



RESOLUCIÓ de 6 de març de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cargill, SLU, per al període 28.11.2017-31.12.2019 (codi de conveni núm. 08004602011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cargill, SLU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de novembre de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cargill, SLU, per al període 28.11.2017-31.12.2019 (codi de conveni núm. 08004602011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CARGILL, SLU, PARA EL PERÍODO 28.11.2017-31.12.2019

Capítulo I Normas de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los empleados y empleadas, trabajadores y trabajadoras 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) 08-1458399-30

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 firma, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona; su duración será hasta el 31 de diciembre de 2019.

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2017.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones de un nuevo Convenio una vez finalizada su vigencia.

Artículo 4. *Denuncia, prórroga y revisión*

El Convenio deberá denunciarse a su término, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su vencimiento, efectuándolo telemáticamente y con sujeción 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.

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 y trabajadoras. 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 trabajadora o grupo de trabajadores y trabajadoras 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 miembros designados por la dirección de la empresa y 4 4 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 atribuida los siguientes cometidos:

- a) La interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio colectivo.
- b) El desarrollo de las funciones de adaptación, o en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia.
- c) Conocimiento y resolución de las discrepancias existentes tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 Estatuto de trabajadores.
- d) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos expresamente en el presente Convenio.
- e) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.
- f) Elaborar su Reglamento interno de funcionamiento.
- g) Recibir y analizar los acuerdos adoptados por las partes en materia de flexibilidad del tiempo de trabajo.

La solución de los conflictos que surjan en el seno de la Comisión se regirá por lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña previsto en la disposición adicional segunda del presente Convenio.

Capítulo 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.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores/as.

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. 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.
6. 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.
7. La fijación de fórmulas claras y sencillas para obtención de los cálculos de retribuciones que correspondan a todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras 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.
8. Dado que las características relativas a la organización y ordenación del trabajo pueden influir en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador o la trabajadora, deberán tenerse presentes tales características en el marco de los instrumentos para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos concretados en la evaluación de riesgos laborales y en la planificación de la actividad preventiva.

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 15 días antes de la implantación de los nuevos sistemas.
2. Limitar hasta el máximo de 12 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 15 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/as, habrán de someterse a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos previsto en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional segunda del presente Convenio.

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 o a la trabajadora le correspondan por su grupo 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 o trabajadora, 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/a, 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 y trabajadoras, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador o trabajadora, 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 o ella, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a 2 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 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 o trabajadora.

Si el trabajador o trabajadora, 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 o trabajadora 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 y trabajadoras 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 o trabajadora afectados tendrán un plazo máximo de 2 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 o trabajadora 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 distinto grupo profesional a la suya, reintegrándolos 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 4 meses ininterrumpidos y en todo caso un máximo de 6 meses en 1 año u 8 meses en 2 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 o trabajadora 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 grupo superior, será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de un nivel inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a 2 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 1 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 grupo del puesto anterior y consecuentemente la garantía salarial que tuviera, lo que se comunicará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras. 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.

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

En los casos de manifiesta incapacidad física o aptitudinal de un trabajador o trabajadora, podrá ser readaptado a un nuevo puesto de nivel inferior, siendo la garantía salarial la del nuevo grado o como mínimo la de 2 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, el grupo oficial que venía ostentando. En todo caso podrá el Comité de Empresa 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 un constante control del absentismo de la plantilla, con el objeto de mantenerlo dentro de los límites correctos a efectos de corregir el absentismo de aquel personal que actualmente tenga una desviación reiterada de tal índice.

La Comisión, designada por el Comité de Empresa y la dirección será quien vele por establecer una política de control del absentismo.

Capítulo III **Formas de contrato y clasificación profesional**

Artículo 16. *Formas de contrato*

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

Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente.

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

Son trabajadores/as 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/as contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores/as de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza, duración del contrato y del presente Convenio.

Son trabajadores/as 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 12 meses dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzca la causa justificativa y que deberá expresarse en el mismo, según lo establecido en los artículos 12 y 13 del Convenio colectivo general de la industria química.

Son trabajadores/as interinos los que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador/as 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/a 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 profesional. Si la duración de la interinidad fuera superior a 2 años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial, el trabajador/a, a su cese, percibirá una indemnización de 20 días por año o fracción.

Son trabajadores/as 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/as contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores/as de la plantilla salvo las limitaciones que se derivan de la naturaleza y duración del contrato y del presente 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 legislación vigente.

Se facilitará a los representantes de los trabajadores/as una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección. En dicha copia básica, se hará constar el código de cuenta de cotización.

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/as 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 10 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. A fin de fomentar la ocupación de los más jóvenes y su posibilidad de formación temporal, se garantiza un salario bruto, en cómputo anual, de 14.000 EUR no revalorizables con los acuerdos del Convenio, 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.

3. Se establece un periodo, comprendido de febrero a abril, para que cualquier trabajador/a pueda presentar currículum.

Artículo 18. *Clasificación profesional*

Los grupos profesionales son los que vienen reflejados 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 VIII.

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.
- 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/a 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 períodos de formación y adaptación, a fijar según las circunstancias de cada caso con un plazo máximo de 6 meses, pasando información al Comité de Empresa. Pasado el período de adaptación, si el trabajador/a 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 caso. Dicha Comisión recibirá formación en un plazo de 6 meses a partir de la firma del Convenio.

Capítulo IV **Ingresos, ascensos, plantillas, escalafones y ceses**

Artículo 24. *Ingresos*

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

La empresa, en el momento que se precise, solicitará al SPEE 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/as 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: 6 meses
- Personal técnico no titulado: 3 meses
- Administrativos: 2 meses
- Especialistas: 1 mes
- Trabajadores no cualificados: 15 días

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

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores/as 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. Los grupos 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/as la vía 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 2 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.

4. Se desarrollarán las carreras profesionales pendientes de los anteriores Convenios (2013-2014 y 2015-2016). Las partes se comprometen, durante la vigencia del Convenio, a constituir una Comisión cuyo objeto se centrará en el desarrollo de las carreras profesionales de los puestos operativos de toda la plantilla.

Artículo 27. *Plantillas*

La empresa confeccionará cada año las plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores/as 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 2 modalidades diferentes:

- a) General, que se agrupará a todo el personal de la empresa en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador/a.
- b) Especial, que se agrupará a los trabajadores/as por grupos orgánicos funcionales y niveles profesionales.

El orden de cada trabajador o trabajadora 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 o trabajadora.

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 o trabajadora, se entiende que accede a la solicitud formulada.

Artículo 29. *Ceses voluntarios*

Los trabajadores y trabajadoras 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: 2 meses.
- Personal de los grupos de administrativos, servicios y comercial: 1 mes.
- Personal especialista y no cualificado: 15 días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores y trabajadoras 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 1 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 o trabajadora a ser indemnizado con el importe de 1 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 o trabajadora no preavisó con la antelación debida.

Capítulo 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 2 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 1966, de 12 de mayo de 1967, 10 de noviembre de 1972, 8 de julio de 1974, del Departamento de Trabajo de la Generalidad de 29 de julio de 1980 y pacto de fecha 9 de julio de 1986 ante el Servicio 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 como máximo 2 de cada 4 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 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 14 EUR brutos por cada domingo efectivamente trabajado en turno de noche mientras sea de 12 horas de duración. Este importe no se actualizará con los acuerdos del Convenio.

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 Departamento de Trabajo de la Generalidad y pacto de 9 de julio de 1986.

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 a 9.30 h	-	Descanso 30 min		16.00 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 o 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 1 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.

g) El personal técnico, administrativo y comercial, podrá beneficiarse de los llamados "puentes", o sea, la no asistencia al trabajo en 1 día laborable entre 2 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 1 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 trabajadoras 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/a inmediato.

Tanto en las fiestas con tratamiento de festivo oficial como en las especificadas en el párrafo anterior, asistirá al trabajo, de forma obligatoria, 1 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, aun cuando para reducir el tiempo de permanencia de los trabajadores y trabajadoras en la empresa se haya convenido expresamente continuar manteniendo el descanso o interrupción del mediodía en tiempo inferior a 1 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 supervisión de proceso. El personal que deba cubrir estos puestos disfrutará, en compensación, de la festividad del día 1 o 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 2 cuando el trabajador tuviese que disfrutar el intervalo de los 22 días de vacaciones, en 2 o más períodos, 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, salvo excepción recogida por ley.
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, aunque haya finalizado el año natural al que correspondan. Cuando un trabajador/a, al final del año natural, se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes 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 3 años.

- Periodo de verano:

Se establecen 3 periodos de vacaciones de 4 semanas cada uno (total 28 días naturales por periodo), que se iniciarán el último lunes del mes de junio, siendo los otros 2 a continuación.

Se garantiza el disfrute de las vacaciones dentro de cada uno de estos 3 periodos, a un tercio de cada turno al mismo tiempo, rotando anualmente en el disfrute del primer, segundo y tercer periodo.

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

- Periodo de Navidad y Año Nuevo:

Se establecen 3 periodos de vacaciones que serán los siguientes:

- 1º periodo: Del 19 de diciembre al 25 de diciembre (ambos inclusive)
- 2º periodo: Del 25 de diciembre al 1 de enero (ambos inclusive)
- 3º periodo: Del 1 de enero al 8 de enero (ambos inclusive)

Se garantiza el disfrute de las vacaciones dentro de cada uno de estos 3 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 más 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 diciembre	25 diciembre	26 diciembre	31 diciembre	1 enero
Cogeneración			2 x T		2n
Supervisión proceso		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

En el caso de supervisión proceso 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, no revalorizables con los acuerdos del Convenio y abonados de 1 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.

Capítulo VI Retribuciones

Artículo 36. *Incremento de las retribuciones*

Se establece un incremento sobre todos los conceptos previstos en el presente Convenio del 1% para cada uno de los años de vigencia del Convenio, con cláusula de revisión salarial anual al alza en base al IPC real estatal, con efectos retroactivos a 1 de enero de cada año (2017-2018-2019)

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 1 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.

% (EBIT/Ventas)	% Sobre salario anual	Importe mínimo
4	0,25	0
5	0,50	371,42
6	0,75	495,22
7	1,10	619,06
8	1,37	742,86
9	1,65	866,66
10	1,92	990,46

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.

Artículo 37. *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 grupo profesional, se recoge en el anexo II.
- Plus Convenio, también devengable por mes natural y cuyos importes están recogidos para cada grupo en el anexo II.
- Pagas de Navidad, junio y septiembre, cada una de las cuales se abonará al importe de 1 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: 200 EUR brutos/año
Quinquenio: 400 EUR brutos/año

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

Sin embargo las cantidades que se perciban durante el periodo para la generación o devengo de un nuevo trienio o quinquenio se actualizarán con el incremento general del Convenio en vigor en cada momento. Llegado el momento de la generación efectiva de un trienio o quinquenio el valor de la actualización aplicada será absorbido por el valor de las cantidades arriba mencionadas. Una vez alcanzado el importe correspondiente al quinto quinquenio, éste ya no se revalorizará con los posibles incrementos de 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, 2 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.

d) 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 1986, se establece un plus turno ciclo, cuyos valores se recogen en el anexo III, que se abonará en las 12 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.

e) 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 IV, 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 IV, 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.

f) 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 1978 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 12 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.

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 V 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 VI.
- Compensación traslado, es la cantidad que se abona a todo el personal, en su día trasladado con arreglo a las resoluciones del Iltre. Delegado de Trabajo de Barcelona de fecha 15 de octubre de 1965, 16 de diciembre de 1970 y 8 de julio de 1970, 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 1 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: 200 EUR brutos/año

Quinquenio: 400 EUR brutos/año

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

Sin embargo las cantidades que se perciban durante el periodo para la generación o devengo de un nuevo trienio o quinquenio se actualizarán con el incremento general del Convenio en vigor en cada momento. Llegado el momento de la generación efectiva de un trienio o quinquenio el valor de la actualización aplicada será absorbido por el valor de las cantidades arriba mencionadas. Una vez alcanzado el importe correspondiente al quinto quinquenio, éste ya no se revalorizará con los posibles incrementos de 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 VI, 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 38. *Sueldo mínimo*

En cualquier caso se garantiza para el personal mayor de 18 años, un total de percepciones de 16.650,56 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.

Este importe se actualizará con los acuerdos del Convenio.

Artículo 39. *Mensualización*

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.

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 y trabajadoras 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 40. *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 1 semana de antelación a la fecha de disfrute.

Cada trabajador/a podrá solicitar como máximo 2 anticipos al mes.

Artículo 41. *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 y trabajadoras 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 o trabajadora en el parte correspondiente.

Las horas extraordinarias realizadas podrán ser compensadas, a iniciativa del trabajador o trabajadora 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 o trabajadora alcanzara el máximo legal establecido como límite de horas extraordinarias a efectuar anualmente, el exceso se compensará siempre con tiempo de descanso.

Cuando a un trabajador o trabajadora por los motivos reflejados en los puntos 1 y 2 se

exija la realización de horas extras y estas sean bien continuación o bien anticipación inmediata a su jornada habitual y ambas sumadas sean igual a 16 horas o superior, se le compensará además con el día siguiente de fiesta compensatoria.

Artículo 42. *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 horas festivas.

Artículo 44. *Avisos a domicilio por urgencias*

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 2 horas extraordinarias por desplazamiento.

Asimismo, las horas extraordinarias realizadas entre las 22.00 y las 06.00 horas 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 06.00 y las 08.00 horas por el personal de retén de mantenimiento.

Cuando el trabajo causante de la emergencia finalice a partir de las 22.00 horas transcurrirán 12 horas hasta el inicio de la jornada siguiente, excepto si la llegada a planta, para atender la emergencia, es a partir de las 06.00 horas, en esta circunstancia se continuará la jornada hasta completar 8 horas 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 o trabajadora 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 o trabajadora 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 1 hora extra a partir de los 36 minutos de espera.

Capítulo VII **Complementos de previsión y obras sociales**

Artículo 47. *Subsidio por matrimonio y natalidad*

Para el personal fijo con antigüedad mínima de 6 meses y para el personal eventual con contrato de duración mínima de 12 meses, se establece un subsidio en caso de matrimonio y por nacimiento de hijo, consistente en 1 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.

El subsidio por matrimonio se abonará en 1 sola ocasión. Contraer nuevo matrimonio, o constituir nueva situación de pareja de hecho, no generará derecho a una nueva percepción del citado subsidio, exceptuando (por una sola vez) aquéllos que hubiesen contraído matrimonio con anterioridad al año 2010 y volviesen a contraer otro con posterioridad a esa fecha.

Si el padre y la madre pertenecen a la plantilla de la empresa, este subsidio por natalidad 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 6 meses y 16 años, en concepto de ayuda escolar, la cantidad, para 2017, de 41,01 EUR brutos por cada uno de los 10 meses de curso escolar. Este importe se actualizará con los acuerdos del Convenio. La ayuda que queda condicionada a que persista la falta de gratuidad efectiva de la enseñanza.

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 30.755 EUR. Este importe se actualizará con los acuerdos del Convenio.

Artículo 51. *Premio de permanencia*

Como homenaje a todos aquellos trabajadores y trabajadoras 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, un premio de 2.036,69 EUR entregado de una sola vez. Este importe se actualizará con los acuerdos del Convenio.

Al personal que no habiendo alcanzado aquel grado de vinculación cause baja por alguno de los motivos siguientes, se le entregará igualmente el premio del apartado anterior:

- 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 2 meses antes de su distribución, seleccionará la Comisión de Lote de Navidad y Reyes. Igualmente en la festividad de Reyes, se hará entrega de una tarjeta regalo para los hijos de los trabajadores hasta los 13 años inclusive con los siguientes importes:

50 EUR para los hijos de hasta 12 años de edad y 100 EUR para los hijos de 13 años de edad.

Estos importes no serán revalorizables con los incrementos del Convenio.

Artículo 53. *Cultura y deporte*

Se asigna una bolsa de 10.000 EUR anuales para subvencionar las actividades de deporte. Este importe no será revalorizable con los incrementos del Convenio. 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.

Capítulo 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 o trabajadora que contraiga matrimonio, se le concederá un permiso retribuido de 15 días naturales. Este permiso se incrementará en 1 día más por año de servicio hasta el máximo de 20 días naturales.

Artículo 56. *Licencias*

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresariado, respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

El trabajador o trabajadora, 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:

1. 3 días naturales por nacimiento de hijo, que podrán ser prorrogados por otros 2, en caso de justificada enfermedad, o cuando el trabajador/a necesite un desplazamiento al efecto.
2. Por enfermedad grave: 3 días naturales en el caso de padres, hijos y cónyuge y 2 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 2 días naturales más.

3. Por fallecimiento: 3 días naturales en el caso de padres, suegros, hijos y cónyuge, 2 días naturales en el caso de abuelos (consanguíneos y afines), hermanos, cuñados y nietos e hijos políticos.

El plazo podrá ampliarse en 2 días naturales más, cuando el trabajador necesite hacer un

desplazamiento al efecto.

4. 2 días naturales en los casos siguientes:

- Ingreso por urgencias o internamiento, 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 horas, esta licencia será acumulativa a la del punto 2.

5. 1 día natural en los casos siguientes:

- En caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.
- Enfermedad del trabajador/a con justificante médico.

6. Durante 1 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. Por el tiempo que sea necesario para acudir a la tutoría de hijos en edad escolar, con un máximo de una vez por curso escolar y por hijo.

11. 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.

Las licencias recogidas en este artículo, no podrán estar por debajo de lo recogido en el Estatuto de los trabajadores.

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 30 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 médico*

Cuando por razón de enfermedad el trabajador o trabajadora 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.

Cuando por razón de enfermedad el padre o la madre del trabajador o trabajadora, con edad superior a 73 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.

Asimismo, se acuerda conceder permiso retribuido para acompañar disminuidos dependientes del trabajador sin límite de edad, y hasta un límite de 4 veces al año, siempre que se acredite la relación de dependencia al empleado solicitante y con justificación del acto motivo de la petición.

En las mismas condiciones, el trabajador o trabajadora 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 1 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 VII. 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 1996.

La limpieza de las prendas de trabajo relacionadas en la tabla del anexo VII señalada con un asterisco será a cargo de la empresa.

Al personal administrativo, en sustitución de la ropa de trabajo, se le abonará en la nómina del mes de diciembre la cantidad de 75,56 EUR. Este importe se revalorizará con los incrementos del Convenio.

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 3 máquinas expendedoras de botellas de 1 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 y trabajadoras de la empresa, con excepción de los directores, sub-directores, técnicos jefes y jefes administrativos de 1ª podrán obtener excedencias por 1 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 2 meses 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 2 periodos, siempre y cuando entre la finalización de uno y el inicio del otro hubiere transcurrido un mínimo de 3 años.

El número de trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia en toda la plantilla fija de la empresa no podrá exceder de 14 y con la siguiente distribución: 2 técnicos, 4 administrativos y 8 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 4 años. Esta situación no podrá prolongarse más allá de la fecha en que cumpla 4 años el hijo motivo de la excedencia. El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de 30 días.

Si el trabajador/a se dedicase durante la excedencia a trabajos en otra empresa de actividad análoga a la de Cargill, SLU, quedará automáticamente anulada la excedencia y perderá el trabajador/a 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/a 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/a perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

Capítulo IX Régimen disciplinario

Artículo 63. *Faltas y sanciones*

Los trabajadores y trabajadoras 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 o trabajadora 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 3 en 1 mes, con retraso superior a 5 minutos e inferior a 30 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, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia 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 1 día al mes sin causa justificada.

Artículo 66. *Faltas graves*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de 30 días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por 2 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 o trabajadora, 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 o trabajadora, para sus compañeros o compañeras 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 6 meses, o 20 durante 1 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 6 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 o compañeras y subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
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 o compañeras de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 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 o trabajadora, y la de faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador o trabajadora afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta al Comité de Empresa y delegados sindicales, al mismo tiempo que al propio afectado o afectada, 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 2 días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 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 prescribirá para las faltas leves a los 3 días; para las faltas graves a los 15 días y para las muy graves a los 30 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: 6 meses
- Faltas graves: 1 año
- Faltas muy graves: 2 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 y trabajadoras 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 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.

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/a. 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 o trabajadora 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 o trabajadora, 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/as, 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 o trabajadora, 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/as de Prevención:

2.1 Los delegados/as 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 /as de prevención lo previsto en el artículo 37 de la LPRL, en su condición de representantes de los trabajadores/as. 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 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/as de prevención, de una parte, y por los representantes designados por el empresario en igual número al de los delegados/as 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/as 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/as 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/as 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/a 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/as, 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:

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/a, con carácter previo a su implantación.

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 y trabajadoras 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/as al sindicato y a los trabajadores/as 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 y trabajadoras.
- 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/a 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 y delegadas sindicales*

1. Delegados y delegadas 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/as afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representados a todos los efectos por los delegados o delegadas sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

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

- De 250 a 750 trabajadores/as: 1
- De 751 a 2.000 trabajadores/as: 2

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

2. Funciones de los delegados sindicales:

Los delegados o delegadas 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:

2.1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados y afiliadas del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de la empresa.

2.2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

2.3. 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.

2.4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores o trabajadoras en general y a los afiliados/as al sindicato.

2.5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados y afiliadas al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

2.6. Cuota sindical: A requerimiento de los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras 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.

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.

f) 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 y trabajadoras 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 de Empresa 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 o delegada del sindicato al que pertenezca.

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

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores o trabajadoras, 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 o delegadas sindicales pertenecientes a una misma organización sindical será acumulable por periodos anuales, 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 del mes de enero de cada año.

El control de las horas acumuladas en bolsa anual 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 año, es decir, a principios del mes de enero, de cada año, las personas designadas entregarán a la dirección de la empresa una previsión anual 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 y delegadas 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.

Igual facultad tendrán el Comité o los delegados y delegadas sindicales respecto a las asambleas legalmente convocadas con arreglo a lo dispuesto en el artículo 78 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 y delegadas 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 y trabajadoras con la mayor urgencia, objetividad y funcionalidad posibles. A tal fin convienen en constituir las siguientes Comisiones Paritarias:

- Organización del trabajo.
- Valoración de puestos de trabajo mensuales.
- Valoración de puestos de trabajo semanales.
- Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Préstamos para viviendas y préstamos personales.
- Bolsa de estudios.
- Cantina.
- Deportes - Cultura.
- Fondo social.
- Comisión de Igualdad.
- Comisión Lote de Navidad y Reyes.
- Carrera Profesional.
- Comisión Paritaria de aplicación y vigencia del Convenio.
- Jubilación parcial.

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 Cataluña

Ambas partes acuerdan la adhesión al Acuerdo Interprofesional de Cataluña firmado en fecha 27 de noviembre de 2015 por las organizaciones empresariales Fomento del Trabajo Nacional y la Federación de la Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña (Fepime), y las organizaciones sindicales Comisión Obrera Nacional de Cataluña (CONC) y la Unión General de Trabajadores de Cataluña (UGT), para el periodo 2015-2017, en el nuevo marco legislativo, determinado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; el Real decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de Medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva; la Ley 36/2011, de 10 de octubre de 2011, reguladora de la Jurisdicción Social, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Real decreto 1362/2012, de 28 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Real decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se

aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada y Decreto 245/2013, de 5 de noviembre, de Organización y funcionamiento de la Comisión de Convenios colectivos del Consejo de Relaciones Laborales y la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la Protección de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

III. *Parejas de hecho*

A los efectos de las licencias previstas en los artículos 55 y 56 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 y empleadas, en todo aquello que no esté especificado explícitamente en el texto de este Convenio, se estará a la legislación vigente.

V. *Política de empleo, jubilación parcial y contrato de relevo*

1. 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 acuerdan, 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 y trabajadoras o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

2. Las condiciones de la jubilación parcial y del contrato de relevo en el ámbito de la empresa vendrán reguladas según lo dispuesto por el Acuerdo colectivo de empresa, que recoge el Plan de Jubilación Parcial aprobado en fecha 19 de marzo de 2013.

Disposiciones generales

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

II. La empresa acepta que los trabajadores y trabajadoras suscriban el seguro médico "Mutua de salud colectividad Cargill" pagando los trabajadores y trabajadoras el importe de la prima mediante cargo de la misma en la cuenta bancaria que el trabajador o trabajadora indique.

III. Ley de Igualdad: las partes se comprometen, una vez publicado el presente Convenio, a seguir desarrollando la Ley de Igualdad, cuya aplicación se inició en los Convenios anteriores (2013-2014 y 2015-2016).

IV. Durante la vigencia de este Convenio se acuerda tratar la clasificación y valoración de los puestos de trabajo operativos. Dicho trabajo se efectuará en la Comisión Paritaria puestos de trabajo. Art. 19 - Clasificación de puestos de trabajo.

V. Se acuerda tratar fuera del Convenio la posibilidad de trabajar en periodo navideño por necesidades de la producción bajo las siguientes premisas:

- Voluntariedad
- Existencias reales de causas de producción
- Con el visto bueno de los afectados/as

VI. A partir de este Convenio, y siempre y cuando el sistema informático lo permita, se descontará lo realmente gastado en fiestas compensatorias y reducciones de jornada, si se gasta media hora se descontará media hora. Art. 56 - Licencias.

VII. Se acuerda tratar fuera del Convenio la posibilidad de optimizar el servicio de autobuses.

VIII. Durante la vigencia de este Convenio, la Comisión de Préstamos Vivienda y Préstamo Personal se reunirá para tratar la mejora de dichos préstamos.

IX. Se declara como principio general del Convenio el respecto a la igualdad entre hombres y mujeres, sin diferenciación de condición, derechos y deberes por razón de sexo. El Convenio debe interpretarse al amparo de lo que establece la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 17 del Estatuto de los trabajadores. Todas las referencias incluidas en el texto del Convenio a trabajadores/as o empleados/as deben entenderse que están hechas a las personas, sean hombres y mujeres.

Continúa en la página siguiente

ANEXO I

SALARIO NIVEL PERSONAL SEMANAL. AÑO 2017

Nivel	Salario nivel 2017 (Bruto anual euros)
1	26.848,83
2	27.497,10
3	27.967,20
4	28.505,94
5	29.094,82
6	29.715,66
7	30.373,02
8	31.089,77
9	31.829,24
10	32.733,09
11	33.810,41
12	35.115,88
13	36.672,70
14	38.137,85

ANEXO II

SALARIO BASE Y PLUS CONVENIO PERSONAL SEMANAL. AÑO 2017

Grupo profesional	Categoría	Salario base (EUR)	Plus Convenio (EUR)
Profesionales de la industria	Coordinador	845,73	880,44
	Profesional 1ª técnico	819,88	862,78
	Profesional 1ª	774,23	760,83
	Profesional 2ª	735,57	707,27
	Ayudante especialista	718,84	583,41
	Peón	700,88	535,62
Profesionales de actividades complementarias	Oficial 1ª act. Compl.	774,23	779,09
	Oficial 2ª act. Compl.	735,57	715,18
Profesionales de oficios auxiliares	Oficial 1ª ofic. Aux.	819,88	862,78
	Oficial 2ª ofic. Aux.	774,23	803,44
	Oficial 3ª ofic. Aux.	731,01	723,39
Subalternos	Basculero pesador	720,35	648,23
	Portero	719,75	648,23
	Guarda vigilante	701,80	662,84
	Limpiador	701,80	516,45
Técnicos no titulados	Encargado general	873,13	1.034,73
	Encargado albañil	873,13	1.082,20
	Encargado taller	873,13	957,13
	Encargado industria	873,13	909,95
	Capataz albañil/mecánico	845,73	934,61
	Capataz varios	845,73	884,09
	Capataz industria	845,73	880,44

Continúa en la página siguiente

ANEXO III

PLUS TURNO CICLOS AÑO 2017. PERSONAL SEMANAL (importe mensual en euros)

Grupo profesional	Categoría	Antigüedad						
		0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%
Prof. de la industria	Coordinador	1.116,70	1.124,68	1.134,55	1.155,98	1.172,19	1.189,78	1.208,20
	Profesional 1ª técnico	1.104,36	1.114,24	1.122,47	1.141,45	1.158,22	1.176,37	1.191,20
	Profesional 1ª	1.074,95	1.081,28	1.088,68	1.107,92	1.124,69	1.138,96	1.158,20
	Profesional 2ª	1.056,53	1.063,96	1.074,40	1.087,87	1.103,25	1.119,18	1.137,05
	Ayudante especialista	1.029,33	1.035,38	1.044,44	1.058,74	1.074,41	1.088,68	1.104,37
	Peón	1.009,29	1.015,87	1.023,02	1.039,78	1.054,88	1.069,75	1.084,59
Prof. Activ. Complem.	Oficial 1ª act. Compl.	1.084,56	1.092,54	1.103,25	1.119,18	1.137,05	1.151,59	1.170,29
Profesionales de oficios auxiliares	Oficial 1ª ofic. Aux.	1.104,36	1.114,24	1.122,47	1.141,45	1.158,22	1.176,37	1.191,20
	Oficial 2ª ofic. Aux.	1.087,88	1.095,28	1.104,37	1.121,14	1.138,18	1.156,02	1.172,23
	Oficial 3ª ofic. Aux.	1.067,26	1.074,41	1.081,29	1.096,67	1.112,33	1.128,54	1.145,86
Subalternos	Portero	1.059,03	1.068,90	1.075,23	1.088,67	1.104,36	1.119,20	1.137,07
	Guarda vigilante	1.004,59	1.047,48	1.056,54	1.071,38	1.084,58	1.101,62	1.119,21
Técnicos no titulados	Capataz industria	1.116,70	1.124,68	1.134,55	1.155,98	1.172,19	1.189,78	1.208,20

Continúa en la página siguiente

ANEXO IV

PLUS JORNADA PERSONAL DE PLAZA Y TURNOS (NO CICLOS). AÑO 2017

Régimen general de trabajo	Régimen específico de jornada	Importe mensual (EUR)
A. Plaza (jornada partida)	De lunes a viernes	15,17
B. Plaza (jornada partida)	De lunes a viernes más 3 festivos anuales	63,65
C. Plaza (jornada partida)	De lunes a viernes más 11 sábados, 11 domingos, y 4 festivos anuales	306,67
D. Turno (jornada continuada)	De lunes a viernes, turnos rotativos de mañana y tarde, más 3 festivos anuales	383,42
E. Turno (jornada continuada)	De lunes a viernes, turnos rotativos de mañana y tarde, más 12 festivos anuales	505,08
F. Turno (jornada continuada)	De lunes a viernes, turnos rotativos de mañana y tarde, más 24 domingos y 13 festivos anuales	722,49
G. Turno (jornada continuada)	De lunes a viernes, turnos rotativos de mañana y tarde, más 37 domingos y 13 festivos anuales	894,50
H. Turno (jornada continuada)	De lunes a viernes, turno fijo de mañana o tarde, más 1 festivo anual	201,07
I. Turno (jornada continuada)	De lunes a viernes, turno fijo de mañana más 13 festivos anuales	455,63

ANEXO V

SALARIO NIVEL PERSONAL MENSUAL. AÑO 2017

Nivel	Importe bruto anual (EUR)
1	25.602,59
2	27.830,25
3	29.930,19
4	32.418,12
5	35.052,10
6	37.973,63
7	41.301,48
8	45.748,00
9	51.235,03
10	57.091,87

Continúa en la página siguiente

ANEXO VI

SALARIO BASE PERSONAL MENSUAL. AÑO 2017

Grupo profesional	Categoría	Importe mensual (EUR)
Personal técnico (Titulado y no titulado)	Técnico jefe	1.369,20
	Técnico	1.196,64
	Perito	1.025,60
	Ayudante técnico	940,09
	Delineante proyectista	855,18
	Encargado general	855,18
	Encargado taller	792,17
	Encargado industria	770,27
	Capataz industria	747,74
	Delineante	770,27
	Calcador	742,88
	Analista laboratorio	719,75
	Auxiliar laboratorio	664,05
Personal informática	Analista "A"	1.196,64
	Analista "B"	1.025,60
	Jefe explotación	1.025,60
	Programador	855,48
	Operador	770,27
	Perforista	697,22
Personal médico y asistencial	Médico	1.196,64
	ATS	1.025,60
	Asistente social	1.025,60
	Sanitario	770,27
Personal comercial	Delegado	1.025,60
Personal administrativo	Jefe 1ª admvo.	1.069,43
	Jefe 2ª admvo.	940,09
	Especialista admvo.	868,26
	Oficial 1ª admvo.	855,48
	Oficial 2ª admvo.	770,27
	Auxiliar admvo.	697,22
	Aspirante admvo.	400,51

ANEXO VII

ROPA DE TRABAJO (*)

Grupo de usuarios		Dotación prendas	Cantidad
Grupo 1 (64 usuarios)	Fécula (45) Mat. Auxiliares (4) Refinería (16)	Pantalón EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Verano) Banda Reflectante Plata	5
		Pantalón EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Invierno) Banda Reflectante Plata	5
		Polo Manga Corta EcoTex DC180 Gris – Mod. Cargill. (Verano)	3
		Polo Manga Larga EcoTex DC180 Gris – Mod. Cargill. (Invierno)	3
		Camisa Manga Larga EcoTex SW150 Gris – Mod. Cargill.	4
		Chaqueta EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Verano) Banda Reflectante Plata	3
		Forro Polar EcoTex Gris – Mod. Cargill (Invierno)	5
		Parka Cargill – Pol- Alg. SOLO EL MANTENIMIENTO	1
Grupo 2 (34 usuarios)	Almacén de Carga (2) Almacén de Recambios (5) Desarrollo de Procesos (4) EHS (5) Ingeniería (7) Mantenimiento (6) Management (1) Serv. Generales (2)	Pantalón EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Verano) Banda Reflectante Plata	3
		Pantalón EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Invierno) Banda Reflectante Plata	3
		Polo Manga Corta EcoTex DC180 Gris – Mod. Cargill. (Verano)	2
		Polo Manga Larga EcoTex DC180 Gris – Mod. Cargill. (Invierno)	2
		Camisa Manga Larga EcoTex SW150 Gris – Mod. Cargill.	2
		Chaqueta EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Verano) Banda Reflectante Plata	3
		Forro Polar EcoTex Gris – Mod. Cargill (Invierno)	3
		Parka Cargill – Pol- Alg. SOLO EL MANTENIMIENTO	1
Grupo 3 (11 usuarios)	Fécula Blanco (4) Refinería Blanco (9)	Pantalón EcoTex SW245 Blanco – Mod. Cargill. (Verano) Banda Reflectante Plata	5
		Pantalón EcoTex SW245 Blanco – Mod. Cargill. (Invierno) Banda Reflectante Plata	5
		Polo Manga Larga EcoTex DC180 Blanco – Mod. Cargill. (Invierno)	5
		Camisa Manga Larga EcoTex SW150 Blanco – Mod. Cargill.	5
		Chaqueta EcoTex SW245 Blanco – Mod. Cargill. (Verano) Banda Reflectante Plata	3
		Forro Polar EcoTex Blanco – Mod. Cargill (Invierno)	5
Grupo 4 (1 usuario)	Laboratorio + Planta Blanco	Parka Cargill – Pol- Alg. SOLO EL MANTENIMIENTO	1
		Pantalón EcoTex SW245 Blanco – Mod. Cargill. (Verano) Banda Reflectante Plata	3
		Pantalón EcoTex SW245 Blanco – Mod. Cargill. (Invierno) Banda Reflectante Plata	3
		Polo Manga Larga EcoTex DC180 Blanco – Mod. Cargill. (Invierno)	2
		Camisa Manga Larga EcoTex SW150 Blanco – Mod. Cargill.	2
		Chaqueta EcoTex SW245 Blanco – Mod. Cargill. (Verano) Banda Reflectante Plata	3
		Forro Polar EcoTex Blanco – Mod. Cargill (Invierno)	3
Parka Cargill – Pol- Alg. SOLO EL MANTENIMIENTO	1		

Grupo de usuarios		Dotación prendas	Cantidad
Grupo 5.1 (1 usuario)	Laboratorio 3 Batas	Pantalón EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Verano) Banda Reflectante Plata	2
		Pantalón EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Invierno) Banda Reflectante Plata	2
		Polo Manga Corta EcoTex DC180 Gris – Mod. Cargill. (Verano)	2
		Polo Manga Larga EcoTex DC180 Gris – Mod. Cargill. (Invierno)	2
		Chaqueta EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Verano) Banda Reflectante Plata	2
		Forro Polar EcoTex Gris – Mod. Cargill (Invierno)	2
		Bata Larga EcoTex SW245 Blanco – Mod. Cargill. (Invierno)	3
		Parka Cargill – Pol- Alg. SOLO EL MANTENIMIENTO	1
Grupo 5.2 (3 usuarios)	Laboratorio 2 Batas	Pantalón EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Verano) Banda Reflectante Plata	2
		Pantalón EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Invierno) Banda Reflectante Plata	2
		Polo Manga Corta EcoTex DC180 Gris – Mod. Cargill. (Verano)	2
		Polo Manga Larga EcoTex DC180 Gris – Mod. Cargill. (Invierno)	2
		Chaqueta EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Verano) Banda Reflectante Plata	2
		Forro Polar EcoTex Gris – Mod. Cargill (Invierno)	2
		Bata Larga EcoTex SW245 Blanco – Mod. Cargill. (Invierno)	2
		Parka Cargill – Pol- Alg. SOLO EL MANTENIMIENTO	1
Grupo 5.3 (2 usuarios)	Management (2)	Pantalón EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Verano) Banda Reflectante Plata	2
		Pantalón EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Invierno) Banda Reflectante Plata	2
		Polo Manga Corta EcoTex DC180 Gris – Mod. Cargill. (Verano)	2
		Polo Manga Larga EcoTex DC180 Gris – Mod. Cargill. (Invierno)	2
		Chaqueta EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Verano) Banda Reflectante Plata	2
		Forro Polar EcoTex Gris – Mod. Cargill (Invierno)	2
		Parka Cargill – Pol- Alg. SOLO EL MANTENIMIENTO	1
Grupo 6 (8 usuarios)	Laboratorio	Pantalón EcoTex SW210 Blanco – Mod. Cargill. (Verano)	3
		Casaca Manga Corta EcoTex SW245 Blanco – Mod. Cargill. (Verano)	3
		Casaca Manga Larga EcoTex SW245 Blanco – Mod. Cargill. (Invierno)	3
		Forro Polar EcoTex Blanco – Mod. Cargill (Invierno)	2
		Parka Cargill – Pol- Alg. SOLO EL MANTENIMIENTO	1
Grupo 7 (2 usuarios)	Laboratorio Gris	Pantalón EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Verano) Banda Reflectante Plata	2
		Pantalón EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Invierno) Banda Reflectante Plata	2
		Polo Manga Corta EcoTex DC180 Gris – Mod. Cargill. (Verano)	2
		Polo Manga Larga EcoTex DC180 Gris – Mod. Cargill. (Invierno)	2
		Chaqueta EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Verano) Banda Reflectante Plata	2
		Forro Polar EcoTex Gris – Mod. Cargill (Invierno)	1
		Forro Polar EcoTex Blanco – Mod. Cargill (Invierno)	1
		Pantalón EcoTex SW210 Blanco – Mod. Cargill. (Verano)	3

Grupo de usuarios		Dotación prendas	Cantidad
		Casaca Manga Corta EcoTex SW245 Blanco – Mod. Cargill. (Verano)	3
		Casaca Manga Larga EcoTex SW245 Blanco – Mod. Cargill. (Invierno)	3
		Parka Cargill – Pol- Alg. SOLO EL MANTENIMIENTO	1
		Pantalón EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Verano) Banda Reflectante Plata	2
Grupo 8 (1 usuario)	Servicio Salud Laboral	Pantalón EcoTex SW210 Blanco – Mod. Cargill.	3
		Túnica Sanitaria EcoTex SW210 Blanco – Mod. Cargill.	3
		Forro Polar EcoTex Blanco – Mod. Cargill (Invierno)	3
		Parka Cargill – Pol- Alg. SOLO EL MANTENIMIENTO	1
Grupo 9.1 (3 usuarios)	Cantina	Pantalón Cocinero SW210 Negro – Mod. Cargill. (Verano)	5
		Caballero: Fiorano Señora: Caremma	
		Casaca Cocinero SW210 Blanco Steeven – Mod. Cargill. (Verano)	5
Grupo 9.2 (1 usuario)	Cantina Jefe Cocina	Forro Polar EcoTex Gris – Mod. Cargill (Invierno)	2
		Pantalón Cocina SW210 Blanco-Azul Paul – Mod. Cargill. (Verano)	5
		Casaca Jefe Cocina SW210 Negro Gatinara – Mod. Cargill. (Verano)	5
Grupo 9.3 (1 usuario)	Cantina Camarero	Forro Polar EcoTex Gris – Mod. Cargill (Invierno)	2
		Pantalón Camarero SW210 Negro Fiorano – Mod. Cargill. (Verano)	5
		Casaca Camarero SW210 Blanco – Mod. Cargill. (Verano)	5
Grupo 10 (9 usuarios)	Taller Eléctrico	Polo Manga Corta EcoTex DC180 Blanco – Mod. Cargill. (Verano)	5
		Forro Polar EcoTex Gris – Mod. Cargill (Invierno)	2
		Pantalón EcoTex FR320 Gris – Mod. Cargill o Ecologic. Verano	5
		Camisa EcoTex MT250 Gris – Mod. Cargill.	5
Grupo 11 (20 usuarios)	Refinería Blanco-Gris	Chaqueta EcoTex FR320 Gris – Mod. Cargill.	5
		Parka Cargill – Pol- Alg. SOLO EL MANTENIMIENTO	1
		Pantalón EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Verano) Banda Reflectante Plata	5
		Pantalón EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Invierno) Banda Reflectante Plata	5
		Polo Manga Corta EcoTex DC180 Gris – Mod. Cargill. (Verano)	3
		Polo Manga Larga EcoTex DC180 Gris – Mod. Cargill. (Invierno)	3
		Camisa Manga Larga EcoTex SW150 Gris – Mod. Cargill.	2
		Chaqueta EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Verano) Banda Reflectante Plata	3
		Forro Polar EcoTex Gris – Mod. Cargill (Invierno)	5
		Pantalón EcoTex SW245 Blanco – Mod. Cargill. (Verano) Banda Reflectante Plata	5
		Pantalón EcoTex SW245 Blanco – Mod. Cargill. (Invierno) Banda Reflectante Plata	5
		Polo Manga Larga EcoTex DC180 Blanco – Mod. Cargill. (Invierno)	5
Camisa Manga Larga EcoTex SW150 Blanco – Mod. Cargill.	5		
Chaqueta EcoTex SW245 Blanco – Mod. Cargill. (Verano) Banda Reflectante Plata	3		
Forro Polar EcoTex Blanco – Mod. Cargill (Invierno)	5		

Grupo de usuarios		Dotación prendas	Cantidad
Grupo 12 (1 Usuarios)	Laboratorio Oficina	Parka Cargill – Pol- Alg. SOLO EL MANTENIMIENTO	1
		Forro Polar EcoTex Blanco – Mod. Cargill (Invierno)	2
		Bata Corta EcoTex SW245 Blanco – Mod. Cargill. (Verano)	3
		Parka Cargill – Pol- Alg. SOLO EL MANTENIMIENTO	1
Grupo 13 (10 Usuarios)	Taller Mecánico	Pantalón EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Verano) Banda Reflectante Plata	5
		Pantalón EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Invierno) Banda Reflectante Plata	5
		Polo Manga Corta EcoTex DC180 Gris – Mod. Cargill. (Verano)	3
		Polo Manga Larga EcoTex DC180 Gris – Mod. Cargill. (Invierno)	3
		Camisa Soldador EcoTex FR145 Gris – Mod. Cargill	4
		Chaqueta EcoTex SW245 Gris – Mod. Cargill. (Verano) Banda Reflectante Plata	3
		Forro Polar EcoTex Gris – Mod. Cargill (Invierno)	5
		Parka Cargill – Pol- Alg. SOLO EL MANTENIMIENTO	1

(*) La limpieza de la ropa de trabajo correspondiente a esta tabla será a cargo de la empresa.

PRENDAS DE ENTREGA ANUAL (Salvo donde se indique lo contrario):

	Puesto de trabajo						
	Personal Técnico	Operarios Fábrica en general	Operarios Mantenimiento y Polivalentes Fábrica	Conductores carretillas/Recogida muestras laboratorio	Laboratorio	ATS	Limpieza
Pares calcetines		2	2	2	2		
Toallas		2	2	2			
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)			
Buff	1	1	1	1	1	1	

(a) Periodicidad según estado de conservación

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

ANEXO VIII

TABLA DE NIVELES Y PUNTOS

Personal semanal:

Nivel	Puntos	
	Desde	Hasta
1	0	181
2	182	199
3	200	219
4	220	240
5	241	263
6	264	289
7	290	317
8	318	348
9	349	382
10	383	419
11	420	460
12	461	505
13	506	554

Personal mensual:

Nivel	Puntos	
	Desde	Hasta
A	0	79
B	80	97
C	98	119
1	120	146
2	147	179
3	180	219
4	220	268
5	269	328

Barcelona, 6 de març de 2018

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès