

Divendres, 16 de juliol de 2010

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 1 de juliol de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cargill, SLU (abans Cargill Ibérica, SL) per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0804602).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cargill, SLU, (abans Cargill Ibérica, SL) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 3 de juny de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cargill, SLU (abans Cargill Ibérica, SL) per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0804602) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona.

Trascripción literal del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Cargill, SLU (anteriormente Cargill Ibérica SL y previamente Cerestar Ibérica SL) para los años 2010-2012

#### CAPITULO I. NORMAS DE APLICACIÓN

##### ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los empleados y trabajadores de la Empresa "CARGILL SLU." (anteriormente Cargill Ibérica SL y previamente Cerestar Ibérica SL) que presten sus servicios en cualquiera de las dependencias o delegaciones radicadas en la Provincia de Barcelona y estén adscritos a la cuenta de cotización de la Seguridad Social (número patronal) 08-1453899-30

##### ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio afectará a todo el personal indicado, que se halle en alta o se incorpore en la plantilla de la Empresa durante la vigencia de este Convenio, con excepción del personal directivo a que se refiere el apartado 3.C. del Artículo 1. del Estatuto de los Trabajadores.

##### ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

Este Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat; su duración será hasta el 31 de Diciembre de 2012.

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2010.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones de un nuevo Convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

##### ARTÍCULO 4.- DENUNCIA, PRORROGA Y REVISIÓN.

El Convenio deberá denunciarse a su término, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, efectuándolo por escrito y con sujeción, en su caso, a las formalidades exigibles en la Ley. De no haberse producido tal denuncia en dicho tiempo por ninguna de las partes, se estará a lo dispuesto en el Artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Divendres, 16 de juliol de 2010

## ARTÍCULO 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones contenidas en este Convenio, sustituirán en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo entre la Empresa y sus trabajadores. Ambas partes convienen que las condiciones que en el futuro puedan resultar de cualquier disposición legal, reglamentaria, Convenio Colectivo de cualquier ámbito, pacto o norma de otro rango que en lo sucesivo se apruebe, serán compensables y absorbibles por las condiciones contenidas en este Convenio, incluso las de índole económico, comparadas ambas situaciones en forma global y anual.

## ARTÍCULO 6.- GARANTÍA PERSONAL.

A todo trabajador o grupo de trabajadores que, en el momento de firmarse este Convenio Colectivo gocen de condiciones que, en cómputo global anual, fueran superiores a las que para ello resulten del mismo, se les respetará tales mejores condiciones a título estrictamente personal, como garantía "ad personam".

## ARTÍCULO 7.- COMISIÓN PARITARIA DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

Para velar por la aplicación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio se crea una Comisión Paritaria, formada por (4) cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa y (4) cuatro designados por el Comité de Empresa de Martorell.

Los miembros deberán ser elegidos entre los que formaban parte en su día de la Comisión Negociadora del Convenio. Dicha Comisión tendrá como único cometido dirimir los problemas de interpretación del texto del presente Convenio.

## CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

### ARTÍCULO 8.- ORGANIZACIÓN PRÁCTICA DEL TRABAJO.

La organización práctica del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

### ARTÍCULO 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas), para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
3. Fijación tanto de los "índices de desperdicios", como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniendo en cuenta, en todo caso, la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
5. Si, por motivo de la implantación de un sistema de rendimientos e incentivos de una o varias secciones que componen la fabricación, alguien hubiera de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hora-hombre, deberá percibir un incremento del 25% de su salario base como mínimo.
6. La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones y métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas, de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

A estos efectos, el trabajador conservará, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempo, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

Si, durante el período de modificación, el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

Divendres, 16 de juliol de 2010

En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegaran a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

7. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

8. La fijación de fórmulas claras y sencillas para obtención de los cálculos de retribuciones que correspondan a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el nivel profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

### ARTÍCULO 10.- IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo, será el siguiente:

1. Para el establecimiento de un sistema de rendimiento en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima, y cambio de métodos de trabajo, será preceptivo el informe al Comité de Empresa; informe que deberá ser presentado quince días antes de la implantación de los nuevos sistemas.

2. Limitar hasta el máximo de doce semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

3. Finalizado el período de experimentación y en el plazo máximo de quince días, será preceptivo el informe razonado, expresando la conformidad o desacuerdo del Comité de Empresa quien para su asesoramiento podrá recabar informes y comprobaciones de los sistemas por parte de los técnicos o expertos que crea oportunos.

4. En el caso de no ser aceptadas por los representantes de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe a la inspección de trabajo, en este último caso la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días, a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de Empresa.

5. Exponer en los lugares de trabajo la especificación de la tarea asignada a cada puesto, así como de las tarifas aprobadas de forma clara y sencilla.

6. Cuando las necesidades de explotación lo aconsejen, podrá ser establecido el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos, de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

### ARTÍCULO 11.- CAMBIOS Y TRASLADOS.

La Dirección podrá ordenar dentro de cada centro de trabajo, aquellos cambios y traslados de personal que la organización de la producción exija a juicio de la misma, respetándose los derechos que al trabajador le correspondan por su categoría profesional y de acuerdo con la Legislación Vigente.

### ARTÍCULO 12.- TRASLADOS.

Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuerdo entre la Empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, y previa información a los Representantes de los Trabajadores, podrá la Empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. En todo caso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. La Empresa vendrá obligada a facilitar al trasladado las ayudas necesarias para poder acceder al disfrute de una vivienda de características similares a la que viniera

Divendres, 16 de juliol de 2010

---

ocupando, y, si procede, la Empresa abonará la diferencia de renta en más, si la hubiere, en relación con lo que viniera satisfaciendo dicho trabajador.

Si el trabajador, autorizado al traslado, optase por la rescisión del contrato, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la Jurisdicción competente.

4. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma Empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

### ARTÍCULO 13.- TRASLADO DEL CENTRO DE TRABAJO.

En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán en dicho aviso detallarse los siguientes extremos:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo
- b) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se lleva a efecto por la Empresa, tendría derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

### ARTÍCULO 14.- TRABAJOS DE DISTINTO NIVEL.

La empresa, en caso de necesidad, con duración temporal limitada, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un nivel superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos y en todo caso un máximo de seis meses en un año u ocho meses en dos años, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Alcanzados los plazos señalados el trabajador puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada, con las excepciones apuntadas y se procederá a cubrir la vacante de acuerdo con las normas generales internas.

La retribución, en tanto se desempeña trabajo de categoría superior, será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de un nivel inferior esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su categoría origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana.

En el supuesto de producirse el cambio por la necesidad concreta de una reorganización de un departamento o sección que afecte a uno o más empleados y las nuevas tareas que se asigne a los afectados merezcan una calificación de nivel inferior al anterior, la Empresa podrá llevarlo a término sin más, manteniéndoles a título personal el grado y la categoría del puesto anterior y consecuentemente la garantía salarial que tuviera, lo que se comunicará a los representantes de los trabajadores. En tal supuesto podrá permanecer en el mismo puesto hasta que, produciéndose en su departamento u otro una vacante de igual nivel al de origen, acceda a ella, bien directamente o bien con arreglo a las normas generales de acuerdo con lo establecido en el Artículo 26.

Divendres, 16 de juliol de 2010

Si un empleado, por propia iniciativa, solicita el traslado a un puesto de nivel inferior al que venía desempeñando y acepta el traslado, su nuevo grado y categoría oficial será el que corresponda al nuevo puesto.

En los casos de manifiesta incapacidad física o aptitudinal de un trabajador, podrá ser readaptado a un nuevo puesto de nivel inferior, siendo la garantía salarial la del nuevo grado o como mínimo la de dos grados por debajo de aquel del cual procede. Cuando la incapacidad sea consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la garantía salarial, a título personal, será la del grado del puesto del que procede.

Se mantendrá en ambos supuestos, a título personal, la categoría oficial que venía ostentando. En todo caso podrá el Comité recabar de la Empresa la información adecuada acerca de tales cambios.

### ARTÍCULO 15.- CONTROL DE ABSENTISMO.

Con el fin de mejorar la productividad de los distintos centros de la Empresa, las partes se muestran de acuerdo en establecer, durante la vigencia de este Convenio, un constante control del absentismo de la plantilla, con el objeto de mantenerlo dentro de los límites correctos y especialmente a corregir el absentismo de aquel personal que actualmente tiene una desviación reiterada de tal índice.

Para ello se acuerda mantener la comisión, designada por el Comité de Empresa y la Dirección, cuyo cometido será establecer una política de control del absentismo, a desarrollar conjuntamente durante la vigencia de este Convenio.

### CAPITULO III. FORMAS DE CONTRATO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### ARTÍCULO 16.- FORMAS DE CONTRATO.

Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial.

Asimismo, podrán celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la Legislación Laboral Vigente.

Son trabajadores fijos los admitidos en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a duración.

Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza, duración del contrato y del presente Convenio.

Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa, siempre que así conste por escrito. El contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses y deberá expresarse causa determinante de su duración.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en: excedencia especial, enfermedad o situación análoga y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente la Dirección de la Empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito, en otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional. Si la duración de la interinidad fuera superior a dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial, el trabajador, a su cese, percibirá una indemnización de 20 días por año o fracción.

Son trabajadores contratados a tiempo parcial los que prestan sus servicios un determinado número de días al año, al mes o a la semana o durante un determinado número de horas, respectivamente. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla salvo las limitaciones que se derivan de la naturaleza y duración del contrato y del presente Convenio.

Durante la vigencia del Convenio los nuevos contratos de carácter indefinido que se vayan a producir, así como la conversión de los contratos temporales que se pasen a indefinidos, se harán con arreglo a la regulación establecida en el Real Decreto Ley 5/2001, salvo que dicha disposición sea expresamente modificada por legislación posterior.

Divendres, 16 de juliol de 2010

---

Se facilitará a los Representantes de los Trabajadores una Copia Básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta Dirección.

Esta Copia Básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número de DNI., el domicilio, el estado civil y cualquier otro que de acuerdo con la Ley, pudiera afectar a la intimidad personal.

Se notificará a los Representantes de los Trabajadores las prórrogas de los contratos a los que se refiere el párrafo anterior, así como las denuncias de los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

### ARTÍCULO 17.- EMPLEO JUVENIL.

Con intención de disminuir los índices de paro de los que todavía no han accedido al primer empleo, y con efecto de canalizar la generación de empleo juvenil a las nuevas tecnologías industriales, existirá una reserva del 1% de las vacantes anuales para el personal contratado por prácticas, aprendizaje o cualquier otra forma de empleo juvenil y cuyos candidatos deberán reunir las condiciones requeridas.

### ARTÍCULO 17 bis.- EMPLEO Y CONTRATACIÓN

1. Con el fin de fomentar el empleo de los más jóvenes y su posibilidad de formación temporal, se garantiza un salario bruto, en computo anual, de 12.487,26 EUR, más los pluses que pudieran corresponder en función del régimen horario.

2. Esta retribución se aplicará a aquellos contratos que se realicen con carácter eventual para cubrir puestos de trabajo durante el periodo vacacional estival, siempre y cuando la misma persona no se haya contratado anteriormente de esta forma.

### ARTÍCULO 18.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Las categorías profesionales son las que vienen reflejadas en los anexos correspondientes.

### ARTÍCULO 19.- CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

No obstante a lo previsto en el Artículo anterior, a fin de conseguir una mejor adaptación de las distintas características de los puestos de trabajo a unos criterios objetivos de clasificación profesional, seguirá en vigor en la Empresa el actual sistema de calificación de puestos de trabajo aplicado como hasta ahora al personal semanal y al personal mensual hasta el actual grado 5, sistema adecuado a la organización de los distintos factores de producción basado en el método científico, recogido en el correspondiente manual base y en una técnica de descripción del puesto de trabajo aceptado por ambas partes.

Las tablas de niveles-puntos aplicadas, mientras el sistema de clasificación sea vigente, serán las indicadas en el anexo IX

Durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se comprometen a realizar el estudio de un nuevo método de valoración y clasificación de los puestos de trabajo operativos, adecuado al contenido de los puestos existentes en la Empresa. Posteriormente se estudiará la posibilidad de pasar del actual sistema de niveles a un sistema de grupos profesionales.

### ARTÍCULO 20.- GRUPOS DE CALIFICACIÓN.

Los puestos de trabajo, una vez calificados, se agrupan en niveles con calificaciones totales similares que se distribuyen según las tablas correspondientes en cada caso.

### ARTÍCULO 21.- CAUSAS DE REVISIÓN DE LA CALIFICACIÓN Y DE NUEVA CALIFICACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO.

La Dirección de la Empresa podrá efectuar cuantas revisiones sean necesarias para asegurar que las clasificaciones del puesto de trabajo y las producciones exigibles están en consonancia con el método establecido, o variar estas si las circunstancias lo aconsejasen.

De acuerdo con ello, se podrán revisar las calificaciones por las siguientes razones:

-Fabricación de nuevos productos.

Divendres, 16 de juliol de 2010

---

- Variación en el método de trabajo.
- Incorporación de nuevas herramientas, utillaje o equipos o modificación de los existentes.
- Utilización de nuevas máquinas.
- Cambio de máquina o instalación.
- Error de transcripción o descripción de tareas.

La Empresa tramitará las peticiones que, sobre revisiones de calificación de puestos le sean formuladas, cuando el trabajador estime que el encuadramiento de su puesto de trabajo no es el adecuado para la tarea que realiza, de acuerdo con la calificación del puesto establecida.

En ambos casos la Dirección de la Empresa remitirá las revisiones a efectuar a la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo.

En cualquier caso se reconocerán efectos económicos desde la fecha de solicitud, a los cambios de valoración del puesto de trabajo que implique mejora de las retribuciones salariales.

#### ARTÍCULO 22.- PERIODO DE ADAPTACIÓN.

Se establece que, tanto por la implantación de nuevos sistemas de trabajo, ampliaciones, cambios de métodos u organización y promociones, siempre que la Dirección lo crea necesario, se aplicarán unos periodos de formación y adaptación, a fijar según las circunstancias de cada caso con un plazo máximo de seis meses, pasando información al Comité. Pasado el período de adaptación, si el trabajador afectado alcanzase el rendimiento oportuno, quedaría confirmado en el puesto. En caso contrario, automáticamente volverá al puesto de trabajo de procedencia.

#### ARTÍCULO 23.- COMISIÓN DE VALORACIÓN.

Para la aplicación del sistema de valoración a que se refiere este capítulo se constituye una Comisión Paritaria de Valoración formada por miembros designados por el Comité de Empresa y representantes de la Empresa, la que como delegada del Comité de Empresa y la Dirección de la misma aceptan las partes en este acto.

#### CAPITULO IV. INGRESOS, ASCENSOS, PLANTILLAS, ESCALAFONES Y CESES

#### ARTÍCULO 24.- INGRESOS.

El ingreso de los/as trabajadores/as fijos/as se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, etc.

La empresa, en el momento que se precise, solicitará al INEM la relación del registro especial de minusválidos, dando conocimiento de dicha gestión al Comité de Empresa.

En cada centro de trabajo la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

La Empresa comunicará al Comité de Empresa el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. El Comité de Empresa velará por su aplicación objetiva.

#### ARTÍCULO 25.- PERIODO DE PRUEBA.

El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período 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 técnico titulado: Seis meses
- Personal técnico no titulado: Tres meses

Divendres, 16 de juliol de 2010

-Administrativos: Dos meses

-Especialistas: Un mes

-Trabajadores no cualificados: Quince días

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la Empresa y el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por la Empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo de período de prueba.

### ARTÍCULO 26.- ASCENSOS.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de los técnicos titulados, encargado, capataz, jefes sección, jefe de proceso de datos, jefe explotación, jefes administrativos, jefe ventas, delegado, conserje, cobrador y guarda jurado, serán de libre designación de la Empresa.

2. Para el resto de los niveles profesionales, la Empresa establecerá un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la Empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

3. Para estos niveles profesionales, antes de proceder a la promoción, la Empresa previamente informará a los Representantes de los Trabajadores de que pruebas son necesarias y adecuadas y que requisitos deberán reunir los candidatos para optar a los puestos en concurso

En parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por el Comité de Empresa. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes, tratarán de negociar una solución acordada. Si a pesar de ello fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la Inspección de Trabajo o de mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

A los efectos de asegurar la representación del Comité de Empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éste designará dos representantes que participarán en tribunales, concurso-oposición, concurso de méritos, etc. con voz y sin voto. Asimismo harán constar en acta levantada al efecto sus salvedades.

### ARTÍCULO 27.- PLANTILLAS.

La Empresa confeccionará cada año las plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada grupo orgánico funcional y a nivel profesional.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, la Empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan. Una vez producida la amortización se comunicará al Comité de Empresa.

### ARTÍCULO 28.- ESCALAFONES.

Con carácter único y por centro de trabajo, la Empresa confeccionará anualmente los escalafones de su personal en dos modalidades diferentes:

a) General, que se agrupará a todo el personal de la Empresa en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador.



Divendres, 16 de juliol de 2010

---

b) Especial, que se agrupará a los trabajadores por grupos orgánicos funcionales y niveles profesionales.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo nivel profesional. En caso de igualdad decide la antigüedad en la Empresa, y si ésta es igual, la mayor edad del trabajador.

Con la misma periodicidad indicada, la Empresa publicará los escalafones para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de 30 días a partir de dicha publicación para reclamar ante la Empresa sobre la situación que en la misma se haya asignado. Si la Empresa no contesta en el plazo de 60 días a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

### ARTÍCULO 29.- CESES VOLUNTARIOS.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal técnico: Dos meses.
- Personal de los grupos de administrativos, servicios y comercial: Un mes.
- Personal especialista y no cualificado: Quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el aviso.

La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

### CAPITULO V. JORNADA Y VACACIONES

#### ARTÍCULO 30.- JORNADA ANUAL.

La jornada máxima de trabajo efectiva se establece para todos los colectivos, y con carácter general, en 1.727 horas anuales.

Los cuadros horarios de cada colectivo se fijarán teniendo en cuenta su ciclo, y plan de vacaciones específico.

#### ARTÍCULO 31.- RÉGIMEN DE TRABAJO.

Existen dos sistemas fundamentales de trabajo: El régimen de trabajo continuo y el régimen de trabajo en jornada partida.

1. Régimen de trabajo continuo: Es el que tiene autorizado la Empresa para el centro de trabajo de Martorell, en virtud de los acuerdos de la Delegación de Trabajo de Barcelona de 14 de Mayo de 1.966, de 12 de Mayo de 1.967, 10 de Noviembre de 1.972, 8 de Julio de 1.974, del Departament de Treball de la Generalitat de 29 de Julio de 1.980 y pacto de fecha 9 de Julio de 1.986 ante el Servei Territorial de Barcelona.

1.1. En virtud de tales autorizaciones y pacto, todo el personal de turno de Fabricación, Mantenimiento, Logística, Servicios Generales y Vigilancia afectado, desde el momento en que la Dirección le destine a cualquiera de aquellos servicios estará obligado a trabajar en este régimen, cuyas circunstancias son:

En turnos rotativos y continuados: descansando solo uno de cada cuatro domingos, gozando de descanso compensatorio por los domingos y festivos intersemanales que les correspondan, todo ello de acuerdo con la distribución de horarios, cambios de turnos, descansos compensatorios y domingos y festivos trabajados, que se reflejan en los ciclos correspondientes de 28 días y horarios recogidos en el programa al efecto fijado.

Asimismo, este personal, para alcanzar la jornada anual, dispondrá de los días de descanso necesarios, según el cuadro horario correspondiente, en los que se hallan incluidos los 7 que corresponden a la acumulación anual de los 15

Divendres, 16 de juliol de 2010

minutos diarios de descanso por jornada continuada. Todos estos días de descanso se disfrutarán en forma análoga al actual sistema para las fiestas compensatorias.

Las fiestas correspondientes a cada año se realizarán antes del 31 de Marzo del año siguiente.

A este personal, bajo el concepto "Prestación especial domingo noche" se le abonará un importe de 12 EUR brutos por cada domingo efectivamente trabajado en turno de noche mientras sea de 12 hrs. de duración

1.2. En todo lo no previsto en los dos apartados anteriores, será de aplicación lo autorizado en los antes citados acuerdos de la Delegación de Trabajo de Barcelona y Departament de Treball de la Generalitat y pacto de 9 de Julio de 1.986.

2. Régimen de trabajo en jornada partida. Trabaja en este régimen el personal denominado de plaza, que lo hace en jornada partida de mañana y tarde, de acuerdo con los horarios aprobados.

Asimismo, este personal de plaza, para alcanzar su jornada anual, dispondrá de los días de descanso necesarios según los cuadros horarios correspondientes a cada colectivo, en los que se hallan incluidos la acumulación anual de los 15 minutos diarios de descanso por jornada continuada, que les corresponden por los días trabajados en régimen de turno.

### ARTÍCULO 32.- RÉGIMEN DE TRABAJO DE TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y COMERCIAL.

El personal técnico, administrativo y comercial, efectuará su jornada de trabajo según uno de los sistemas que se definen a continuación:

1. Horario fijo o central: La jornada será de 8 horas diarias de trabajo efectivo de lunes a viernes en régimen de jornada partida con interrupción para la comida de 30 minutos que en ningún caso se computarán como jornada de trabajo.

2. Horario flexible. Para el personal técnico, administrativo y comercial, que preste sus servicios en régimen de horario flexible, se establece lo siguiente:

a) Los límites en régimen de horario flexible se establecen como sigue:

Entrada	Estancia obligada	Comida	Estancia obligada	Salida
7,50 h. a 9,30 h	_____	Descanso de 30'	_____	16'00 h. a 18'30 h.

Los viernes comprendidos entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre el margen inferior de salida se establece en las 15'00 horas. En este período se modificará la estructura de salida de autocares, efectuando la salida uno de los autocares de horario central a las 15,05 horas, y el resto a su hora habitual.

b) Es obligatoria la asistencia al trabajo dentro del "tiempo de estancia obligada".

c) Dentro de la parte flexible, tanto a la entrada como a la salida, cada empleado podrá escoger su propia hora de empezar o terminar la jornada laboral.

d) Dado que el número de horas de trabajo mensual no se altera por el disfrute de este régimen de horario, cada empleado deberá prestar atención de no retrasarse o adelantarse excesivamente sobre el número de horas estándar previsto. En este sentido se permitirá una diferencia de 14 horas en más ó 10 horas en menos sobre las estándar del mes, diferencia que pasará al mes siguiente. El saldo personal no se anulará con el cambio de año natural, por lo que el existente a final de Diciembre pasará a Enero

e) Los empleados podrán solicitar la ausencia de un día de trabajo, por motivos particulares, caso de ser autorizado por el Jefe y Director respectivo. Las horas estándar correspondientes a tales ausencias se cargarán al saldo del interesado.

f) La Dirección solo podrá restringir el horario en aquellas circunstancias objetivas en que las necesidades del trabajo o la organización lo exijan, aplicando en este caso, el horario normal aprobado para el centro. El Comité de Empresa podrá solicitar de la misma, información sobre las causas de tal restricción.

Divendres, 16 de juliol de 2010

g) El personal técnico, administrativo y comercial, podrá beneficiarse de los llamados "puentes", o sea, la no asistencia al trabajo en un día laborable entre dos festivos, recuperando las horas de dicho día mediante el horario flexible y dentro del mes en que se disfrute dicho "puente", o bien, computándolo como un día de vacaciones. Para lo anterior se establecerán turnos dentro de las secciones al objeto de que todos los empleados puedan beneficiarse de esta normativa, en cualquier caso, deberá permanecer un retén en cada sección, no pudiendo exigir el Jefe de Departamento o Sección la asistencia al trabajo a más del 50% de la plantilla.

h) Mensualmente se facilitará el listado de marcas a aquellos empleados que lo soliciten.

El personal técnico, administrativo y comercial, adscrito al horario fijo o al horario flexible, dispondrá de las fiestas complementarias de las del Calendario Oficial, necesarias para alcanzar la jornada anual pactada, según el cuadro horario correspondiente, de las cuales quedan fijadas las siguientes, que tendrán el tratamiento de festivos oficiales:

-Jueves Santo  
-24 de Diciembre  
-31 de Diciembre

Cuando los días 24 y 31 de Diciembre coincidan en sábado o domingo, los festivos correspondientes se trasladarán al día laborable inmediatamente anterior.

Para este colectivo se considerará la jornada del día 24 de diciembre de 5 horas efectivas.

Las fechas de disfrute del resto de los festivos complementarios serán fijadas de común acuerdo entre los Representantes de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa. Las fechas así fijadas serán opcionales, pudiendo trasladar cada empleado/a el disfrute de las mismas a fechas distintas, de mutuo acuerdo con su supervisor inmediato.

Tanto en las fiestas con tratamiento de festivo oficial como en las especificadas en el párrafo anterior, asistirá al trabajo, de forma obligatoria, una persona por sección; el jefe de la sección, si las razones organizativas lo permiten, podrá eximir de esta obligación. El personal que obligatoriamente trabaje alguno de los días citados, disfrutará su fiesta en la fecha que él elija.

### ARTÍCULO 33.- JORNADA PARTIDA.

El régimen de trabajo en todos los casos de jornada partida a que se alude en este Convenio, tendrá a todos los efectos su condición de tal, aún cuando para reducir el tiempo de permanencia de los trabajadores en la Empresa se haya convenido expresamente continuar manteniendo el descanso o interrupción del mediodía en tiempo inferior a una hora.

### ARTÍCULO 34.- JORNADA DEL DÍA DE NAVIDAD.

El día de Navidad será considerado festivo a todos los efectos para la totalidad de la plantilla, exceptuando al de vigilancia, portería, supervisión proceso y taller eléctrico. El personal que deba cubrir estos puestos disfrutará, en compensación, de la festividad del día 1 ó 6 de Enero siguiente.

### ARTÍCULO 35.- VACACIONES.

1. El periodo de vacaciones se establece en 24 días laborables, de los cuales se podrán realizar un máximo de 22 días seguidos en verano

2. Los días de vacaciones se incrementarán en número de dos cuando el trabajador tuviese que disfrutar el intervalo de los 22 días de vacaciones, en dos o más periodos, a solicitud de sus superiores, por necesidad de servicios y de acuerdo con el interesado.

3. La parte de vacaciones, reducciones de jornada o fiestas compensatorias que no pudiera disfrutarse dentro del año natural deberá estar realizada antes del 31 de enero del año siguiente. Esta obligación no existirá para las fiestas compensatorias del personal de horario central o flexible y para aquellas generadas antes del 31 de diciembre de 2006, cualquiera que sea al colectivo

4. El personal que se encuentre de baja antes del inicio del período de vacaciones acordadas, y continúe con esa baja dentro de dicho período, pactará con la Empresa las fechas para realizar los días de vacaciones afectados por ello, debiéndose llevar a cabo el disfrute de esos días antes de la finalización del año natural en curso. Cuando un

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de juliol de 2010

trabajador, al final del año natural, se encuentre en situación de incapacidad transitoria y no haya podido disfrutar las vacaciones, o parte de ellas, a causa de la citada situación de IT, se estará a lo que establezca la legislación vigente

5. El personal que realiza turno ciclos disfrutará sus vacaciones según lo siguiente:

- Periodo de Semana Santa

Una tercera parte del personal de cada sección efectuará vacaciones desde el lunes inmediatamente anterior a Viernes Santo hasta el Domingo de Pascua, ambos inclusive (total 7 días naturales).

Para este periodo se establecerá un sistema rotativo a fin de que cada persona pueda disfrutar de estas vacaciones una vez cada tres años.

- Periodo de Verano

Se establecen tres periodos de vacaciones de cuatro semanas cada uno (total 28 días naturales por periodo), que se iniciarán el último lunes del mes de Junio, siendo los otros dos a continuación.

Se garantiza el disfrute de las vacaciones dentro de cada uno de estos tres periodos, a un tercio de cada turno al mismo tiempo, rotando anualmente en el disfrute del primer, segundo y tercer periodo.

Ejemplo, para 2007:

1er. periodo Del 25 de Junio al 22 de Julio  
2º periodo Del 23 de Julio al 19 de Agosto  
3er. periodo Del 20 de Agosto al 16 de Septiembre

El turno que disfrute vacaciones será cubierto por los restantes trabajadores, incluidos los de sustitución.

- Periodo de Navidad y Año Nuevo

Se establecen tres periodos de vacaciones que serán los siguientes:

1er. periodo Del 19 de Diciembre al 26 de Diciembre (ambos inclusive)  
2º periodo Del 25 de Diciembre al 1 de Enero (ambos inclusive)  
3er. periodo Del 1 de Enero al 8 de Enero (ambos inclusive)

Se garantiza el disfrute de las vacaciones dentro de cada uno de estos tres periodos, a un tercio de cada turno al mismo tiempo, rotando anualmente en el disfrute del primer, segundo y tercer periodo

En cualquier caso serán festivos para todo personal de este colectivo, a excepción de los servicios mínimos especificados mas adelante, las siguientes jornadas:

- Los turnos de noche del 24 y del 31 de Diciembre
- El día completo del 25, 26 de Diciembre y 1 de Enero

A efectos de garantizar la Seguridad y el mantenimiento mínimo de la planta durante el periodo citado en el párrafo anterior, se establecen los siguientes servicios mínimos

PUESTO	DÍA				
	24/12	25/12	26/12	31/12	1/1
Portería	1n	1 x T	1 x T	1n	1 x T
Vigilancia	1n	1 x T	1 x T	1n	1 x T
Cogeneración			2 x T		2n
Supervisión proceso		1 x T	1 x T		1 x T
Electricista		1 x T	1 x T		1 x T

1n = 1 persona en turno de noche  
2n = 2 personas en turno de noche  
1 x T = 1 persona por turno  
2 x T = 2 personas por turno

Divendres, 16 de juliol de 2010

En el caso de Supervisión Proceso y Electricista de Turno solo se realizará en caso necesario

En caso de emergencia se requerirá la presencia del personal suficiente para la cobertura de dicha necesidad

En cualquier caso las personas de los servicios mínimos que trabajen durante los días 25, 26 diciembre o 1 de enero, como compensación, percibirán el importe de las horas realizadas a valor de hora extra y adicionalmente horas festivas en el mismo número que las horas efectivamente trabajadas

Como garantía "ad personam" y motivado por la modificación de jornadas en el periodo de Navidad, el personal de turno ciclos, activo a fecha 1 de Enero de 2001, que realice las vacaciones en Navidad durante el primer y tercer periodo, de conformidad a lo que se establece en los apartados anteriores recibirá una compensación económica de 240,40 EUR abonados de una sola vez en la nómina del mes de enero siguiente.

#### ▪ Cómputo de vacaciones

El cómputo de los días de vacaciones resultantes se establecerá como sigue:

- 24 días laborables según Convenio
- 2 días laborables por disfrutarlas en más de un periodo, según Convenio
- Los días laborables que resten para completar los periodos de vacaciones indicados, los abonará cada trabajador con fiestas compensatorias, o bien con días de reducción de jornada

Este colectivo, personal de turno ciclos, como compensación, reducirá su jornada anual en 12 horas al año.

## CAPITULO VI. RETRIBUCIONES

### ARTÍCULO 36.- INCREMENTO DE LAS RETRIBUCIONES.

1. Se establece para los años 2010, 2011 y 2012 un incremento del IPC real sobre las retribuciones salariales reconocidas a todos los trabajadores de la empresa.

Dicho incremento se articulará a través de un incremento a cuenta y su corrección una vez conocido el IPC real del año en curso.

Los incrementos a cuenta a aplicar el 1 de enero de cada año inicialmente serán:

- Año 2010, incremento 1%
- Año 2011, incremento 1%
- Año 2012, incremento 1,5%

Sin perjuicio de que estos valores se ajustarán a lo previsto en el siguiente artículo.

2. En el supuesto de que en el ejercicio correspondiente, una vez auditado, (Octubre, aproximadamente) resultase que el porcentaje entre el EBIT (beneficio neto de explotación, antes de impuestos, fees e intereses) sobre venta neta, fuera igual o superior al 5% se abonaría de una sola vez una retribución individual adicional, variable y no consolidable, que se calculará como un porcentaje de los conceptos salariales fijos individuales, según la tabla siguiente, y en su caso con los importes mínimos indicados.

<u>% (EBIT/Ventas)</u>	<u>% Sobre salario anual</u>	<u>Importe mínimo</u>
5	0,50	185,71
6	0,75	247,61
7	1,10	309,53
8	1,37	371,43
9	1,65	433,33
10	1,92	495,23

Los ejercicios de referencia serán de 1 de junio a 31 de mayo del año siguiente, una vez auditados en octubre, aproximadamente, siendo abonada la variable en el mes de marzo siguiente

Divendres, 16 de juliol de 2010

### ARTÍCULO 37.- REVISIÓN POR IPC.

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre del año 2010 una variación respecto al 31 de diciembre de 2009, superior o inferior al incremento abonado a cuenta para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (incremento abonado).

En el supuesto de que el IPC real resultase superior en relación con el incremento abonado a cuenta para 2010, el incremento de salarios, se efectuará con efectos de 1 de enero de 2010, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2011.

En el supuesto de que el IPC real resultase inferior en relación con el incremento abonado a cuenta para 2010 no procederá la devolución de salarios, pero sí se descontará esta cifra de exceso del incremento del año 2011.

Se procederá de igual forma para los dos años siguientes de vigencia del convenio (2011 y 2012)

### ARTÍCULO 38.- ESTRUCTURA SALARIAL.

La estructura salarial de todo el personal afectado por este Convenio quedará compuesta por los conceptos e importes que a continuación se dicen, cuyo conjunto sustituirá y dejará en todo sin efecto a los que con anterioridad regían en la Empresa.

#### 1. PERSONAL SEMANAL:

a) Salario nivel. Es el salario anual que corresponde a cada productor en función del nivel asignado por aplicación de la valoración regulada en el Capítulo III de este Convenio, a tenor de los importes asignados a los distintos niveles en el Anexo I.

b) Este salario nivel se compone de:

- Sueldo base, cuyo importe por meses naturales y para cada categoría profesional, se recoge en el anexo II.
- Plus Convenio, también devengable por mes natural y cuyos importes están recogidos para cada categoría en el anexo II.
- Pagas de Navidad, Junio y Septiembre, cada una de las cuales se abonará al importe de una mensualidad de sueldo base, plus Convenio, complemento puesto trabajo y antigüedad.

La paga de Navidad se hará efectiva junto con la mensualidad ordinaria de Diciembre y antes del día 22. Las de Junio y Septiembre se harán efectivas con las respectivas mensualidades ordinarias.

- Complemento puesto de trabajo, su importe anual será al que ascienda la diferencia entre el valor del salario nivel que corresponda a cada trabajador y la suma de 15 mensualidades de salario base y 15 mensualidades de plus Convenio.

Este concepto se pagará por mes natural y en las Pagas de Navidad, Junio y Septiembre.

c) Antigüedad. El valor de la antigüedad se establece en un importe fijo por 2 trienios y 5 quinquenios. El importe de cada trienio y quinquenio se cifra en:

Trienio: 78,43 EUR brutos / año

Quinquenio: 156,86 EUR brutos / año

Estas cantidades no serán revalorizables de conformidad a los incrementos que se pacten en Convenio.

No obstante, respecto al personal que en condición de fijo a fecha 1 de enero de 2001 presta sus servicios en la compañía, se le mantiene como garantía "ad personam" que el valor de la antigüedad es el que resulte de aplicar sobre los valores del sueldo base recogidos en el anexo II, dos trienios al 5% y 5 quinquenios al 10%. Este complemento "ad personam" será revalorizable con los incrementos del Convenio y tendrá carácter de no compensable ni absorbible.

Divendres, 16 de juliol de 2010

d) Compensación traslado. Se conviene expresamente que todo el personal que presta sus servicios en la factoría de Martorell y que hubiese sido trasladado con arreglo a las resoluciones del Ilustrísimo Delegado de Trabajo de 15 de Octubre de 1.965 y 16 de Diciembre de 1.970, percibirá la compensación por el traslado correspondiente, con arreglo a los importes que, para cada categoría y por día natural (salvo falta injustificada al trabajo o permiso no retribuido), se fija en el anexo III.

Tal y como hasta ahora estaba convenido, los importes que se fijan para este concepto constituyen una cantidad invariable, independiente de las modificaciones salariales que puedan producirse.

Y, en contrapartida, los trabajadores que ahora la perciben, no dejarán de cobrar esta compensación, aunque fijen su residencia en la zona de Martorell, ni aunque se reintegren al centro de Barcelona.

Un nuevo traslado de este personal reintegrado al centro de Barcelona, otra vez a Martorell, no daría derecho a incremento alguno de la cantidad que estuviese cobrando por este concepto.

e) Plus Turno Ciclo. Para el personal que trabaja en el régimen de trabajo continuo, y de acuerdo con el pacto suscrito en fecha 9 de Julio de 1.986, se establece un Plus Turno Ciclo, cuyos valores se recogen en el Anexo IV, que se abonará en las doce pagas ordinarias y que absorbe y compensa expresamente las cantidades que se venían percibiendo en anteriores Convenios, en virtud de su régimen de trabajo a turnos rotativos, con trabajo en festivos y domingos, bajo los conceptos de compensación por trabajo en domingos, compensación por trabajo en fiestas intersemanales, plus turno día, plus turno noche, prima vacaciones y plus de relevo.

f) Plus de Jornada. Para el resto de colectivos, no incluidos en el régimen a ciclos, se establece un plus de jornada en función del régimen de trabajo efectuado, cuyos valores vienen reflejados en Anexo V, que se abonará en las doce pagas ordinarias y que absorbe y compensa, en la medida que les alcance, las cantidades que venían percibiendo en relación con el régimen de trabajo efectuado o a título individual, bajo los conceptos de compensación domingos, compensación festivos, plus turno día, plus turno noche, prima vacaciones y plus relevo.

Las cantidades que en cómputo global e individual se venían percibiendo por los indicados conceptos y que sobrepasen los valores del plus de jornada que le corresponda a cada uno conforme al Anexo V, se incorporarán al concepto de gratificación personal. Estas cantidades podrán ser absorbidas en el supuesto de ser cambiado a un régimen de trabajo, cuyo plus de jornada o de turno ciclos sea de cuantía superior.

g) Gratificación personal. En dicho concepto se seguirán englobando las cantidades que, a título personal, venían devengando determinadas personas por los siguientes conceptos:

Compensación comedor

Compensación vivienda

Diferencia contratación

Gratificación bomberos

Gratificación ambulancia

Gratificación mando

Plus turno fijo

Estas cantidades no serán absorbibles en ningún caso.

También se englobarán en este concepto salarial, las cantidades que en determinados casos individuales, excedían de los nuevos niveles salariales fijados en el reajuste de la estructura salarial llevada a cabo en 1.978 y se han mantenido a los interesados como garantía "ad personam". Las cantidades garantizadas por este concepto solo podrán absorberse en aquellos casos de promoción. El total anual que cada persona percibía por estos conceptos, con independencia de la forma en que hasta ahora lo cobrara, se prorrateará en doce mensualidades iguales.

Asimismo, se incorporarán las cantidades que a título personal se reconocen como exceso sobre el plus de jornada creado en anteriores Convenios por la mensualización de sus haberes. Solo será absorbible por pasar a prestar servicio en otro régimen con mayor plus jornada o turno ciclos.

Divendres, 16 de juliol de 2010

### 2. PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y COMERCIAL

a) Salario nivel. Es el salario que corresponde a cada empleado, en función del nivel que tienen asignado a su puesto, con arreglo a los importes fijados para cada nivel en Anexo VI de este Convenio.

b) Este salario nivel se compone durante la vigencia de este Convenio:

- Sueldo base, cuyo importe por meses naturales y para cada categoría profesional, se recoge en el Anexo VII.
- Compensación traslado, es la cantidad que se abona a todo el personal, en su día trasladado con arreglo a las resoluciones del Il. Delegado de Trabajo de Barcelona de fecha 15 de Octubre de 1.965, 16 de Diciembre de 1.970 y 8 de Julio de 1.970, en compensación al mayor tiempo invertido y que ambas partes estipulan en el importe que por tal concepto venían percibiendo, incrementado en los mismos porcentajes establecidos en el Artículo 36 de este Convenio. Tal como hasta ahora estaba convenido los importes que se fijan para este concepto constituyen una cantidad invariable, independiente de las modificaciones salariales que puedan producirse. Y en contrapartida, los trabajadores que ahora la perciben no dejarán de cobrar esta compensación, aunque pasen a fijar su residencia en la zona de Martorell, ni aunque se reintegren al centro de Barcelona.

Un nuevo traslado de este personal reintegrado al centro de Barcelona, otra vez a Martorell, no daría derecho a incremento alguno de la cantidad que estuviese cobrando por este concepto.

- Pagas de Navidad, Junio y Septiembre, cada una de las cuales se abonará al importe de una mensualidad de sueldo base, antigüedad, compensación traslado y complemento puesto de trabajo.

La paga de Navidad se hará efectiva junto con la mensualidad ordinaria de Diciembre y antes del día 22. Las pagas de Junio y Septiembre se harán efectivas con las respectivas mensualidades ordinarias.

- Complemento puesto de trabajo, su importe anual reflejará la diferencia, en su caso existente, entre el salario nivel que corresponda al empleado y la suma de 15 mensualidades de salario base y 15 mensualidades de compensación traslado.

Este concepto se pagará por mes natural y en las pagas de Navidad, Junio y Septiembre.

c) Antigüedad. El valor de la antigüedad se establece en un importe fijo por 2 trienios y 5 quinquenios. El importe de cada trienio y quinquenio se cifra en:

Trienio: 78,43 EUR brutos / año

Quinquenio: 156,86 EUR brutos / año

Estas cantidades no serán revalorizables de conformidad a los incrementos que se pacten en Convenio.

No obstante, respecto al personal que en condición de fijo a fecha 1 de enero de 2001 presta sus servicios en la compañía, se le mantiene como garantía "ad personam" que el valor de la antigüedad es el que resulte de aplicar sobre los valores del sueldo base recogidos en el anexo VII, dos trienios al 5% y 5 quinquenios al 10%. Este complemento "ad personam" será revalorizable con los incrementos del Convenio y tendrá carácter de no compensable ni absorbible

#### ARTÍCULO 39.- SUELDO MÍNIMO.

En cualquier caso se garantiza para el personal mayor de 18 años, un total de percepciones de 16.485,71 EUR brutos anuales a excepción de lo indicado en el artículo 17 bis y del personal contratado en prácticas cuyos salarios brutos mínimos anuales serán los siguientes:

- Primer año, el 70% del salario fijado para el puesto de trabajo que ocupe.
- Segundo año, el 85% del salario fijado para el puesto de trabajo que ocupe.

#### ARTÍCULO 40.- MENSUALIZACION.

El 50% del importe adelantado por la Empresa para la implantación del cobro con periodicidad mensual, se deducirá al causar baja definitiva en la Empresa, voluntaria o forzosamente, deduciéndose de la oportuna liquidación. Se exceptúan de esta última devolución los ceses por baja definitiva por muerte, jubilación o invalidez.



Divendres, 16 de juliol de 2010

---

La mensualización en el cobro de los salarios para todo el personal de la Empresa, se entiende expresamente, que no modifica a ningún efecto las condiciones de trabajo, obligaciones o derechos, que correspondan a los trabajadores de la Empresa, por razón de su carácter de mensuales o de semanales que ostentaban hasta la fecha y se conservarán en todo momento, y que expresamente se recogen en el presente Convenio.

### ARTÍCULO 41.- ANTICIPOS.

Los anticipos a cuenta de las cantidades devengadas en concepto de pagas extraordinarias (Navidad, Junio y Septiembre), se concederán en los meses inmediatamente anteriores a hacerse efectivas dichas pagas.

La mensualidad coincidente con vacaciones podrá ser anticipada a quien lo solicite siempre y cuando se efectúe con un mínimo de una semana de antelación a la fecha de disfrute.

### ARTÍCULO 42.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias que en ningún caso superarán los topes legales establecidos.

No obstante se considerarán, en todo caso, como necesarias las siguientes:

- 1) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes; así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.
- 2) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad de que se trate, y mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

En la realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente.

Las horas extraordinarias realizadas podrán ser compensadas, a iniciativa del trabajador con descanso. Para calcular el tiempo de descanso, se aplicará el mismo criterio de cálculo que para la compensación económica.

Si, excepcionalmente, y/o por necesidades urgentes de mantenimiento, algún trabajador alcanzara el máximo legal establecido como límite de horas extraordinarias a efectuar anualmente, el exceso se compensará siempre con tiempo de descanso.

### ARTÍCULO 43.- TRABAJO EN DOMINGO O FESTIVO.

El personal que trabaje un domingo o festivo por encima de los expresamente compensados por los distintos pluses de turno, turno ciclos o jornada que se le reconocen, como consecuencia de este Convenio, percibirá como compensación horas extraordinarias y fiesta compensatoria.

### ARTÍCULO 43.- TRABAJOS QUE PRECISEN DESPLAZAMIENTOS AL EXTRANJERO.

El personal semanal, de cualquier nivel, y mensual de nivel igual o inferior al 6, cuando por motivos de trabajo deba efectuar un desplazamiento al extranjero en domingo o festivo nacional, será compensado con 4 hrs. festivas

### ARTÍCULO 44.- AVISOS A DOMICILIO POR URGENCIAS NOCTURNAS.

Al personal que le sea solicitada su presencia en su puesto de trabajo durante su tiempo de descanso entre jornadas, se le compensará abonando el tiempo de permanencia a valor hora extra, más dos horas extraordinarias por desplazamiento.

Divendres, 16 de juliol de 2010

---

Asimismo, las horas extraordinarias realizadas entre las 22:00 hrs. y las 6:00 hrs. de la mañana siguiente tendrán además de su compensación económica las horas de descanso compensatorio correspondiente. Este mismo tratamiento, en compensación económica y descanso, tendrán las horas realizadas entre las 6:00 hrs. y las 8:00 hrs. por el personal de Retén de Mantenimiento

Cuando el trabajo causante de la emergencia finalice a partir de las 22:00 hrs. transcurrirán 12 hrs. hasta el inicio de la jornada siguiente, excepto si la llegada a planta, para atender la emergencia, es a partir de las 6:00 hrs., en esta circunstancia se continuará la jornada hasta completar 8 hrs. de trabajo

### ARTÍCULO 45.- TIEMPOS DE COMIDA EN PERIODOS DE HORAS EXTRAORDINARIAS.

Los tiempos de comida que coincidan con la realización de horas extraordinarias tendrán el siguiente tratamiento:

- a) Si el trabajador no es avisado antes de empezar su jornada habitual con el tiempo suficiente, se abonará el tiempo de comida y el importe de la misma.
- b) Si el trabajador es avisado con anterioridad al inicio de su jornada se abonará el tiempo de la comida solo en el supuesto de efectuarla en su puesto de trabajo; el importe de la misma siempre irá a cargo del trabajador.

### ARTÍCULO 46.- HORAS DE RELEVO.

Al personal semanal afectado por la obligación de relevo, se le abonará media hora extra a partir de los 6 minutos de espera y una hora extra a partir de los 36 minutos de espera.

## CAPITULO VII. COMPLEMENTOS DE PREVISIÓN Y OBRAS SOCIALES

### ARTÍCULO 47.- SUBSIDIO POR MATRIMONIO Y NATALIDAD.

Para el personal fijo con antigüedad mínima de seis meses y para el personal eventual con contrato de duración mínima de doce meses, se establece un subsidio en caso de matrimonio y por nacimiento de hijo, consistente en una mensualidad ordinaria de salario (no se consideran los pluses de turno, jornada y guardia).

En las mismas condiciones tendrán derecho al subsidio de matrimonio los empleados que formalicen relaciones de pareja de hecho legalmente constituidas y fehacientemente registradas

A partir del año 2010 el subsidio por matrimonio se abonará en una sola ocasión; contraer nuevo matrimonio, o constituir nueva situación de pareja de hecho, no generará derecho a una nueva percepción del citado subsidio.

Si el padre y la madre pertenecen a la plantilla de la Empresa, este subsidio lo percibirá el que de ambos tuviera la retribución más alta. Uno y otro premio son compatibles con lo que pueda corresponder en el Régimen General de la Seguridad Social.

### ARTÍCULO 48.- COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD, ACCIDENTE, MATERNIDAD O PATERNIDAD

En las bajas por enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo, maternidad o paternidad, la Empresa abonará un complemento por la diferencia entre las prestaciones económicas por incapacidad temporal y el 100% de la retribución mensual total, incluidos los pluses de turno, jornada y guardia.

### ARTÍCULO 49.- AYUDA ESCOLAR.

Se concede a los hijos de los trabajadores, cuyas edades se hallen comprendidas entre 1 y 16 años, en concepto de ayuda escolar, la cantidad, para 2010, de 32,15 EUR brutos por cada uno de los 10 meses de curso escolar, ayuda que queda condicionada a que persista la falta de gratuidad efectiva de la enseñanza.

Este importe se incrementará en 2011 y 2012 en el mismo porcentaje que las retribuciones generales.

### ARTÍCULO 50.- BOLSA DE ESTUDIOS PARA EL PERSONAL FIJO.

Se aplicarán; bajo este concepto, las ayudas económicas que vienen reguladas por el Reglamento al efecto establecido, entre la Dirección y el Comité de Empresa. La dotación máxima por año aportada por la Empresa durante la vigencia de este Convenio no excederá de 23.894 EUR para los centros de la provincia de Barcelona.

Divendres, 16 de juliol de 2010

---

Este importe se incrementará en 2011 y 2012 en el mismo porcentaje que las retribuciones generales.

### ARTÍCULO 51.- PREMIO DE PERMANENCIA.

Como homenaje a todos aquellos trabajadores que cumplan 25 años de permanencia en la Empresa y como premio a tal vinculación, así como en manifestación de agradecimiento a cuantos con ella han trabajado durante el tiempo indicado, la Empresa hará entrega a quienes alcancen aquella permanencia de un reloj de oro u otro objeto de uso personal, en el cual se grabará el motivo de la entrega. Juntamente con ello se concederá al trabajador un premio de 1.171,93 entregado de una sola vez.

Este importe se incrementará en 2011 y 2012 en el mismo porcentaje que las retribuciones generales.

El día de la entrega del obsequio será festivo para aquellas personas que lo reciban.

Al personal que no habiendo alcanzado aquel grado de vinculación cause baja por alguno de los motivos siguientes, se le entregará igualmente ambos premios:

- a) Invalidez Permanente a partir de los 55 años de edad.
- b) Cese a partir de los 58 años de edad por causa distinta a un despido declarado procedente.

### ARTÍCULO 52.- LOTES DE NAVIDAD Y REYES.

La Empresa hará entrega de un lote de productos de mesa habituales en tales festividades que dos meses antes de su distribución, seleccionará la Comisión Paritaria de Convenio, asimismo, se entregarán a los trabajadores jubilados y pensionistas de larga enfermedad e invalidez. Igualmente en la festividad de Reyes, se hará entrega de juguetes y obsequios varios para los hijos de los trabajadores hasta los 13 años inclusive.

### ARTÍCULO 53.- CULTURA Y DEPORTE.

Se asigna una bolsa de 9.000 EUR anuales para subvencionar las actividades de Deporte. La comisión correspondiente determinará las actividades a las que irá destinado este importe.

Comisión de cultura: Sin asignación económica determinada. No obstante el Comité de Empresa podrá proponer acciones en materia de cultura, las cuales de ser aceptadas por la Empresa serán subvencionadas en la forma adecuada.

En el supuesto de no agotar la cantidad asignada en la bolsa de deportes los excedentes pasarán a engrosar la cantidad prevista para la bolsa de estudios.

## CAPITULO VIII. DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL

### ARTÍCULO 54.- SERVICIO DE AUTOBUSES.

El horario del actual servicio de autobuses establecido para el traslado a la factoría de Martorell, del personal que reside en Barcelona, será fijado siempre en forma tal que las horas de llegada y salida de Martorell permitan la estricta observancia del horario de trabajo aprobado por la Delegación. Cualquier modificación de horarios, paradas e itinerarios (ida y vuelta) deberá acordarse, en cualquier caso, en el pleno del Comité de Empresa.

### ARTÍCULO 55.- LICENCIA POR MATRIMONIO.

A todo trabajador que contraiga matrimonio, se le concederá un permiso retribuido de 15 días naturales. Este permiso se incrementará en un día más por año de servicio hasta el máximo de 20 días naturales.

### ARTÍCULO 56.- LICENCIAS.

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

Divendres, 16 de juliol de 2010

1. Tres días naturales por nacimiento de hijo, que podrán ser prorrogados por otros dos, en caso de justificada enfermedad, o cuando el trabajador necesite un desplazamiento al efecto.

2. Por enfermedad grave: Tres días naturales en el caso de padres, hijos y cónyuge y dos días naturales en el caso de abuelos (consanguíneos y afines), hermanos, cuñados, suegros y nietos.

En ambos casos cuando medie necesidad de desplazamiento el plazo podrá ampliarse en dos días naturales más.

3. Por fallecimiento: Tres días naturales en el caso de padres, suegros, hijos y cónyuge, dos días naturales en el caso de abuelos (consanguíneos y afines), hermanos, cuñados y nietos, y un día natural en el caso de hijos políticos.

El plazo podrá ampliarse en dos días naturales más, cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

4. Un día natural en los casos siguientes:

- Enfermedad del trabajador con justificante médico.

- Ingreso por urgencias o internamiento superior a 24 horas, o intervención quirúrgica ambulatoria con justificante médico de haberse producido dicha intervención quirúrgica, de padres, hijos o cónyuge. Cuando el ingreso sea por urgencias y conlleve un internamiento superior a las 48 hrs., esta licencia será acumulativa a la del punto 2

5. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

6. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

7. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

8. Un máximo de 10 permisos retribuidos al año, por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes de estudios académicos o profesionales de carácter oficial.

9. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional en los puestos y en la forma regulados en la Legislación Vigente.

10. Como norma general se podrán acumular los periodos de lactancia por jornadas completas, en este caso, dichas jornadas deberán disfrutarse necesariamente de forma inmediata posterior a la suspensión del contrato de maternidad, salvaguardando el derecho individual a elegir esta modalidad o el periodo de lactancia diario

En cuanto a los señalados en los puntos 1, 2 y 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Asimismo, para los mismos puntos 1, 2 y 3; avisando con la debida antelación, los correspondientes días de licencia podrán tomarse en lugar de en el momento de producirse el motivo, dentro de los treinta días naturales siguientes al mismo.

Asimismo para los puntos 5 y 6 se podrá tomar como licencia la noche anterior, en el caso de trabajadores a turno.

### ARTÍCULO 57.- ASISTENCIA A CONSULTORIO MEDICO.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador o sus hijos menores de edad precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de la jornada laboral del trabajador, la Empresa concederá sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo que precise al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en la Empresa, este derecho solo podrá ser ejercitado por uno de ellos.

Divendres, 16 de juliol de 2010

Cuando por razón de enfermedad el padre o la madre del trabajador, con edad superior a 75 años, tenga necesidad de atención médica en consultorio, se concederá un permiso retribuido por el tiempo imprescindible para la consulta, acreditando, debidamente con justificante, el tiempo invertido en esta y con un máximo de 2 veces al año.

En las mismas condiciones, el trabajador dispondrá de permiso para acompañar a la esposa en estado de gestación, a partir del 6º mes, inclusive, al consultorio médico. En este caso el número de permisos se limitará, como máximo, a uno al mes.

### ARTÍCULO 58.- RETRIBUCIONES EN DÍAS DE LICENCIAS Y PERMISO.

En los días de licencias y permiso retribuido se abonará el 100% del salario ordinario, con excepción de los pluses de turno, jornada y guardia.

### ARTÍCULO 59.- ROPA DE TRABAJO.

Las prendas de trabajo que se entregarán, así como su periodicidad, se especifican en el Anexo VIII. Además de las prendas indicadas en el citado anexo, anualmente se entregará un "buff" al personal de turno, mantenimiento y al que habitualmente trabaje a la intemperie, relacionado en el acta de fecha 7 de Junio de 1.996.

Al personal administrativo, en sustitución de la ropa de trabajo, se le abonará en la nómina del mes de Diciembre la cantidad de 66,24 EUR, revisable anualmente.

El personal administrativo cuyo puesto de trabajo esté ubicado en oficinas de fábrica, podrá optar por recibir el equipo de vestuario de técnico, o bien por la compensación económica establecida en el párrafo anterior.

El personal técnico cuyo puesto de trabajo esté situado en oficinas, podrá elegir la compensación económica en lugar de la ropa de trabajo.

En ambos casos, y de optar por la compensación, deberá comunicarse antes del 30 de Septiembre al Departamento de Relaciones Humanas.

### ARTÍCULO 60.- AGUA MINERAL

Existirán tres máquinas expendedoras de botellas de un litro y medio de agua mineral. El precio de la botella, para el trabajador será del 40% del coste total, asumiendo la empresa el 60% restante.

Las botellas serán para su consumo en el propio recinto, por lo que no estará permitido sacar botellas fuera del mismo.

### ARTÍCULO 61.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS.

La totalidad de los trabajadores de la Empresa, con excepción de los Directores, Sub-Directores, Técnicos Jefes y Jefes Administrativos de 1ª podrán obtener excedencias por una sola vez sin percibo de haberes y sin que se compute tal situación a efectos de antigüedad y con derecho automáticamente al reingreso en un puesto de trabajo análogo al que ocupaba, con duración mínima de cuatro meses para el personal mensual y de dos meses para el semanal y un máximo de 5 años en general. Se deberá solicitar por escrito razonado y se comunicará también por escrito su propósito de reingreso con una antelación mínima de 30 días a la fecha del vencimiento.

El periodo de excedencia antes referido podrá ser fraccionado como máximo en dos periodos, siempre y cuando entre la finalización de uno y el inicio del otro hubiere transcurrido un mínimo de tres años

El número de trabajadores en situación de excedencia en toda la plantilla fija de la Empresa no podrá exceder de catorce y con la siguiente distribución: Dos técnicos, cuatro administrativos y ocho obreros. No podrá concederse a más de un trabajador de la misma sección simultáneamente.

Para el otorgamiento de las excedencias se tendrá en cuenta y según el orden de peticiones, la antigüedad de los interesados.

Asimismo, podrán obtener excedencias por maternidad o paternidad, sin sueldo sin que compute tal situación a efectos de antigüedad y con derecho automáticamente al reingreso en un puesto de trabajo análogo al que ocupaba, las madres y los padres que lo soliciten, en razón a la atención a sus hijos menores de cuatro años. Esta situación no podrá

Divendres, 16 de juliol de 2010

---

prolongarse más allá de la fecha en que cumpla cuatro años el hijo motivo de la excedencia. El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de 30 días.

Si el trabajador se dedicase durante la excedencia a trabajos en otra empresa de actividad análoga a la de Cargill Ibérica, SL, quedará automáticamente anulada la excedencia y perderá el trabajador el derecho al reingreso.

### ARTÍCULO 62.- EXCEDENCIAS ESPECIALES.

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la Jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

### CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### ARTÍCULO 63.- FALTAS Y SANCIONES.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

#### ARTÍCULO 64.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

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

#### ARTÍCULO 65.- FALTAS LEVES.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, en la asistencia al trabajo, hasta tres en un mes, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
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, aún 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 debida.
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 faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

#### ARTÍCULO 66.- FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

Divendres, 16 de juliol de 2010

---

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de 30 días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un período de 30 días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. Simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase de ella perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la Empresa.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado comunicación escrita.

### ARTÍCULO 67.- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en 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.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, enseres, edificios y documentos de la Empresa.
4. 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 ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

Divendres, 16 de juliol de 2010

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

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

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director de la Empresa.

### ARTÍCULO 68.- INASISTENCIA POR DETENCIÓN.

A efectos de régimen disciplinario de la Empresa, no se considerarán automáticamente faltas injustificadas las inasistencias al trabajo derivadas de detención judicial o policial, por lo que deberán estudiarse las circunstancias de la falta.

### ARTÍCULO 69.- RÉGIMEN DE SANCIONES.

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

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa y Delegados Sindicales, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga.

### ARTÍCULO 70.- 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 suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en un grado máximo.

### ARTÍCULO 71.- PRESCRIPCIÓN.

La facultad de la Empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los tres días; para las faltas graves a los quince días y para las muy graves a los treinta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

### ARTÍCULO 72.- CANCELACIÓN DE ANTECEDENTES.

Se cancelarán a todos los efectos las sanciones impuestas, por el transcurso de los siguientes plazos a contar desde la fecha en que hubieran ganado firmeza dichas sanciones.

Faltas leves: Seis meses

Faltas graves: Un año

Faltas muy graves: Dos años

## CAPÍTULO X. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### ARTÍCULO 73.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de



Divendres, 16 de juliol de 2010

trabajo que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de la evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

A cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley, así como los siguientes:

### 1 Principios generales:

1.1 Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles, de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbral utilizados por el INSHT del Ministerio de Trabajo.

1.2 En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.3 Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

1.4 Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1º su generación, 2º su emisión, 3º su transmisión, y solo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5 En toda ampliación o modificación del proceso productivo, se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleva anejas.

1.6 Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la Prevención de la Salud y la Seguridad de los trabajadores, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

1.7 Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

1.8 En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo. Así mismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación o disminución de tales circunstancias.

### 2 Delegados de Prevención:

2.1 Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los miembros del Comité de Empresa, con arreglo a las normas establecidas en el artículo número 35 de la LPRL

2.2 En lo que se refiere a sus competencias y facultades, se estará a lo previsto en el artículo 36 de la LPRL

2.3 Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la LPRL, en su condición de representantes de los trabajadores. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en

Divendres, 16 de juliol de 2010

materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la LPRL.

### 3 Comité de Seguridad y Salud:

3.1 En el centro de trabajo de Martorell se constituirá el Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes designados por el empresario en igual número al de los Delegados de Prevención de la otra. En las reuniones del comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición del mencionado Comité. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité

3.2 El Comité se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

3.3 El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes de la LPRL

### 4 Vigilancia y prevención del riesgo

4.1 La Dirección de la empresa, asesorada técnicamente –cuando lo hubiere- por el departamento de seguridad, medicina de empresa, y cuantos consultores técnicos considere necesarios, elaborará:

- a) Una evaluación de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo
- b) Una planificación de la acción preventiva
- c) Un plan de prevención general, indicando las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse

### 5 Evaluación de los riesgos

5.1 En este apartado se estará a lo previsto en el artículo 16 de la Ley anteriormente referenciada, dándole, por reproducido en su integridad.

### 6 Vigilancia de la salud

6.1 El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la LPRL

6.2 La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

6.3 Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

### 7 Programas, presupuestos y controles:

7.1 El Comité de Seguridad y Salud será debidamente informado de todos los programas anuales destinados a la protección de la salud de los trabajadores, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo en los términos establecidos en la LPRL

### 8 Tecnología y organización del trabajo:

Divendres, 16 de juliol de 2010

8.1 El Comité de Seguridad y Salud será informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

9 Protección a la maternidad

9.1 En este apartado se estará a lo previsto en el artículo 26 de la Ley anteriormente referenciada, dándole, por reproducido en su integridad

### CAPÍTULO XI. DERECHOS SINDICALES

#### ARTÍCULO 74.- ACCIÓN SINDICAL.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir información que les remita su sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en los centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

#### ARTÍCULO 75.- CARGOS SINDICALES.

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese. Ello será extensivo también a los cargos sindicales a nivel de secretariado del sindicato respectivo.
- c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la Dirección de la Empresa y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de Convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

#### ARTÍCULO 76.- DELEGADOS SINDICALES.

1. DELEGADOS SINDICALES

En los centros de trabajo de la Empresa que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia

Divendres, 16 de juliol de 2010

en los Comités de Empresa, estarán representados a todos los efectos por los delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el centro de trabajo.

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

-De 250 a 750 trabajadores: Uno

-De 751 a 2.000 trabajadores: Dos

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del Comité, estarán representados por un solo delegado sindical.

### 2. FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa, así como los siguientes derechos y funciones:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la Dirección de la Empresa.
2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
  - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
  - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
  - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Cuota Sindical. A requerimiento de los sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

### ARTÍCULO 77.- COMITÉS DE EMPRESA.

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:
  - A) Ser informados por la Dirección de la Empresa.
    1. Trimestralmente sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
    2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados y la memoria.

Divendres, 16 de juliol de 2010

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

4. En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) El Empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contratos que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d) Sobre sanciones impuestas por la Empresa.

e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

l. Anualmente, conocer la evolución de la plantilla durante el año y las diversas modalidades de contratación y subcontratación, junto con las horas extraordinarias realizadas.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

2. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

3. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3.a) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

## 2. GARANTÍAS

A) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato al que pertenezca.

Divendres, 16 de juliol de 2010

En el supuesto de despido, declarado improcedente de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

D) Dispondrán del crédito de horas mensuales, que la ley determine, retribuidas con el mismo valor de su jornada habitual.

Los miembros del Comité, con trabajo a ciclos, podrán compensar con horas sindicales la jornada anterior o posterior al día de la reunión oficial con la Empresa, siempre que una de las jornadas coincida con el turno de noche.

Serán a cargo de la Empresa las horas sindicales realizadas por miembros del Comité con trabajo a ciclos, cuando asistan a reunión plenaria con la Empresa y su turno de trabajo sea de noche, en las siguientes condiciones:

A cargo de la Empresa un mínimo de 4 horas en reuniones que no alcancen este tiempo de duración, y con la duración real en las que superen las 4 horas.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del Comité, como componentes de comisiones negociadoras del Convenio Colectivo y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales pertenecientes a una misma organización sindical será acumulable por periodos semestrales, dentro de cada año natural.

Para que esta acumulación sea efectiva, será necesaria la firma de un acta de cesión de las horas sindicales individuales, a favor de la Sección Sindical correspondiente. Esta acta deberá realizarse a principios de los meses de Enero y Julio de cada año.

El control de las horas acumuladas en bolsa semestral será realizado por las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa. Cada una de ellas designará un miembro de la Sección Sindical que se ocupe del control y gestión del crédito horario. Esta designación será comunicada por escrito a la Dirección de la Empresa.

A principios de cada trimestre, es decir, a principios de los meses de Enero, Abril, Julio y Octubre de cada año, las personas designadas entregarán a la Dirección de la Empresa una previsión trimestral de utilización de horas sindicales, especificando las personas que vayan a hacer usos del crédito horario y el número de horas que utilizarán, así como el número de horas consumido en trimestres anteriores.

Como norma general, la antelación mínima de preaviso de utilización de crédito horario será de 48 horas, con las excepciones siguientes:

- Actos, cursos, congresos o jornadas organizados por los Sindicatos con representación en el Comité de Empresa: Serán preavisadas cuando se conozca la participación de los miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales en estos eventos (mínimo 15 días).
- Únicamente en el caso de urgencias podrán no cumplirse los plazos de preaviso anteriores

E) Los sindicatos que tengan acreditada la implantación prevista en el artículo 77 de este Convenio, y las partes negociadoras de la Comisión Deliberadora del Convenio, podrán designar de mutuo acuerdo un Presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

Divendres, 16 de juliol de 2010

Igual facultad tendrán el Comité o los Delegados Sindicales respecto a las Asambleas legalmente convocadas con arreglo a lo dispuesto en el artículo 79 del Convenio, sin más requisito que la previa comunicación escrita a la Dirección de la Empresa de las personas designadas.

### ARTÍCULO 78.- ASAMBLEAS.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo y podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, Delegados Sindicales o un tercio de la plantilla.

La Empresa facilitará el uso de las instalaciones de altavoces del comedor y micrófonos, y a solicitud del Comité, facilitará el servicio de autocar de ida y vuelta y cuyo recorrido elegirá el Comité en cada caso, dentro de los itinerarios habituales.

### ARTÍCULO 79.- PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, éstas podrán recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### I. COMISIONES PARITARIAS

Ambas partes se muestran de acuerdo en tender a organizar el necesario diálogo entre la Empresa y trabajadores con la mayor urgencia, objetividad y funcionalidad posibles. A tal fin convienen en constituir las siguientes comisiones paritarias:

Organización del trabajo.

Valoración de puesto de trabajo mensuales.

Valoración de puesto de trabajo semanales.

Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Préstamos para viviendas.

Bolsa de estudios.

Cantina.

Deportes - Cultura.

Fondo social.

Dichas comisiones se crearán con el número de miembros designados por el Comité de Empresa y una paralela representación de la Empresa.

Los cometidos, constitución, normas de funcionamiento y demás circunstancias para su desarrollo se determinarán en acuerdo paritario habido entre el Comité de Empresa y la representación de ésta.

#### II. ACUERDO INTERPROFESIONAL DE CATALUNYA

Ambas partes acuerdan la adhesión al Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de Catalunya, de fecha 22.01.92, publicado en el DOG nº 1.554 del 12.02.92, con reserva expresa de ambas partes a la regulación de arbitraje.

La vigencia de este acuerdo será hasta el 31.12.92, en los mismos términos indicados en el Reglamento.

#### III. PAREJAS DE HECHO

A los efectos de las licencias previstas en los artículos 62 y 63 del presente Convenio, y referidas exclusivamente a las situaciones relativas a la esposa o cónyuge, estas licencias se harán extensivas a las parejas de hecho legalmente constituidas, y fehacientemente registradas.

#### IV. PROMOCIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

En lo relativo a la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados/as, en todo aquello que no esté especificado explícitamente en el texto de este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, salvo que dicha disposición sea expresamente modificada por legislación posterior.

Divendres, 16 de juliol de 2010

V. POLÍTICA DE EMPLEO, EDAD DE JUBILACIÓN, JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Primero.- Es de interés de ambas partes el conjugar la actividad productiva, el empleo necesario, la competitividad en calidad y coste, el rejuvenecimiento de la plantilla y el índice de absentismo.

En la medida de lo posible, deben promoverse el empleo y su estabilidad, el compromiso e implicación de los empleados con los fines y objetivos de la empresa, una relación de calidad coste competitividad para garantizar a nuestra plantilla un acceso a la jubilación, en las mejores condiciones posibles, cuando le pueda corresponder dentro del marco legal.

Ambas partes acuerdo, a lo largo del texto de este convenio colectivo, acciones que fomentan la creación anticipada de puestos de trabajo y su estabilidad y que dan cumplimiento a los objetivos legales legítimos tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

Segundo.- Teniendo en cuenta la política de empleo definida en este convenio colectivo se acuerda que la jubilación para todo el personal afectado por el mismo será obligatoria al cumplir la edad de 65 años. Con ampara en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente convenio establecen en 65 años la edad máxima para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo siempre que los trabajadores puedan acceder al 100 por 100 de la pensión de jubilación.

Tercero.- Las partes se comprometen a constituir una comisión y fijar un calendario para estudiar la regulación de las condiciones de la jubilación parcial y del contrato de relevo en el ámbito de la empresa.

DISPOSICIONES GENERALES

Las condiciones de este Convenio, como más favorables en su conjunto para los trabajadores a quienes afectan, sustituyen cuantas condiciones se hallasen vigentes a su entrada en vigor y que sean concurrentes con las pactadas.

Anexo - 1	
Salario nivel personal semanal	
Nivel	Salario nivel ( Bruto anual euros )
1	22.881,16
2	23.449,49
3	23.861,72
4	24.334,00
5	24.850,29
6	25.394,61
7	25.970,93
8	26.599,30
9	27.247,67
10	28.040,12
11	28.984,67
12	30.129,33
13	31.494,11
14	32.778,85

Anexo -2			
Salario base y plus convenio. Personal semanal			
Grupo profesional	Categoría	Salario base (importe mensual euros)	Plus convenio (importe mensual euros)
Profesionales de la industria	Coordinador	741,49	771,91
	Profesional 1ª técnico	718,81	756,43
	Profesional 1ª	678,79	667,05
	Profesional 2ª	644,90	620,09
	Ayudante especialista	630,23	511,49
	Peón	614,49	469,60



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de juliol de 2010

### Anexo -2

Salario base y plus convenio. Personal semanal			
Grupo profesional	Categoría	Salario base	Plus convenio
		(importe mensual euros)	(importe mensual euros)
Profesionales de actividades	Oficial 1ª act. Compl.	678,79	683,06
Complementarias	Oficial 2ª act. Compl.	644,90	627,03
Profesionales de oficios	Oficial 1ª ofic. Aux.	718,81	756,43
Auxiliares	Oficial 2ª ofic. Aux.	678,79	704,41
	Oficial 3ª ofic. Aux.	640,90	634,23
Subalternos	Basculero pesador	631,56	568,33
	Portero	631,03	568,33
	Guarda vigilante	615,29	581,13
	Limpiador	615,29	452,79
Técnicos no titulados	Encargado general	765,51	907,19
	Encargado albañil	765,51	948,81
	Encargado taller	765,51	839,15
	Encargado industria	765,51	797,79
	Capataz albañil/mecánico	741,49	819,40
	Capataz varios	741,49	775,11
	Capataz industria	741,49	771,91

### Anexo - 3

#### Compensación traslado. Personal semanal

Grupo profesional	Categoría	Valores mensuales según antigüedad							
		0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
Profesionales de la industria	Cordinador	80,05	81,91	84,58	98,46	98,72	104,86	109,93	118,20
	Profesional 1ª técnico	88,58	92,32	97,12	104,59	111,00	115,53	122,74	140,35
	Profesional 1ª	68,57	73,11	74,44	81,65	87,52	93,12	98,72	104,86
	Profesional 2ª	66,97	68,57	71,24	77,38	81,91	87,52	93,12	97,92
	Ayudante especialista	60,83	62,44	65,64	71,24	74,98	81,65	87,52	100,32
	Peón	52,83	54,96	55,50	61,37	65,64	68,84	73,91	77,38
Profesionales de actividades	Oficial 1ª act. Compl.	80,31	83,78	87,52	93,12	100,32	105,39	112,60	118,47
Complementarias	Oficial 2ª act. Compl.	61,10	62,17	66,97	68,84	72,84	80,58	82,98	87,78
Profesionales de oficios	Oficial 1ª ofic. Aux.	88,58	92,32	97,12	104,59	111,00	115,53	122,74	140,35
Auxiliares	Oficial 2ª ofic. Aux.	82,98	86,18	88,58	97,12	103,53	109,13	115,53	122,20
	Oficial 3ª ofic. Aux.	74,44	77,38	81,91	87,52	92,32	97,92	100,32	109,13
Subalternos	Basculero pesador	55,77	60,83	61,64	67,51	73,11	77,11	81,91	86,18
	Portero	56,30	60,83	61,64	67,51	73,11	77,11	81,91	86,18
	Guarda vigilante	56,30	60,57	61,37	66,97	71,24	74,44	80,31	83,25
	Limpiador	53,10	54,96	55,23	61,37	65,64	68,84	73,91	77,38
Técnicos no titulados	Encargado general	93,12	98,72	102,99	105,39	114,47	120,87	128,34	134,74
	Encargado albañil	97,92	100,59	104,33	111,53	118,20	123,80	131,81	139,28
	Encargado taller	108,86	113,13	115,27	123,00	132,34	139,01	148,09	156,09
	Encargado industria	84,05	87,25	90,45	97,92	102,99	109,93	115,80	122,20
	Capataz albañil/mecánico	66,71	98,72	102,99	111,53	118,20	122,74	130,48	138,48
	Capataz varios	80,05	81,91	84,58	98,46	98,72	104,86	109,93	118,20
	Capataz industria	80,05	81,91	84,58	98,46	98,72	104,86	109,93	118,20

### Anexo - 5

#### Plus jornada personal de plaza y turnos (no ciclos)

Régimen general de trabajo	Régimen específico de jornada	Importe Mensual
A - plaza (jornada partida)	De lunes a viernes	13,61
B - " " "	De lunes a viernes mas 3 festivos anuales	57,10
C - " " "	De lunes a viernes mas 11 sábados, 11 domingos,	

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de juliol de 2010

### Anexo – 5

#### Plus jornada personal de plaza y turnos (no ciclos)

Régimen general de trabajo	Régimen específico de jornada	Importe Mensual
	Y 4 festivos anuales	275,09
D - turno ( jornada continuada)	De lunes a viernes, turnos rotativos de mañana y Tarde, mas 3 festivos anuales	343,93
E - " " "	De lunes a viernes, turnos rotativos de mañana y Tarde, mas 12 festivos anuales	453,07
F - " " "	De lunes a viernes, turnos rotativos de mañana y Tarde, mas 24 domingos y 13 festivos anuales	633,43
G - " " "	De lunes a viernes, turnos rotativos de mañana y Tarde, mas 37 domingos y 13 festivos anuales	802,38
H - " " "	De lunes a viernes, turno fijo de mañana o tarde, Mas 1 festivo anual	180,37
I - " " "	De lunes a viernes, turno fijo de mañana, mas 13 Festivos anuales	408,72

### anexo 6

#### Salario nivel personal mensual

Salario nivel

Nivel ( Bruto anual euros )

1	21.788,52
2	23.741,65
3	25.582,71
4	27.763,97
5	30.073,29
6	32.634,76
7	35.552,45
8	39.450,69
9	44.261,46
10	49.396,41

### Anexo - 7

#### Salario base personal mensual

Grupo profesional	Categoría	Importe mensual Euros
Personal técnico (titulado y no titulado)	Técnico jefe	1.200,42
	Técnico	1.049,14
	Perito	899,18
	Ayudante técnico	824,21
	Delineante proyectista	749,76
	Encargado general	749,76
	Encargado taller	694,53
	Encargado industria	675,32
	Capataz industria	655,58
	Delineante	675,32
	Calcador	651,31
	Analista laboratorio	631,03
	Auxiliar laboratorio	582,20
Personal informática	Analista "a"	1.049,14
	Analista "b"	899,18
	Jefe explotación	899,18
	Programador	750,03
Personal médico y Asistencial	Operador	675,32
	Perforista	611,28
	Médico	1.049,14
	ATS	899,18
	Asistente social	899,18

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de juliol de 2010

Anexo - 7		
Salario base personal mensual		
Grupo profesional	Categoría	Importe mensual Euros
	Sanitario	675,32
Personal comercial	Delegado	899,18
Personal administrativo	Jefe 1ª admvo.	937,61
	Jefe 2ª admvo.	824,21
	Especialista admvo.	761,24
	Oficial 1ª admvo.	750,03
	Oficial 2ª admvo.	675,32
	Auxiliar admvo.	611,28
	Aspirante admvo.	351,14

*Continua en la pàgina següent*

## Butlletí Oficial de la Provincia de Barcelona

Divendres, 16 de juliol de 2010

### Anexo 8

#### Ropa de trabajo

	Puesto de trabajo						
	Prendas de entrega anual (salvo donde se indica lo contrario)						
	Personal técnico	Operarios fábrica en general	Operarios mantenimiento y polivalentes fábrica	Conductores carretillas / recogida muestras laboratorio	Laboratorio	ATS	Limpieza
Chaqueta	1(g)	1(g)		1(g)			
Chaqueta 3/4 o chaqueta			1(g)				
Camisa sintética o camiseta manga larga algodón	1	2		2			
Camisa algodón o camiseta manga larga algodón			2				
Pantalón verano	1	1	1	1	2		
Pantalón pana	1	1	1	1			
Sudadera felpa	1 (g)	1(g)	1(g)	1(g)			
Casaca					2 (c)		
Bata						2 (e)	2
Pares calcetines		2	2	2	2		
Toallas		2	2	2			
Botas de seguridad / calzado de seguridad	1 par (a)	1 par (a)	1 par (a)	1 par (f)			
Calzado adecuado						1 par (a)	1 par (a)
Bote 3/4 l. Gel dermatológico		1 (cada 45 días)	1 (cada 45 días)	1 (cada 45 días)			
Par guantes cuero				1			
Anorak (b)	1 (a)	1 (a)	1 (a)	1 (a)	1 (a) (d)	1 (a)	
Rebeca							1 (a)

(A) periodicidad según estado de conservación

(B) a elección del usuario se podrá optar por el de tipo algodón o el de tipo impermeable -siempre que no vaya contra las condiciones de seguridad-

(C) o en su lugar elegir 2 prendas entre casaca, chaqueta y/ o camisa

(D) o en lugar del anorak: rebeca

(E) o en lugar de las 2 batas: 2 casacas + 2 pantalones

(F) botas de seguridad con forro interior

(G) a elección del usuario la chaqueta o la sudadera podrá sustituirse por un forro polar

Toda persona que ejerza una opción de cambio de las previstas, deberá comunicarlo antes del 15 de junio

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de juliol de 2010

Anexo 9

Tabla de niveles y puntos

Personal semanal			Personal mensual		
Nivel	Puntos		Nivel	Puntos	
	Desde	Hasta		Desde	Hasta
1	0	181	A	0	79
2	182	199	B	80	97
3	200	219	C	98	119
4	220	240	1	120	146
5	241	263	2	147	179
6	264	289	3	180	219
7	290	317	4	220	268
8	318	348	5	269	328
9	349	382			
10	383	419			
11	420	460			
12	461	505			
13	506	554			

Barcelona, 1 de juliol de 2010

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé