla dicho preaviso de 48 horas, la empresa considerará la ausencia como no justificada, salvo en los casos que se pueda justificar la urgencia de la situación.

El preaviso, cuando no se pueda hacer llegar mediante el formato de papel (urgencia de la situación, encontrarse en periodo de descanso), se debe hacer llegar por correo electrónico o por llamada telefónica al superior inmediato o al superior de este en caso necesario.

Posteriormente a la ausencia, la persona trabajadora deberá aportar los justificantes de la situación (justificante de asistencia médica, justificante de asistencia a examen, etc.)

## 8.2. Permiso no retribuido por motivos personales

Podrá solicitar este permiso el personal que cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa siempre que lo solicite con una antelación mínimo de quince días.

Este permiso será como mínimo de quince días y como máximo de tres meses.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades de servicio y a su aprobación.

Tendrán que transcurrir un mínimo de 12 meses entre la finalización de un permiso no retribuido por motivos personales y la solicitud de otro permiso no retribuido por motivos personales.

## Artículo 9. Jornada de trabajo.

### 1.- Duración y cómputo de jornada:

La jornada de trabajo, en cómputo anual será de 1.752 horas de trabajo efectivo. Las operarias /operarios que tengan contacto con productos muy tóxicos o cancerígenos, según Ley, y con previa especificación de las operaciones que son susceptibles de tener contacto (toma de muestras, medición manual y desconexión de mangueras de buques-tanque) tendrán 10 minutos para aseo personal, computándose como tiempo efectivo de trabajo.

### 2.- Tiempo no trabajado:

En los casos de retrasos y faltas de asistencia al trabajo no justificadas, así como ausencias o abandonos no autorizados del centro de trabajo, se deducirán los salarios correspondientes al tiempo no trabajado, y ello con independencia de la consideración de falta que las citadas ausencias pudieran tener.

### 3.- Tiempo de bocadillo:

De conformidad con lo establecido en el artículo 34.4 del ET el personal adscrito al régimen de trabajo de jornada diaria continuada superior a 6 horas, tendrá derecho a un periodo de descansos de 15 minutos, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

### 4.- Relevo en puestos de trabajo:

Las personas trabajadoras deberán relevarse en el puesto de trabajo en orden a garantizar la continuidad en el proceso productivo, requiriendo la coincidencia de forma efectiva en el puesto de trabajo entre el personal saliente y entrante, al objeto de que, sin paralización de la actividad, se puedan transmitir las incidencias, observaciones e instrucciones necesarias.

Plus de Relevo en régimen de turnos. Las personas trabajadoras que en régimen de turno desarrollen sus funciones en atraques, apartadero de vagones y sala de control y tengan que relevarse en el puesto de trabajo percibirán, en concepto de plus de relevo, las cantidades siguientes:

- El importe de media hora extraordinaria si el tiempo de solape es de hasta 15 minutos respecto de la hora de relevo.
- El importe de una hora extraordinaria si el relevo se produce entre los 15 y 30 minutos siguientes al momento en el que el relevo debería producirse.
- Si el tiempo de solape es superior a 30 minutos además de la cantidad referida en el apartado anterior, se le abonará el importe de la comida, cena o desayuno, según corresponda.

A las personas trabajadoras en régimen del turno rotativo, se le abonará medio plus relevo por todas las jornadas efectivamente trabajadas y solo al operario/a entrante, no al saliente.

#### 5.- Horario de trabajo:

El horario normal de trabajo será de lunes a viernes, excepto festivos, de 08.00 a 17.00 horas con un descanso de una hora para comida, en periodo de 13.00 a 15.00 horas. El turno rotativo se compone de turnos de noche, tarde y mañana los 365 días del año, de acuerdo con calendario anual.

El departamento de tráfico además del horario normal, de 08.00 a 17.00 horas, hace horario de 10.00 a 19.00 horas con una hora para comida y horario de 06.45 a 14.45 todos ellos de lunes a viernes excepto festivos.

#### 6.- Horario flexible:

El personal adscrito al régimen de turno flexible realizará su jornada en dicho turno y horario conforme a la nueva organización del mismo regulado en el anexo IV.

#### 7.- Cambio de horario:

En los supuestos en los que la persona trabajadora adscrita a un horario de trabajo determinado por la empresa se le modifique adscribiéndole a otro distinto no previsto en el cuadro horario del centro de trabajo, percibirá la compensación económica reflejada en el anexo II como plus de Cambio de horario por cada día trabajado y por un importe máximo de un mes.

Las personas trabajadoras que en virtud del cambio de horario decidido por la empresa se integren en el régimen de turno rotativo, percibirán como compensación económica la cantidad reflejada en el anexo II como plus de cambio de horario de turno por cada día trabajado de modificación de horario; si permaneciese en esta situación más de 30 días, dejará, a partir de ese momento, de percibir la cantidad anterior y, en su lugar, se le abonará el plus de turno mensual.

#### 8.- Exceso de jornada:

Los excesos de jornada que se devenguen en función del calendario anual y la jornada no ajustada se compensarán mediante días de descanso, cuyo disfrute podrán fijarse en el calendario de vacaciones, ajustándose a las necesidades organizativas de la empresa, y en todo caso con un mes mínimo de antelación.

Dos de estos días tendrán la consideración de días de asuntos propios, pudiendo ser designada la fecha de disfrute por la persona trabajadora con una antelación mínima 7 días con carácter general, pudiendo reducirse a 48 horas cuando no sea posible una antelación mayor. El resto de los días deberán venir fijados en el calendario de vacaciones.

#### 9.- Trabajo en Domingos y Festivos

La persona trabajadora que realice su jornada ordinaria de trabajo en domingos y festivos percibirá el importe reflejado en el anexo II como plus de domingo y festivos por cada una de estas jornadas trabajadas.

Las personas trabajadoras asignadas a horario flexible devengarán dicho plus cuando realice al menos 4 horas entre las 00.00 horas y las 24.00 del domingo o festivo.

Las personas trabajadoras asignadas a turnos devengarán dicho plus cuando el turno asignado comienza en el día festivo o domingo, es decir, turno que empieza a las 06.00 horas del domingo o festivo, turno que empieza a las 14.00 horas del domingo o festivo y turno que empieza a las 22.00 horas del domingo o festivo.

#### 10.- Trabajo en Festivos Especiales

Las personas trabajadoras que realicen su jornada ordinaria en los siguientes días especiales, percibirán el importe de 60€;

- El día 24 de diciembre (nochebuena) el personal en el TN, el personal asignado a horario flexible devengará dicho plus cuando realice al menos 4 horas entre las 22.00 y las 06.00 horas.
- El día 25 de diciembre (Navidad) el personal en el TM y TT, el personal asignado a horario flexible devengará dicho plus cuando realice al menos 4 horas entre las 06.00 y las 22.00 horas.
- El día 26 de diciembre (Sant Esteban) el personal en el TM y TT, el personal asignado a horario flexible devengará dicho plus cuando realice al menos 4 horas entre las 06.00 y las 22.00 horas.
- El día 31 de diciembre (Noche vieja) el personal en el TN, el personal asignado a horario flexible devengará dicho plus cuando realice al menos 4 horas entre las 22.00 y las 06.00 horas.
- El día 1 de enero (Año nuevo) el personal en el TM y TT, el personal asignado a horario flexible devengará dicho plus cuando realice al menos 4 horas entre las 06.00 y 22.00 horas.
- El día 5 de enero (noche de reyes), el personal en el TN, el personal asignado a horario flexible devengará dicho plus cuando realice al menos 4 horas entre las 22.00 y las 06.00 horas.
- El día 6 de enero (día de reyes), el personal en el TM y TT, el personal asignado al horario flexible devengará dicho plus cuando realice al menos 4 horas entre las 06.00 y las 22.00 horas del día.

#### Artículo 10. *Calendario laboral*

La Dirección de la empresa procederá a establecer el calendario laboral acordado con el Delegado/a de Personal, en el que se incluyan las fiestas locales y nacionales, y deberá estar expuesto en el centro de trabajo.

#### Artículo 11. *Descansos*

En materia de descansos se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, normas complementarias y Convenio General de la Industria Química.

#### Artículo 12. *Vacaciones*

Ambas partes, dentro de los tres primeros meses del año, confeccionarán el correspondiente calendario del disfrute de las vacaciones del personal de plantilla.

Las personas afectadas por el presente Convenio disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones retribuidas a razón del salario base correspondiente, plus convenio, antigüedad y plus de turno en su caso.

Si las vacaciones se toman de enero a mayo o de octubre a diciembre, por necesidades de la empresa (la persona trabajadora solicita vacaciones en periodo estival y la empresa por razones operativas se ve obligada a proponerle su disfrute fuera de ese periodo) se compensará a la persona trabajadora afectada con la cantidad descrita en el anexo II de este Convenio.

Con carácter general podrán coincidir hasta 2 operarios/as con el condicionante de que las vacaciones del 2º operario/a (por orden de petición) podrán ser reprogramadas hasta una semana antes de su disfrute previsto en caso de existir bajas por enfermedad / accidente no planificadas.

Adicionalmente podrá haber 1 operario especialista de vacaciones, en una lista de vacaciones diferente.

En el periodo estival, de junio a septiembre, se podrán realizar hasta un máximo de tres semanas (21 días naturales) de vacaciones.

Si durante el período de disfrute de las vacaciones la persona trabajadora estuviese en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad profesional, maternidad, accidente de trabajo, salvo que el mismo se haya producido por incumplimiento de los procedimientos operativos y/o mal uso de los EPIS (equipos de protección individual), la fecha de disfrute se desplazará a otro período que se acuerde con la empresa.

En caso de coincidencia de IT, diferente a lo anterior, con el período vacacional asignado, se tendrá derecho a su recuperación en los casos en que así lo establezca la normativa estatal vigente en cada momento.

Para las personas trabajadoras sometidas al régimen de turno rotativo se definirán anualmente los periodos de descanso computables como vacaciones, ajustándolos a los periodos de descanso largo del turno dentro del periodo estival (meses de junio a septiembre) y comenzando a contarse desde el primer descanso largo dentro de dicho periodo.

#### Artículo 13. *Horas extras*

Cuando se tengan que realizar horas extraordinarias la empresa dispondrá de las personas trabajadoras que en ese momento esté en planta, en cada operación se quedará el personal necesario para realizar el trabajo, respetando las normas de seguridad y calidad.

En el supuesto de que por necesidades del servicio se tenga que realizar horas extraordinarias, la Dirección de la empresa procurará repartirlas equitativamente entre todas las personas trabajadoras.

El importe de las horas extraordinarias para este 2022 será lo establecido en el anexo II de este Convenio.

Las horas extras realizadas en fin de semana y en festivos se retribuirán como horas extras festivas para este 2022, según importe establecido en el anexo II.

A estos efectos, el fin de semana comienza el viernes a las 18.00 horas y se extiende hasta las 08.00 del lunes. Los festivos comienzan a las 00.00 y terminan a las 24.00 horas.

Las horas extras podrán compensarse voluntariamente con descanso retribuido, a razón de 1,5 horas de descanso retribuido por hora extra normal y a razón de 2 horas de descanso retribuido por hora extra festiva.

Las horas extras compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 14. *Cursos de formación*

Todas las personas trabajadoras de Terquimsa asistirán preceptivamente a los cursos de formación convocados por la empresa en materia de sistemas operativos, nuevas tecnologías y prevención de riesgos laborales; la citada asistencia no será obligatoria para aquellos trabajadores y trabajadoras que se encuentren disfrutando el período de vacaciones en el momento de llevarse a cabo la acción formativa.

En los casos de formación obligatoria, la asistencia fuera de la jornada de trabajo se compensará por la empresa abonando al trabajador/a la cantidad reflejada en el anexo II como hora de formación, por cada hora que excede de la jornada de trabajo.

Cuando se planifique acciones formativas, sean o no con cargo a los créditos anuales de formación, y respondan a un acuerdo previo con la representación legal de los trabajadores, dicho acuerdo podrá contemplar la asistencia obligatoria de los trabajadores a los correspondientes cursos fuera de su jornada habitual de trabajo con un máximo de 12 horas anuales para los años 2022 y 2023, sobre la jornada máxima prevista en el convenio. Dichas horas serán retribuidas con el importe previsto para las horas de formación.

#### Artículo 15. *Formación y promoción profesional*

La persona trabajadora que curse con regularidad estudios para la obtención de título académico profesional tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para la concurrencia a exámenes, debiendo justificar ante la Dirección tanto la asistencia como el aprovechamiento en los mencionados estudios.

#### Artículo 16. *Conciliación de la vida laboral y familiar*

Adicionalmente a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar establecidas en las disposiciones legales, o en acuerdos de empresa, podrán establecerse aquellas otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, que provengan del acuerdo entre la persona trabajadora y dirección de la empresa, cuya finalidad sea la de atender necesidades de quienes tengan a su cargo hijos menores, familiares discapacitados y/o personas mayores a su cargo.

A tal fin, el procedimiento para solicitar este tipo de medidas será hacer llegar la petición razonada al departamento de recursos humanos de Terquimsa.

Se estudiará la petición conjuntamente con las personas responsables del departamento implicado teniendo en cuenta, por este orden, la necesaria cobertura del servicio y la gravedad de la situación personal, y se dará respuesta a la persona empleada en el plazo de 15 días naturales.

#### Artículo 17. *Salarios*

Los salarios establecidos lo han sido atendiendo a que el trabajo se realiza de acuerdo con el artículo 9 y en régimen de turno, ininterrumpidamente las 24 horas del día, domingos incluidos y, por tanto, es nocturno por su propia naturaleza.

El salario se compone de:

- Salario Base.
- Plus Convenio.
- Antigüedad.
- Complemento personal, cuando corresponda.

Los salarios brutos para el año 2022 son los que aparecen en el anexo I.

#### Artículo 18. *Gratificaciones extraordinarias*

Las gratificaciones de junio, denominada Paga de verano, y la de Navidad, se abonarán con la mensualidad de junio y noviembre, respectivamente. El importe de cada una de ellas será de 30 días del salario base, 30 días de Plus Convenio más la antigüedad correspondiente.

#### Artículo 19. *Paga de seguridad, calidad y objetivos*

La Prima de seguridad y calidad que actualmente perciben las personas trabajadoras se consolidará como gratificación fija en febrero con un importe de 976,47€, y otra parte variable en septiembre, con el importe de 1.321,31€ para el personal del grupo 5, y de 1.219,44€ para el resto. Estos importes variables se abonarán en los casos en que el nivel de absentismo individual derivado de accidentes de trabajo debido al incumplimiento de los procedimientos operativos o/y por mal uso de los equipos de protección personal sea inferior al 5% anual.

La persona trabajadora técnica recibirá una paga variable de hasta 150€, según el porcentaje de cumplimiento de los objetivos del plan operativo de su área. El pago se realizará en el mes de febrero del año siguiente al de vigencia del plan operativo.

#### Artículo 20. *Plus de turno*

Las personas trabajadoras adscritas a un régimen de trabajo a 3 turnos rotativos, percibirán en concepto de Plus de turno la cantidad recogida en el anexo II del presente Convenio.

#### Artículo 21. *Otros pluses*

##### 21.1 Pluses de Desayuno, Comida y Cena

Las personas trabajadoras, que, por necesidades de la empresa, tengan que realizar horas extras correlativas en su jornada de trabajo o que estén realizando horario flexible, se les abonarán los siguientes pluses:

- El plus de desayuno se devengará cuando el horario de trabajo se extienda más allá de las 06.00 horas.
- El plus de comida/cena se devengará cuando el horario de trabajo se extienda más allá de las 14.00 y las 22.00 horas respectivamente.

Se equipará desde el 01/01/2022 el importe del Plus desayuno al Plus comida/cena, tal y como se establece en el anexo II.

##### 21.2 Llamadas

Las personas trabajadoras que tengan que realizar horas extras no correlativas en su jornada de trabajo, se les abonarán las cantidades correspondientes recogidas en el anexo II, en concepto de llamada y llamada festiva. Estos conceptos también se aplican a las personas trabajadoras adscritas al horario flexible para cada asignación de horario.

Cuando la llamada sea para prestar servicio en fin de semana (sábado y domingo) o festivo, el importe será el de la llamada festiva. A estos efectos, el fin de semana comienza el viernes a las 18.00 horas y se extiende hasta las 08.00 del lunes.

Se considerará llamada festiva cuando el horario asignado en la llamada comience entre las 18.00 horas del viernes y las 08.00 del lunes.

Para el personal en turno flexible, se le abonará llamada cuando este en casa pendiente de aviso para acudir a su puesto de trabajo, y finalmente no deba acudir al mismo.

##### 21.3 Plus de Bombero

Las personas trabajadoras habilitadas por la empresa como bombero/a de empresa, recibirán el correspondiente plus, con el importe reflejado en el anexo II, mientras mantengan la habilitación.

#### Artículo 22. *Plus de asistencia*

El plus quedó integrado en el salario base desde el 1 de enero de 2013, no correspondiendo devengo adicional alguno al estar ya integrado en dicho salario base.

#### Artículo 23. *Promoción económica por ascensos*

Para todos los grupos profesionales el salario base por la promoción entre los diferentes subniveles salariales de los 3 niveles de la ordenación funcional, regulada en el artículo 25 de este Convenio, será el siguiente:

- Nivel Salarial de Entrada:

- Subnivel A bis. Se aplicará al personal de nuevo ingreso, con contratación temporal para la realización de tareas con autonomía y sustantividad propia o eventuales, excluyéndose explícitamente de este subnivel las contrataciones por sustitución de personas trabajadoras indefinidas de Terquimsa. El tiempo máximo de permanencia en dicho subnivel será de 6 meses. Valor reflejado en el anexo I.
- Subnivel A. Se aplicará al personal de nuevo ingreso en los valores reflejados en el anexo I.
- Subnivel B. Se aplicará al personal que haya permanecido dos años en el Subnivel A, en los valores reflejados en el anexo I.
- Subnivel C. Se aplicará al personal que haya permanecido dos años en el Subnivel B, en los valores reflejados en el anexo I.
- Subnivel D. Se aplicará al personal que haya permanecido un año en el Subnivel C, en los valores reflejados en el anexo I.

- Nivel Básico:

- Subnivel A. Se aplicará al personal que haya permanecido un año en el Subnivel D del Nivel de Entrada, en los valores reflejados en el anexo I.
- Subnivel B. Se aplicará al personal que haya permanecido dos años en el Subnivel A, en los valores reflejados en el anexo I.
- Subniveles C y D. Se aplicará al personal que conforme a lo previsto en el artículo 24.4 de este Convenio acceda a estos Subniveles, en los valores reflejados en el anexo I.

- Nivel de Desarrollo:

- Subniveles A, B y C. Se aplicará al personal que conforme a lo previsto en el artículo 25.4 de este Convenio acceda a estos Subniveles, en los valores reflejados en el anexo I.

#### Artículo 24. *Revisión salarial*

Con efectos de 1 de enero de 2022 se mantiene el sistema de revisión salarial basado en el incremento de ingresos por metro cúbico de la compañía en los términos que se acuerdan en el presente documento.

En caso de que los ingresos por metro cúbico de capacidad de la compañía experimenten incremento respecto del ejercicio anterior, se procederá a la revisión de los diferentes conceptos salariales en las cuantías y porcentajes que se estipulan a continuación, tomando siempre como referencia para realizar el aumento el IPC del año anterior, que es la base para el incremento de tarifas a los clientes. Estos incrementos serán consolidables.

La revisión se realizará a año vencido, una vez cerrada la facturación momento en el que la empresa abonará con carácter retroactivo, en su caso, las cantidades devengadas y se actualizarán los salarios.

El porcentaje a aplicar para determinar la actualización, dependerá de las siguientes condiciones:

Cuando el incremento de ingresos por m3 del año sea igual o superior al IPC Nacional del año anterior (base para el incremento de tarifas de los contratos a clientes), se aplicará el siguiente escalado:

- Hasta 5% de incremento: Aumento salarial IPC consolidado.
- De 5% a 10%: Aumento salarial IPC + 25% IPC
- Más del 10%: Aumento salarial del IPC + 50% IPC

Si el incremento de ingresos por m3 es inferior al IPC: Aumento salarial del 50% del incremento de ingresos.

Si existe incremento de ingresos/m3 y el IPC es 0% o negativo, se aumentará el salario por importe del 50% del incremento obtenido hasta un máximo del 3%.

Si el incremento de ingresos/M3 es 0 o negativo, no procede aumento salarial.

Se garantiza, con efecto retroactivos a la firma del presente convenio, un incremento mínimo del 2,5% para el 2022 y 2023 en cada año que se abonará automáticamente a 1 de enero de 2022 y 1 de enero de 2023 y que será compensable con la subida definitiva que se produzca en función de los resultados de incremento de ingresos por metro cúbico.

Todos aquellos pluses cuyo importe ha sido ya actualizado con nuevos valores en este convenio no se verán afectados por esta revisión, fija y variable en el año 2022 y si les será de aplicación en la revisión de 2023.

#### 24.1. Definición de conceptos:

**Capacidad:** capacidad disponible para almacenar. En caso de que a lo largo del año entre en servicio una ampliación de las instalaciones, la capacidad total se calculará en base a la media ponderada, con base mensual. Se expresa en m3.

**Ingresos:** facturación a clientes por alquiler de capacidad y operativas asociadas.

**Ingresos por m3:** Resultado del cociente entre los ingresos anuales y la capacidad disponible para almacenar.

#### 24.2. Mantenimiento del Poder adquisitivo

En el supuesto que el IPC general español correspondiente al año 2022 y al año 2023, resultará una cifra superior al incremento fijo y variable aplicado en el convenio colectivo para cada año de convenio, cada 1 de enero se procederá a efectuar una revisión salarial por la indicada diferencia y sin efectos retroactivos, por lo que;

- En el año 2023, una vez publicado el IPC estatal interanual para el ejercicio 2022, y en el caso de que éste fuera superior a la revisión salarial aplicada resultante del modelo, se actualizarán los diferentes conceptos salariales en función de dicha diferencia, sin carácter retroactivo, con efectos 1 de enero de 2023.
- En el año 2024, una vez publicado el IPC estatal interanual para el ejercicio 2023, y en el caso de que éste fuera superior a la revisión salarial aplicada resultante del modelo, se actualizarán los diferentes conceptos salariales en función de dicha diferencia, sin carácter retroactivo, con efectos 1 de enero de 2024.

#### Artículo 25. Ordenación funcional y personal

##### 1.- Clasificación Funcional:

Las personas trabajadoras en atención a las funciones que desarrollen, serán clasificados en Grupos Profesionales.

## 2.- Definición e Identificación de los Grupos Profesionales.

Se entiende por grupo profesional la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido y funciones generales de la prestación; o lo que es lo mismo, la agrupación de las tareas o funciones de igual perfil profesional o similar contenido.

Se entiende por aptitudes profesionales, la capacidad y/o disposición del trabajador para el desempeño de las funciones o tareas propias de una profesión u oficio, así como las posibilidades de alcanzar un determinado nivel de competencia profesional o de ejercer determinadas funciones, aunque necesite para ello recibir una formación.

Se entiende por titulaciones, a los efectos del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, aquellos títulos expedidos que habilitan legalmente para el ejercicio de una profesión.

El contenido general de la prestación se refiere al conjunto de actividades objetivas que integran la función o la especialidad. En consecuencia, el grupo profesional se formará al integrar en el mismo las funciones de contenido similar; no es necesaria una total igualdad de la capacidad o aptitud para las funciones o para las actividades, pero que sí sean similares o equivalentes.

Por último, serán factores que influyan en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional, los niveles de conocimiento, iniciativa y autonomía, complejidad y responsabilidad sobre la gestión y sus resultados.

Se establecen los siguientes Grupos Profesionales:

- Grupo Profesional 3: Administrativos/as.

Comprende a las personas trabajadoras que poseyendo la formación suficiente, tienen atribuida la realización de trabajos administrativos o de gestión u otros análogos, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las Unidades Administrativas de la empresa o en otras Áreas de la misma, aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas bajo supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas, pudiendo ejercer, a su vez, supervisión sobre la ejecución de trabajo de otras personas.

Se integrarán en esta categoría las personas trabajadoras que, con titulación de BUP, Técnico Medio de Formación Profesional en Administración o conocimientos equivalentes, a juicio de la Dirección, realicen las funciones anteriormente indicadas.

- Grupo Profesional 4: Operadores/as de Tráfico y de Sala de Control.

Comprende a las personas trabajadoras que con Titulación de Técnico Medio de Formación Profesional o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, realicen funciones dentro de las especialidades propias de la empresa, desarrollando la totalidad de los cometidos propios de control de las instalaciones dedicadas al movimiento de producto, mediante la actuación y manejo de los sistemas convencionales o automáticos a través de ordenador, instalados al efecto tales como sinópticos, paneles de control, pantallas, etc., cumplimentando los documentos precisos para constancia e información de la marcha de las operaciones, pudiendo ejercer, en su caso, supervisión sobre trabajos de otras personas.

Dentro de este grupo profesional se integrarán los/las actuales Administrativos/as de Tráfico.

- Grupo Profesional 5: Operario/a.

Comprende a las personas trabajadoras que, con la titulación de Técnico Medio de Formación Profesional o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, realiza funciones en las especialidades propias de la empresa o en oficios clásicos a partir de una suficiente corrección y eficiencia, pudiendo ejercer, en niveles de desarrollo, supervisión sobre el trabajo de estas personas.

Dentro de este grupo profesional se incluyen los Operarios/as de Planta, los Operarios/as Especialistas, los Operarios/as de Mantenimiento, de Almacén, de Seguridad y Medio Ambiente.

Asimismo, en este Grupo quedan encuadrados las personas trabajadoras que realizan funciones siguiendo un método de trabajo preciso y concreto que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental; incluyéndose, entre otras las actividades auxiliares, elementales o de ayuda en los diferentes procesos desarrollados en la planta; las actividades operatorias en acondicionado y puesta a punto de procesos elementales; trabajos elementales y/o de ayuda en tareas de administración y labores de embalaje y etiquetados de expediciones.

### 3.- Puestos o áreas de trabajo.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente

### 4.- Promoción.

En cada grupo profesional, a efectos de promoción, existirán los niveles y subniveles salariales siguientes:

#### a) Nivel Salarial de Entrada:

- Subnivel A bis
- Subnivel A
- Subnivel B
- Subnivel C
- Subnivel D

#### b) Nivel Básico:

- Subnivel A
- Subnivel B
- Subnivel C
- Subnivel D

#### c) Nivel de Desarrollo:

- Subnivel A
- Subnivel B
- Subnivel C

Una vez producida la clasificación de las personas trabajadoras en la nueva estructura, la promoción económica se realizará conforme a los siguientes criterios:

- a) Para promocionar del Nivel de Entrada A bis, al Nivel de Entrada A, la persona trabajadora ha de permanecer un mínimo de 6 meses en dicho nivel.
- b) Para promocionar entre los Subniveles del Nivel de Entrada, la persona trabajadora ha de permanecer un mínimo de un año en el Subnivel anterior. En las nuevas incorporaciones, el tiempo de permanencia en los subniveles A y B pasa a ser de dos años.
- c) Para acceder al Subnivel A del Nivel Básico la persona trabajadora ha de permanecer un año en el Subnivel D del Nivel Salarial de Entrada.
- d) Para acceder al Subnivel B del Nivel Básico la persona trabajadora ha de permanecer dos años en el Subnivel A. Excepto para el personal encuadrado en el grupo profesional 4, que será de un año.
- e) Durante los años 2022 y 2023 se realizarán anualmente 1 subida de nivel a las dos personas trabajadoras con mejor evaluación del desempeño.

- f) Se anexa el modelo de evaluación a estos efectos.
- g) Participan las personas empleadas con más de 8 años de Antigüedad, por debajo de NB-D
- h) La promoción es un nivel consolidable desde el primer año
- i) La evaluación se realizará a año vencido, una vez transcurrido el año en curso y se sepa quién es promocionado el año que finaliza, se realizará la subida retroactivamente a inicio del año que se ha realizado la evaluación.
- j) La promoción a todos los Subniveles del Nivel de Desarrollo se producirá por designación de la Dirección.
- k) La subida de nivel aplicada a los operarios especialistas se consolida el primer año de servicio en dicho puesto.

#### 5.- Movilidad funcional.

- a) Movilidad Funcional dentro del mismo Grupo Profesional.

Dentro de cada grupo profesional podrá llevarse a cabo una movilidad funcional con las únicas limitaciones derivadas de las titulaciones exigidas para la prestación laboral.

- b) Movilidad Funcional Inter Grupos.

La empresa por razones de organización, podrá designar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador/a a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de movilidad a un Grupo Superior o a un Grupo Inferior se estará a lo previsto en el artículo 26 del Convenio General de la Industria Química.

#### 25.1 Plus de Polivalencia

Tiene como objetivo compensar a dos operarios/as, formados/as y preparados/as para entrar en tráfico cuando existan razones organizativas para ello.

El criterio para la elegibilidad será la voluntariedad. El plus no se consolida y se mantiene mientras la persona permanece formada y preparada para asumir dichas funciones.

La persona trabajadora asignada entra a realizar los horarios del departamento en el momento que entre a cubrir.

El plus se compensará con el plus de polivalencia reflejado en el anexo II.

#### 25.2 Complemento Buques

Las personas trabajadoras de convenio, designadas como Especialistas por parte de la empresa y que están realizando tareas de Loading Master, recibirán un plus mientras exista dicha designación por importe de 1.435,55€ para el año 2022.

#### Artículo 26. *Revisión médica*

La empresa, en el transcurso de los años de vigencia del presente Convenio efectuará los trámites necesarios para una revisión médica de las personas trabajadoras con la Mutua o Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Esta revisión tendrá carácter específico, adecuándose al de los productos que se manipulan en las Plantas, tales como: ACN, tetracloruro de carbono, estireno, acetato de vinilo, ácido acético, etc.

#### Artículo 27. *Baja por enfermedad o accidente*

En caso de baja por enfermedad y/o hospitalización, la empresa abonará el 100% del Salario (salario base + plus convenio + antigüedad) durante la vigencia del Convenio; una vez comprobada por el Comité y la empresa la causa y la evolución de la enfermedad, en caso de un mal uso de esta mejora se sancionará a la persona causante con la pérdida de dicha mejora, ateniéndose a la Legislación Vigente.

En el complemento regulado en este artículo para las personas trabajadoras que proceda, se incluirá el importe correspondiente a plus de turno, plus de flexible, complementos personales y complementos de puesto de trabajo en los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional, hospitalización y accidente de trabajo salvo que el mismo se haya producido por incumplimiento de los procedimientos operativos o/y mal uso de los EPIS.

No se considerará, a estos efectos, como falta de asistencia al trabajo las que se deriven de hospitalización, accidente de trabajo, maternidad y licencias reguladas en el presente convenio; dentro del concepto hospitalización quedan expresamente incluidas las faltas de asistencia derivadas de intervenciones quirúrgicas en hospitales de día.

#### Artículo 28. *Seguro de vida*

Para todo el personal de la plantilla, independientemente del Seguro Obligatorio de Accidente con el que están cubiertos, la empresa tiene suscrita una Póliza de Accidente de Trabajo Individual por cada una de las personas trabajadoras, valorada en 60.000€.

#### Artículo 29. *Deportes, préstamo de empresa y retribución en especie*

##### 29.1. Deportes

La empresa asignará una cantidad anual, según el anexo II, para facilitar la práctica deportiva de la totalidad de la plantilla en las distintas especialidades o secciones deportivas implantadas o por implantar.

Para las personas trabajadoras de nueva entrada/temporal, para tener derecho a este beneficio deberá tener contrato de un año en la empresa o bien llevar un año en la misma.

##### 29.2. Préstamo de Empresa

Las personas trabajadoras indefinidas en la empresa, podrá solicitar un préstamo personal por importe máximo de 3.000€. Dicho préstamo será devuelto en cuotas mensuales que serán deducidas de la nómina, en un plazo máximo de tres años, aplicando la empresa el interés mínimo del dinero o referencia estatal que pueda sustituir a este indicador en el futuro.

En caso de finalización del contrato por los motivos que fueren, si no estuviera pagado dicho préstamo, el importe pendiente se detraerá de la liquidación / finiquito.

##### 29.3. Retribución en Especie

Se incorpora a las personas trabajadoras de convenio al programa de retribución en especie (restaurante y guardería)

#### Artículo 30. *Seguridad e higiene*

La empresa está obligada a facilitar una formación e información práctica y adecuada en materia de Prevención de Riesgos Laborales a las personas trabajadoras y estas a emplear su máxima diligencia y esfuerzos para su aprovechamiento.

La persona trabajadora, a su vez, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene, estando obligada a observar de manera estricta en su puesto de trabajo, las normas internas de la empresa y las medidas y disposiciones legales y reglamentarias de prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 31. *Seguro médico*

La empresa aportará 10.565,02€ en el año 2022 para el personal de Convenio con contrato indefinido.

Durante la duración del convenio la aportación se incrementará anualmente en un porcentaje equivalente al % del IPC de Seguros Médicos.

#### Artículo 32. *Premio de aniversario*

La empresa abonará como premio de aniversario, y por cumplimiento de tiempo de prestación de servicios, las cantidades siguientes:

- Importe de una paga cuando la persona trabajadora complete 12 años de antigüedad en la empresa.
- Dos pagas cuando la persona trabajadora complete 25 años de antigüedad en la empresa.
- Tres pagas cuando la persona trabajadora complete 35 años de antigüedad en la empresa.

La paga anteriormente referida, estará integrada por el salario base, plus convenio y antigüedad.

#### Artículo 33. *Política de alcohol y drogas*

A fin de mantener en condiciones de Seguridad y Prevención de Riesgos, las personas y las instalaciones, se acuerda implantar una política sobre alcohol y drogas para erradicar su consumo antes y durante la jornada laboral.

Se contratará con una Compañía independiente la toma de muestras y el control del índice de alcoholemia y de drogas tomadas al azar sorpresivamente entre los trabajadores de la empresa,

La Comisión de Seguridad y Calidad será la responsable de llevar a cabo esta política. Las personas empleadas que no quieran someterse a este control aleatorio deberán indicarlo para ser excluidos de la lista de las personas empleadas a contrastar.

#### Artículo 34. *Cobertura de incidencias*

Las ausencias del turno rotativo se cubrirán de acuerdo con el orden siguiente:

- 1.- Con las personas trabajadoras existentes en planta, personal de turno flexible durante los días laborables, personal del turno rotativo los fines de semana y festivos.
- 2.- Si no fuera posible lo anterior, a doce horas por los que quedan en el área o función, mediante la prolongación de la jornada de la persona trabajadora saliente en cuatro horas y el adelanto en cuatro horas del entrante.
- 3.- Con la persona trabajadora que se encuentre de descanso, si voluntariamente accediera a ello.

#### Artículo 35. *Inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio por aplicación del artículo 82.3 ET*

En caso de que la empresa pretendiera inaplicar las condiciones de trabajo por las causas del artículo 82.3 ET, se deberá llevar a cabo el procedimiento establecido al efecto en dicho artículo.

Sí el período de consultas concluyera sin acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya y, opcionalmente, podrán acordar en ese momento la sumisión a arbitraje en cuyo caso el mismo será vinculante.

En Barcelona, a 9 de noviembre de 2022 a las 13:00 horas los comparecientes aprueban y suscriben el texto del Convenio Colectivo que antecede.

#### ANEXO I TABLA DE RETRIBUCIONES AÑO 2022

##### - Nivel de desarrollo

###### Subnivel C

- Salario Base: 1.522,66€/mes
- Plus Convenio: 1.302,39€/mes
- Salario Anual 39.550,61€/año

###### Subnivel B

- Salario Base: 1.451,93€/mes
- Plus Convenio: 1.244,11€/mes
- Salario Anual 37.744,66€/año

###### Subnivel A

- Salario Base: 1.384,55€/mes
- Plus Convenio: 1.188,57€/mes
- Salario Anual 36.023,67€/año

##### - Nivel básico

###### Subnivel D

- Salario Base: 1.323,32€/mes
- Plus Convenio: 1.138,18€/mes
- Salario Anual 34.460,95€/año

###### Subnivel C

- Salario Base: 1.243,47€/mes
- Plus Convenio: 1.072,39€/mes
- Salario Anual 32.421,96€/año

###### Subnivel B

- Salario Base: 1.206,39€/mes
- Plus Convenio: 1.041,84€/mes
- Salario Anual 31.475,29€/año

###### Subnivel A

- Salario Base: 1.150,75€/mes
- Plus Convenio: 995,98€/mes
- Salario Anual 30.054,21€/año

##### - Nivel de entrada

###### Subnivel D

- Salario Base: 1.206,39€/mes
- Plus Convenio: 847,60€/mes
- Salario Anual 28.755,97€/año

###### Subnivel C

- Salario Base: 1.1150,75€/mes

- Plus Convenio: 811,04€/mes
- Salario Anual 27.465,04€/año

#### Subnivel B

- Salario Base: 1.089,86€/mes
- Plus Convenio: 770,96€/mes
- Salario Anual 26.051,56€/año

#### Subnivel A

- Salario Base: 1.039,76€/mes
- Plus Convenio: 738,04€/mes
- Salario Anual 24.889,21€/año

#### Subnivel A bis

- Salario Base: 1.016,45€/mes
- Plus Convenio: 429,78€/mes
- Salario Anual 20.247,22€/año

Valor antigüedad trienio: 0,82 €/trienio.

Los importes señalados están actualizados con el 2,5% correspondiente al año 2022.

El importe anual, corresponde a las 14 pagas remuneradas.

#### ANEXO II TABLA DE PLUSES AÑO 2022

Plus Llamada:	18,49€/llamada.
Plus Llamada Festiva:	22,48€/llamada Festiva
Plus Desayuno:	13,57€/desayuno.
Plus Comida/Cena:	13,57€/comida/cena.
Plus Hora Extra:	25,00€/hora. *
Plus Hora Extra/Fin de semana/Festiva:	30,00€/hora. *
Plus Horario Flexible:	782,44€/mes horario flexible.
Plus Relevo:	25€/hora. *
Plus Relevo Festivo:	30€/hora. *
Plus Saldo Flexible (H. Flexible):	25€/hora. *
Plus Horario Festivo (H. Flexible):	30€/hora. *
Plus turno rotativo mensual:	497,72€/mes.
Plus Bomberos:	142,01€/mes.
Plus Polivalencia:	1.406,07€/año
Plus Buques:	1.435,55€/año*
Plus Domingo/Festivos:	33,75€/día

Plus Festivo Especial:	60,00€/día*
Plus Cambio Horario:	11,15€/día.
Plus Cambio Horario Turno Rotativo:	24,84€/día.
Plus Hora formación:	18,61€/hora.
Plus vacaciones fuera periodo estival:	349,17€/año
Pagas de seguridad calidad y objetivos:	
Paga Febrero:	976,47€
Paga Variable Septiembre:	
Grupo 5:	1.321,31€
Resto empleados:	1.219,44€
Paga Objetivos Técnicos:	150€/año
Bolsa de deportes:	1.687,27€

Los importes señalados con asterisco no se actualizan con la revisión salarial del 2022, ya que los importes son los pactados para este convenio, así como los nuevos conceptos, el resto se actualiza según la revisión salarial correspondiente a 2022.

### ANEXO III

#### Condiciones promoción convenio 2022-2023

La promoción se realizará en base a dos criterios: evaluación del desempeño y trayectoria.

Peso de los componentes: Evaluación 70% y Trayectoria 30%

#### Evaluación

Capacidad y conocimientos (¿Todas las funciones? ¿Todas las instalaciones y operativas?)	25%
¿Entiende las tareas y realiza los trabajos con autonomía?	20%
¿Se responsabiliza de las tareas y el resultado cumple lo requerido?	10%
¿Facilita el trabajo del jefe de operaciones?	10%
Es constante	10%
Es un ejemplo para sus compañeros/as. Cooperar y ayuda a sus compañeros.	5%
¿Es proactivo en seguridad?	5%
Es proactivo/a.	10%
¿Acepta las tareas positivamente y es constructivo? ¿Tiene una actitud conciliadora?	5%

Se realizará una mesa de calibración de dichos resultados para homogeneizar criterios de evaluación.

#### - Trayectoria

Trayectoria: Curso o evolución que a lo largo del tiempo a seguido la conducta laboral de un empleado/a.

Teniendo en cuenta todos estos puntos, como valorarías la trayectoria general del empleado:

- Capacidad y conocimientos (¿Todas las funciones? ¿Todas las instalaciones y operativas?)
  - ¿Entiende las tareas y realiza los trabajos con autonomía?
  - ¿Se responsabiliza de las tareas y el resultado cumple lo requerido?
  - ¿Facilita el trabajo del jefe de operaciones de turno?
  - Es constante
  - Es un ejemplo para sus compañeros/as. Cooperar y ayuda a sus compañeros.
  - ¿Es proactivo en seguridad?
  - ¿Acepta las tareas positivamente y es constructivo? ¿Tiene una actitud conciliadora?
- Muy buena 100
  - Buena 80
  - Regular 50
  - Mejorable 30

- Condiciones para participar:

Antigüedad de 8 o más años

En línea con lo expresado en el convenio, pueden optar a estas promociones los operarios de operaciones que se sitúan por debajo del nivel NB-D.

- Otras condiciones:

La promoción es un nivel consolidable desde el primer año.

#### ANEXO IV

Acuerdo de regulación de la entrada y salida al régimen de turnos.

De una parte: El delegado de Personal de Terminales Químicos, SA, del centro de trabajo de Barcelona.

De otra parte: Sr. Eduardo Sañudo Sánchez y Sra. Meritxell León Prats, en representación de Terminales Químicos, SA.

En Barcelona a 9 de noviembre de 2022, se reúnen en el Centro de Trabajo de Terquimsa Barcelona, la Dirección de la empresa y el delegado de Personal de dicho centro al objeto de formalizar el presente acuerdo relativo a turnos de trabajo y jornada partida.

Primero. Por las circunstancias de la actividad de Terquimsa el régimen de trabajo de las personas empleadas, se realiza en un sistema mixto de régimen de turnos, complementado con trabajo a jornada completa, que incluye el horario flexible.

Con carácter general el personal está adscrito a este sistema y deberá realizar su prestación en régimen de jornada partida salvo cuando pase a estar inscrito en el régimen de turnos. Finalizada su inscripción al turno, volverá a la jornada ordinaria partida.

La entrada y salida en régimen de turno y el consecuente cambio de régimen de partida a turno, es una condición propia del puesto de trabajo y de la operativa en el centro de Barcelona de Terquimsa y por tanto dicho cambio de turno a partida y viceversa forma parte del contenido ordinario de la prestación y no implica modificación de las condiciones de trabajo.

Segundo. Criterios para regular la entrada y salida de turnos rotativo y flexible

La persona trabajadora que se encuentre inscrita en un régimen horario de turno rotativo deberá permanecer en dicho horario durante un mínimo de dos años. Igualmente, la que se encuentre en régimen de flexible deberá permanecer en el mismo igual periodo mínimo de dos años.

Transcurrido este periodo mínimo, la persona trabajadora se considerará formada y podrá solicitar su entrada en el otro régimen de trabajo, de flexible a turno rotativo y viceversa. A tal efecto, deberá comunicar a la Dirección de la empresa su voluntad con tres meses de antelación a la finalización de su año en el turno en el que se encuentre.

Recibido ese preaviso de tres meses, en la fecha prevista de finalización del año, la persona trabajadora quedará adscrita al régimen que haya solicitado.

A efectos de vacaciones, la persona trabajadora que salga del turno rotativo para entrar en flexible ocupará el turno de elección de vacaciones que le corresponda a la persona que le sustituya en el turno rotativo.

Tercero. Criterio para la selección del personal entrante al régimen de turnos, tanto rotativo como flexible.

La cobertura de la baja de una persona en un turno, que hubiera solicitado su salida de este, se realizará con personal de nueva incorporación si lo hubiera.

En su defecto, se solicitarán personas voluntarias con preferencia del que nunca haya estado en el turno al que se tiene que entrar y de entre ellos el más nuevo en la empresa.

De no existir voluntarios se elegirá entre el personal que nunca hubiera estado en ese turno, al que tenga menor antigüedad, salvo que se encuentre en situación legal de reducción de jornada que impida su adscripción al mismo.

Una vez producida la adscripción, la persona designada deberá permanecer en ese turno dos años, pudiendo ejercer su derecho a salir del mismo a la finalización de eses periodo mínimo, en la forma y con preaviso de tres meses establecido en la estipulación segunda.

Y en prueba de conformidad se suscribe el presente acuerdo colectivo en lugar y fecha ut supra.

#### ANEXO V

##### Acuerdo de organización y funcionamiento del turno flexible

De una parte Sr. Eduardo Sañudo Sánchez y Sra. Meritxell León Prats en nombre y representación de la mercantil Terminales Químicos, SA.

De otra, Sr. Isaías Cambrón Esquinas, en nombre y representación como Delegado de Personal de la mercantil Terminales Químicos, SA.

#### Exponen

Primero. Que ambas partes, en la representación que ostentan, han decidido modificar la organización y el funcionamiento del turno flexible en los términos que se establecen en el presente acuerdo, bajo las mismas premisas de garantizar el servicio y la actividad de carga y descarga en el régimen horario en el que la Compañía presta sus servicios, que es el de 24 horas al día, 7 días a la semana.

Segundo. A tal finalidad obedece el presente acuerdo que reconoce y garantiza por la empresa y trabajadores la flexibilidad necesaria en la organización de los turnos de trabajo para poder cubrir las horas de abastecimiento y actividad que se hayan de prestar fuera de la jornada ordinaria de trabajo y conforme a las formas y tiempos de preaviso que la empresa y los representantes de los trabajadores pueda articular en cada caso.

La organización de dicho sistema de trabajo se realizará, desde la entrada en vigor del presente acuerdo, conforme a los siguientes pactos o

#### Estipulaciones:

Primera. Para garantizar el servicio en todos los momentos en que sea necesario por razones de la actividad, volumen de trabajo, horarios de carga y descarga de buques, etc., se establece la figura del turno flexible, que estará compuesto por hasta tres trabajadores adscritos a este régimen, desempeñándolo durante periodos máximos de dos meses consecutivos.

Todos los operadores de planta no adscritos al turno rotativo irán rotando mensualmente en el turno flexible para que, siempre y de forma permanente, estén a disposición de la empresa tres trabajadores en dicho régimen, durante los 365 días del año.

La dirección de la empresa establecerá los cuadrantes en los que se fijen los turnos de retén asignados a cada trabajador, garantizando la equidad en el reparto entre los trabajadores adscritos, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Se establece un máximo anual de seis meses de retén, por persona.
- En caso de baja del personal adscrito al turno flexible, ésta será cubierta por otro trabajador adscrito al turno flexible, de acuerdo con el orden rotatorio establecido, salvo que se cubra voluntariamente por algún otro trabajador.
- La empresa podrá adscribir/des adscribir al personal de jornada partida al turno flexible con periodicidad anual, coincidiendo con la elaboración del cuadrante anual. Cualquier cambio a realizar en otro momento requerido por cuestiones organizativas será consensuado con el delegado de Personal pagando el plus de por cambio horario a turno rotativo establecido en el anexo de pluses (24,84€/día trabajado) de acuerdo con lo establecido en convenio.
- Para la prestación del servicio en días laborables se avisará al trabajador entre las 14 y las 15 horas del mismo día laborable. Cuando el inicio de la jornada en día laborable debe iniciarse con anterioridad a las 14 horas, se avisará al trabajador entre las 14 y las 18 del anterior día laborable. Para la prestación en fin de semana y festivos se deberá de preavisar entre las 14 y las 18 de la víspera. Por fin de semana, a efectos del presente acuerdo, se considerará desde las 18.00 del viernes a las 08.00 del lunes.
- La empresa sólo podrá definir el inicio de la jornada diaria una vez al día y se proporcionará una estimación de las horas de finalización de jornada. Si el trabajador finalmente no acudiera a trabajar por causas organizativas y ajenas a su voluntad, habiéndosele comunicado previamente el horario para prestar servicio en una jornada, será compensado computándole 4 horas.
- Si el trabajador lo solicita se le proporcionará el horario por correo electrónico. Cada jornada computará 4 horas mínimo.
- Se hará uso del turno flexible en fines de semana, festivos y noches, siempre que las faenas a realizar no se puedan ejecutar en jornada ordinaria.
- La Jornada ordinaria de trabajo del retén será de 8 horas diarias y 160 mensuales, de forma que, si fuera necesario trabajar hasta un máximo de 12 horas en una jornada, las horas de la 9ª a la 12ª diarias se abonarán como extras o extras festivas si fuera también en festivo (el precio de las horas extras será el previsto en el convenio vigente en cada momento). No obstante, este abono, sólo computarán como horas extras las que se realicen por encima de las 160 horas mensuales de jornada; el cómputo de horas será mensual. En caso de realizar menos horas de la jornada teórica, se podrán recuperar las mismas dentro del mes de prestación de horario flexible.
- Se procurará no realizar más de 8 horas en jornada nocturna y en todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Se entenderá por jornada nocturna aquella en la que se trabaja tres o más horas entre las 22.00 y las 6.00 horas de la mañana.
- Los relevos de final de jornada, cuando ésta sea de 8 o más horas, se establecerán igual que los operarios de turno rotativo.
- En caso de realizar la jornada en horario que supere la hora de desayuno, comida o cena (las 06.00, las 14.00 y las 22.00) se tendrá derecho a una pausa de 30 minutos en concepto de tiempo de comida o cena (además del descanso legal intrajornada en caso de realización de más de 6 horas de trabajo continuado), percibiendo además la cantidad señalada en la tabla de pluses, excepto en los casos de realización de jornada partida.

- Los descansos entre jornadas serán los establecidos por la legislación vigente.
- Los días de descanso, denominados “Fiesta y te llamo” y el descanso obligatorio semanal, serán como mínimo de 36 horas o en su caso si no hubiera más remedio, y siempre justificado y de acuerdo con la persona trabajadora, se abonarán las horas no descansadas como “Plus horario flexible”.
- El personal adscrito al turno flexible tendrá derecho a disfrutar de una jornada de descanso por cada 7 días consecutivos trabajados.
- Los trabajadores adscritos al turno flexible percibirán el plus de llamada por todas las jornadas que realice. A tal efecto también se le abonará llamada cuando este en casa pendiente de aviso para acudir a su puesto de trabajo, y finalmente no deba acudir al mismo.

Segundo. Como consecuencia de la especial condición de este régimen de trabajo los trabajadores adscritos al mismo percibirán un plus mensual de 782,44€/mes durante el año 2022 (incluido en el anexo de pluses del convenio). Dicho plus compensa todas las especiales condiciones de trabajo que implica este régimen y en todas sus facetas, por lo que, salvo lo pactado en este acuerdo, los trabajadores no podrán exigir ni reclamar ninguna cantidad adicional al presente plus que retribuye la totalidad de condiciones en que se presta servicios bajo este régimen.

Tercero. La vigencia de este acuerdo será anual y se prorrogará automáticamente salvo denuncia de una de las partes. Permanecerá vigente hasta que sea sustituido por un nuevo acuerdo que regule la organización y funcionamiento del turno flexible en los términos que se pacten y que contemple, expresamente, la derogación del presente acuerdo. Hasta entonces el presente acuerdo y el esquema de funcionamiento en la organización del trabajo será de obligado cumplimiento para la empresa y trabajadores.

Y en prueba de conformidad se suscribe el presente acuerdo en lugar y fecha ut supra

Barcelona, 9 de noviembre de 2022

ANEXO VI

## CAPÍTULO VIII del XX Convenio General de la Industria Química

Régimen Disciplinario

Artículo 61. *Régimen de Faltas y Sanciones*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 62. *Graduación de las faltas*

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

Artículo 63. *Faltas leves*

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.- Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificará como falta grave.
- 2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.

11.- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

#### Artículo 64. *Faltas graves*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.

2.- Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4.- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo o el incumplimiento de las normativas internas cuando la persona trabajadora haya sido previamente informado de su existencia y contenido. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6.- Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por ella.

7.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8.- La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10.- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

11.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras.

13.- La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 87.2 del presente Convenio.

14.- Incumplir la prohibición expresa de utilizar dispositivos móviles, así como portar el mismo en zonas clasificadas como ATEX.

15.- El uso del vehículo de empresa de modo contrario a las directrices, órdenes o normativa empresarial existente al respecto del mismo.

#### Artículo 65. *Faltas muy graves*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2.- Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.

3.- La simulación de enfermedad o accidente.

4.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

5.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6.- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

7.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

8.- La embriaguez y/o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

9.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

10.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

11.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

14.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y salvo lo previsto en el artículo 64.13 anterior.

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

17.- El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18.- El acoso moral (*mobbing*), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

19.- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

20.- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencia donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

21.- La violación de los denominados códigos de cumplimiento o compliance instaurados en las empresas a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los términos contemplados en el Código Penal, siempre que el empleado haya sido debidamente informado sobre su contenido.

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

En los supuestos previstos en los números 18 y 19 anteriores, las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en el artículo 118 del presente Convenio colectivo.

#### Artículo 66. *Régimen de sanciones*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

a) La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído la persona trabajadora afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la empresa notificará a la persona trabajadora afectada por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone la persona trabajadora a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando estas de haber sido formuladas, notificará por escrito a la persona

trabajadora la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos 63, 64 o 65 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de esta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito a la persona trabajadora el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado la empresa dará cuenta a los/las representantes de los/as trabajadores/as al mismo tiempo que el/la propio/a afectado/a, así como a los/las delegados/as sindicales del sindicato al que perteneciera la persona trabajadora cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los/as representantes de las personas trabajadoras por escrito, al mismo tiempo que al/a la propio/a afectado/a, de toda sanción que imponga.

b) Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de Comité de empresa, Delegados/as de Personal o Delegados/as Sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 84.2.a) del presente Convenio colectivo.

#### Artículo 67. Sanciones máximas

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

- a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

En todo caso, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

#### Artículo 68. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 69. Graduación de faltas

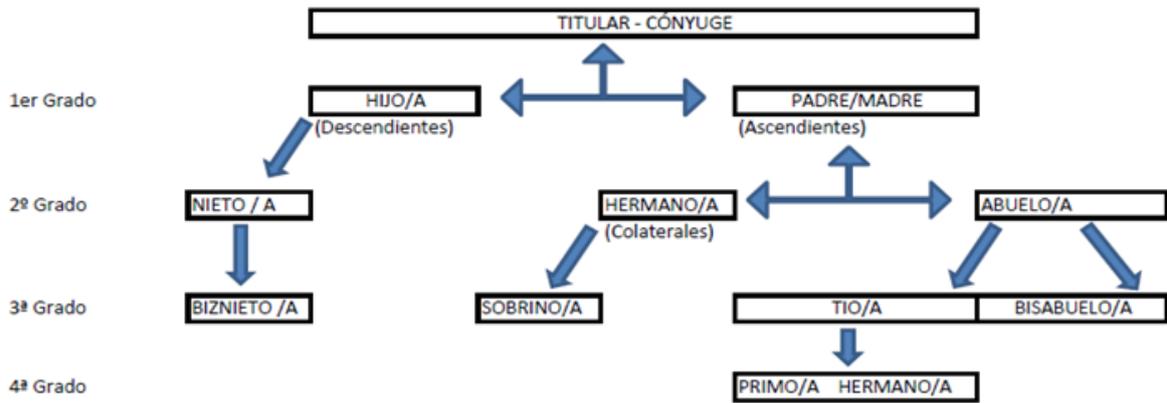
A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

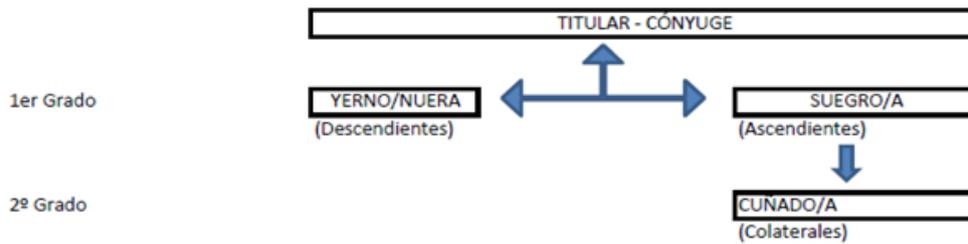
ANEXO VII  
Grados de consanguinidad y afinidad

PARENTESCOS

CONSAGUINIDAD:



AFINIDAD:



Barcelona, 10 de juliol de 2023  
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada