

RESOLUCIÓ de 16 de juny de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Terminales Químicos, SA (TERQUIMSA) per l'any 2024 (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 l'any 2024 (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 PARA EL AÑO 2024

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 un año que se extenderá desde el día 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024, con excepción de aquellas cláusulas, artículos o materias respecto de las que se estipula una vigencia específica.

En este acto el convenio queda denunciado de forma expresa por lo que no quedará prorrogado de forma tácita a fecha 31 de diciembre de 2024 sino que se situará en ultraactividad según lo previsto legalmente en tanto en cuanto no se sustituya por nuevo Convenio.

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; sin perjuicio de ello, el convenio ha quedado ya expresamente denunciado y finalizada su vigencia inicial pactada.

Consecuentemente, el convenio se mantendrá temporalmente aplicable en situación de ultraactividad 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*

1. Permisos Retribuidos

La persona trabajadora, previo aviso y justificación documental en cada caso, 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 o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual. Jjustificar 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 de la persona trabajadora 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 ser anterior 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/as. 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, y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, 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 nacimiento 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.

k) Horas de ausencia por fuerza mayor, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 37.9 ET

A estos efectos, al disfrute de la licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Que es de aplicación para el acompañamiento del/a cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.
- b) Se entenderá que el/la 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.
- c) Deberá existir convivencia del/a 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.
- d) No se entenderá que el/ familiar está a cargo de la persona trabajadora cuando ésta última 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.
- e) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial del/a facultativo/a que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por razones indicadas.
- f) 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.
- g) 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 b) 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/a pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización del apartado b de este artículo.
- c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del/a pariente de la persona trabajadora, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del/a 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/de la 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 programa de solicitud de permisos, actualmente Visualtime (urgencia de la situación, encontrarse en periodo de descanso), se debe hacer llegar por correo electrónico o por llamada telefónica a la persona responsable inmediata o a la persona responsable de este en caso necesario.

Posteriormente a la ausencia, la persona trabajadora deberá aportar los justificantes referidos a cada una de las situaciones indicadas en este artículo (justificante de asistencia médica, justificante de asistencia a examen, etc.).

Las ausencias en horario de trabajo ya iniciado deberán ser justificadas con volante de asistencia del servicio de urgencia.

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 período 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 Relevó 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 relevó, las cantidades siguientes:

- El importe de media hora extraordinaria si el tiempo de solape es de hasta 15 minutos respecto de la hora de relevó.
- El importe de una hora extraordinaria si el relevó se produce entre los 15 y 30 minutos siguientes al momento en el que el relevó 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 relevó 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 horas 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 4.

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 2 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 2 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 2 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 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 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 2 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 2024 será lo establecido en el anexo 2 de este Convenio.

Las horas extras realizadas en fin de semana y en festivos se retribuirán como horas extras festivas para este 2024, según importe establecido en el anexo 2.

A estos efectos, el fin de semana comienza el viernes a las 18.00 horas y se extiende hasta las 8:00 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 2 como hora de formación, por cada hora que excede de la jornada de trabajo.

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 2024 son los que aparecen en el anexo 1.

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 de acuerdo al importe establecido en el anexo 2 y otra parte variable que se abonará en septiembre 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, con el importe que se fija en tablas.

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 2 del presente Convenio.

- Nueva rotación horario turno:

Se acuerda la aplicación a partir del 1 de enero de 2025 la nueva rotación horaria del turno continuo de acuerdo con el siguiente ciclo:

NNNNNNNDTTTTTTTTDDMMMMMMDDDDDDDD

7 días de noche, 2 descanso, 7 tardes, 2 descanso, 7 mañanas, 7 descanso

Artículo 21. *Otros Pluses*

1. Pluses de Desayuno, Comida y Gena

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 2.

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 2, 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.

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 2, 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 1.
 - Subnivel A. Se aplicará al personal de nuevo ingreso en los valores reflejados en el anexo 1.
 - Subnivel B. Se aplicará al personal que haya permanecido dos años en el Subnivel A, en los valores reflejados en el anexo 1.
 - Subnivel C. Se aplicará al personal que haya permanecido dos años en el Subnivel B, en los valores reflejados en el anexo 1.
 - Subnivel D. Se aplicará al personal que haya permanecido un año en el Subnivel C, en los valores reflejados en el anexo 1.
- 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 1.
 - Subnivel B. Se aplicará al personal que haya permanecido dos años en el Subnivel A, en los valores reflejados en el anexo 1.
 - Subniveles C y D. 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 1.
- 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 1.

Artículo 24. *Revisión Salarial*

Se pacta el incremento salarial para la vigencia del Convenio colectivo 2024.

Se establece un incremento salarial del 3% de todos los conceptos salariales con efectos retroactivos a 1 de enero de 2024.

Adicionalmente a lo anterior, se abonará una paga no consolidable correspondiente al 1% de las retribuciones totales brutas percibidas durante el año 2024, de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

- Colectivo aplicable: personal de convenio cuyo índice de absentismo en 2024 sea menor o igual al 7%
- Se tendrán en cuenta para el cálculo anterior cualquier tipo de ausencia (permisos retribuidos o no retribuidos, bajas médicas por cualquier contingencia, accidentes de trabajo, etc.), con excepción de las horas sindicales y el permiso por matrimonio
- La base para el cálculo serán el total de retribuciones fijas y variables percibidas en 2024
- Esta paga de carácter extraordinario es de devengo único, y se abonará junto a la nómina ordinaria del mes de enero de 2025.

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 la 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 Servicios Logísticos.

- 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) La promoción al Subnivel C y D del Nivel Básico, así como a todos los Subniveles del Nivel de Desarrollo se producirá por designación de la Dirección.
- f) 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.

- Plus de Polivalencia

Tiene como objetivo compensar a dos operarios/as, formados/as y preparados/as para entrar en Servicios Logísticos 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. 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 indicado en el anexo 2 del presente Convenio.

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 EPI's.

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*

1. Deportes

La empresa asignará una cantidad anual, según el anexo 2, 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.

2. Préstamo de empresa

Las personas trabajadoras indefinidas en la empresa, podrá solicitar un préstamo personal por importe máximo de 3000€. 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 deducirá de la liquidación / finiquito.

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 en el año 2024, 11.405,21€ para el personal de Convenio con contrato indefinido.

Se mantendrá durante todo el 2025 la aportación empresarial al seguro médico privado aplicando la actualización de IPC general. Esta compensación podrá hacerse mediante la fórmula de abono actual, o cualquier otra que compense los importes correspondientes a 2025.

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. *Ceses Voluntarios*

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Dirección: 2 meses
- Técnicos/as, managers de departamento y grupo profesional 2: 1 mes
- Resto de personal: 15 días

El incumplimiento por parte del/a empleado/a da derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe correspondiente a los días de retraso en el preaviso, sin perjuicio que ambas partes puedan acordar pacto en otro sentido.

Artículo 36. *Período De Prueba*

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal directivo y técnico: 6 meses
- Grupo profesional 3 Administrativos/as: 2 meses
- Grupo profesional 4 Operadores/as de Tráfico y sala de control: 2 meses
- Grupo profesional 5 Operarios/as: 2 meses

En el caso de los contratos temporales y de duración determinada, si es concertado por un periodo igual o superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá ser de más de un mes. En los contratos de duración menor, el periodo de prueba se reducirá en la misma proporción

Artículo 37. *Contratación De Duración Determinada*

La contratación de duración determinada se regirá por la normativa vigente en cada momento, salvo la siguiente especificación:

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, como consecuencia del incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la

empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, realizados al amparo de lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán realizar por una duración máxima de hasta 1 año.

En caso de que el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción y se concierte por un plazo inferior al máximo, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

En lo no regulado en el presente apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. *Registro Diario de la Jornada de Trabajo*

La empresa garantizará el cumplimiento de la normativa vigente en materia de registro diario de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

El registro diario de la jornada será obligatorio para todas las personas trabajadoras con una relación laboral ordinaria.

El registro se realizará mediante el sistema informático de control presencia activo en cada momento, recogiendo a través de los terminales de fichajes la hora de inicio y finalización de la jornada de trabajo, así como cualquier interrupción no considerada como tiempo efectivo de trabajo.

La persona trabajadora podrá acceder a su registro diario de jornada a través de la aplicación informática de control presencia.

La empresa conservará los registros de la jornada de trabajo durante el período mínimo establecido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 39. *Medidas para la Igualdad y No Discriminación para las Personas LGTBI*

En la empresa se promueve un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso con la diversidad, las partes firmantes del presente convenio y en este convenio colectivo se garantiza la igualdad y no discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, en sintonía con el RD 1026/2024 de 8 de octubre.

1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Todas las referencias y cláusulas del presente convenio se aplican en iguales condiciones para todas las personas trabajadoras, sin diferencia ni obstáculo alguno motivado por la condición personal, orientación e identidad sexual, estando comprometidas las partes firmantes en continuar con la erradicación de cualquier tendencia discriminatoria en la práctica y en el lenguaje, avanzando de forma permanente en el marco de la comisión de igualdad y en sus políticas activas.

2. Acceso al empleo

Se potenciará la supresión de cualquier estereotipo en el acceso al empleo de las personas LGTBI, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Se garantiza y existe en la empresa un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3. Clasificación y promoción profesional

Los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos son objetivos y no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI garantizándose el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

4. Formación, sensibilización y lenguaje

Se integrará en el plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2003 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Actualmente tenemos un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro. En nuestros protocolos frente el acoso y la violencia en el trabajo se trabaja permanentemente en reforzar la protección y erradicar cualquier actuación contraria a esta premisa fundamental de nuestro entorno laboral.

6. Permisos y beneficios sociales.

Se garantiza el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

Las planificación y gestión de estas medidas se reforzarán en el nuevo plan de Igualdad que se negociará en 2025, y se actualizarán periódicamente con la adecuación a los cambios normativos y a las necesidades de la plantilla, acordado con la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Artículo 40. 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.

(Continúa la página siguiente)

ANEXO 1
TABLA DE RETRIBUCIONES AÑO 2024

Nivel de Desarrollo

Subnivel C

Salario Base	1.757,70€/mes
Plus Convenio	1.503,43€/mes
Salario Anual	45.655,90€/año

Subnivel B

Salario Base	1.676,05€/mes
Plus Convenio	1.436,15€/mes
Salario Anual	43.570,88€/año

Subnivel A

Salario Base	1.598,27€/mes
Plus Convenio	1.372,042€/mes
Salario Anual	41.584,25€/año

Nivel Básico

Subnivel D

Salario Base	1.527,58€/mes
Plus Convenio	1.313,87€/mes
Salario Anual	39.780,32€/año

Subnivel C

Salario Base	1.435,42€/mes
Plus Convenio	1.237,93€/mes
Salario Anual	37.426,88€/año

Subnivel B

Salario Base	1.392,59€/mes
Plus Convenio	1.202,65€/mes
Salario Anual	36.333,35€/año

Subnivel A

Salario Base	1.328,38€/mes
Plus Convenio	1.149,72€/mes
Salario Anual	34.693,36€/año

Nivel de Entrada

Subnivel D

Salario Base	1.392,60€/mes
Plus Convenio	978,43€/mes
Salario Anual	33.194,41€/año

Subnivel C

Salario Base	1.328,38€/mes
Plus Convenio	936,23€/mes
Salario Anual	31.704,53€/año

Subnivel B

Salario Base	1.258,08€/mes
Plus Convenio	889,96€/mes
Salario Anual	30.072,57€/año

Subnivel A

Salario Base	1.200,26€/mes
Plus Convenio	851,96€/mes
Salario Anual	28.731,09€/año

Subnivel A

Salario Base	1.173,35€/mes
Plus Convenio	496,12€/mes
Salario Anual	23.372,58€/año

Valor antigüedad trienio: 0,948€/trienio.

El importe anual, corresponde a las 14 pagas remuneradas

ANEXO 2
 TABLA DE PLUSES AÑO 2024

Plus Llamada	21,34€/llamada
Plus Llamada Festiva	25,96€/llamada Festiva
Plus Desayuno	15,66€/desayuno
Plus Comida/Cena	15,66€/comida/cena
Plus Hora Extra	28,86€/hora
Plus Hora Extra / Fin de semana / Festiva	34,63€/hora
Plus Horario Flexible	903,22€/mes horario flexible
Plus Relevó	28,86€/hora
Plus Relevó Festivo	34,63€/hora
Plus Saldo Flexible (H. Flexible)	28,86€/hora
Plus Horario Festivo (H. Flexible)	34,63€/hora
Plus Turno Rotativo mensual	574,54€/mes
Plus Bomberos	163,90€/mes
Plus Polivalencia	1.623,10€/año
Plus Buques	1.657,10€/año
Plus Domingo / Festivos	38,94€/día
Plus Festivo Especial	69,26€/día
Plus Cambio Horario	12,88€/día
Plus Cambio Horario Turno Rotativo	28,66€/día.
Plus Hora formación	21,48€/hora.
Plus Vacaciones fuera periodo estival	403,07€/año
Pagas de Seguridad calidad y objetivo:	
Paga febrero	1.127,21€
Paga Variable septiembre	
Grupo 5	1.525,25€
Resto empleados	1.407,67€
Bolsa de deportes	1.947,73€

ANEXO 3

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, Eduardo Sañudo Sánchez y Maria Gazulla Garcerán, en representación de Terminales Químicos, SA

En Barcelona a 24 de diciembre de 2024, 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 un año. Igualmente, la que se encuentre en régimen de flexible deberá permanecer en el mismo igual periodo mínimo de un año.

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 4

ACUERDO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL TURNO FLEXIBLE

De una parte, Eduardo Sañudo Sánchez y María Gazulla Garcerán en nombre y representación de la mercantil Terminales Químicos, SA

De otra, 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 14.00 y las 15.00 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 14.00 y las 18.00 del anterior día laborable. Para la prestación en fin de semana y festivos se deberá de preavisar entre las 14.00 y las 18.00 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 la hora 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 06.00 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 903,22€/mes durante el año 2024 (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,

CAPÍTULO VIII
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/as 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/as 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/as 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/a, 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/as, compañeros/as, subordinados/as, familiares de cualquiera de ellos/as o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio. Se entenderá por faltas graves de respecto los comentarios peyorativos o denigrantes con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo.

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/as 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/as 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 una persona trabajadora 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, identidad sexual, expresión de género o características sexuales a cualquier persona con relación con la empresa (personas trabajadoras, solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, etc.).

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 la persona empleada haya sido debidamente informada 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.

1. 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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.

2. 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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 69. *Graduación de Faltas*

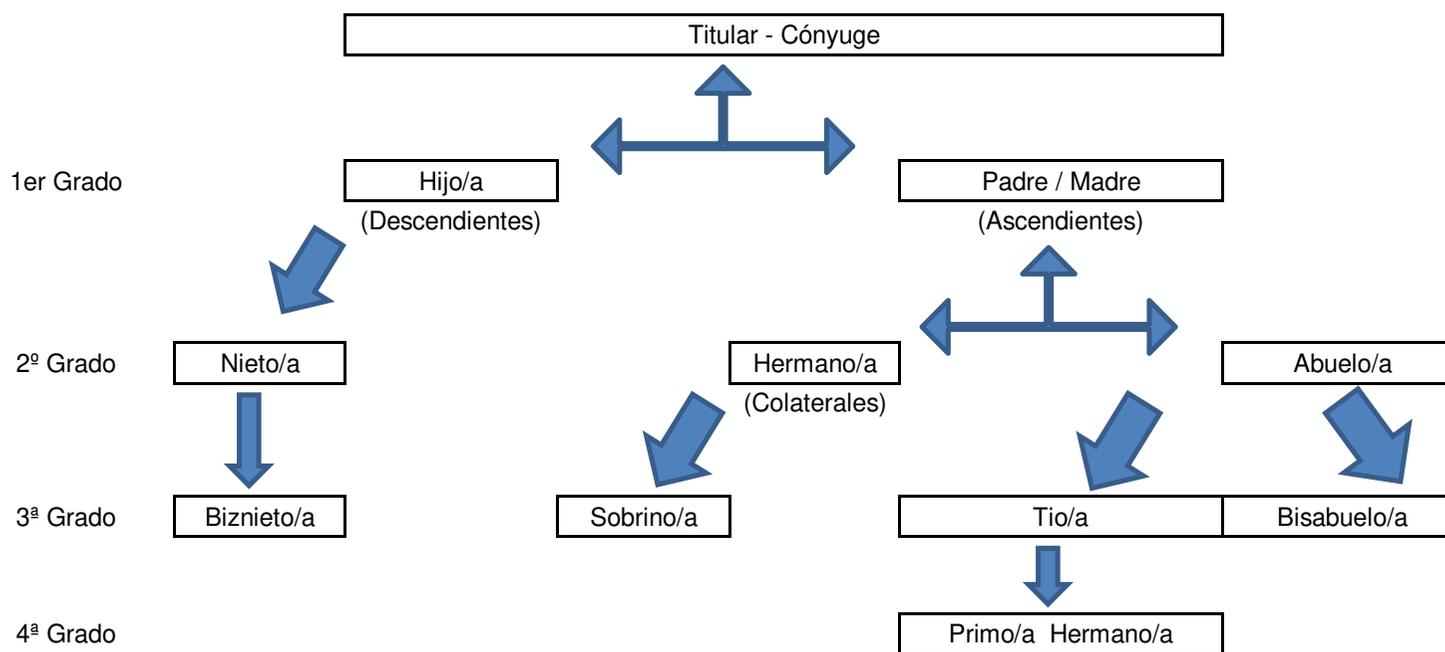
A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

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

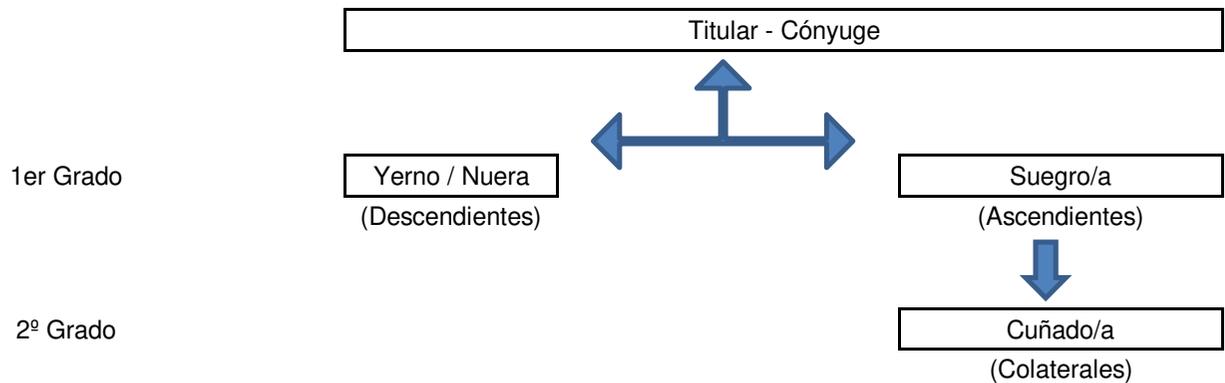
(Continúa en la página siguiente)

ANEXO 6
GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

CONSAGUINIDAD:



AFINIDAD:



Barcelona, 16 de juny 2025
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada