



RESOLUCIÓ de 2 de juliol de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Lacrem, SA (centres de treball de Palau-Solità i Plegamans i Santa Perpètua de Mogoda) per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08102721012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Lacrem, SA (centres de treball de Palau-Solità i Plegamans i Santa Perpètua de Mogoda), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 9 de gener de 2019, 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 Lacrem, SA (centres de treball de Palau-Solità i Plegamans i Santa Perpètua de Mogoda) per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08102721012019) 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.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA EMPRESA LACREM, SA, SITOS EN PALAU-SOLITÀ I PLEGAMANS Y SANTA PERPETUA DE MOGODA

## Capítulo 1 **Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a los centros de trabajo de Lacrem, SA, sitios en Palau-Solità i Plegamans y Santa Perpètua de Mogoda, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores de dichos centros de trabajo de la empresa, con excepción de los trabajadores que ostenten la condición de consejero, del personal de alta dirección, así como del personal de todas las Delegaciones Comerciales.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio colectivo tendrá vigencia desde su publicación en el Diario Oficial de la Provincia de Barcelona y hasta el 31 de diciembre de 2020.

Transcurridos 12 meses desde su denuncia sin que se haya acordado uno nuevo que lo sustituya, el presente Convenio perderá su vigencia y eficacia en los términos establecidos en la legislación vigente.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio con un máximo de un mes de antelación a la fecha de finalización del mismo. Para que la denuncia sea efectiva ésta

deberá hacerse por escrito a la otra parte firmante y registrarse ante la Autoridad Laboral Competente.

En caso de no producirse la denuncia, el Convenio se prorroga automáticamente por 6 meses.

El Convenio, una vez llegada la fecha de su finalización y habiéndose producido la denuncia del mismo por alguna de las partes firmantes, perderá su vigencia y eficacia si bien durante un periodo de un año (del 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021) se mantendrá la eficacia de sus cláusulas normativas.

#### Artículo 4. *Aumentos salariales.*

A partir del 1 de enero de 2018 se aplicarán las Tablas Salariales que figuran en los Anexos I y II, y que han sido incrementadas en un 1%. Siendo que la aplicación de estas tablas se producirá a partir del mes de agosto del año 2018, los atrasos correspondientes a los meses de enero a julio del año 2018 se pagarán durante el primer trimestre del año 2019.

A partir del 1 de enero de 2019 se aplicará un incremento del 1,75% sobre las Tablas Salariales que figuran en los Anexos I y II.

A partir del 1 de enero de 2020 se aplicará un incremento del 2,50% sobre las Tablas Salariales del año 2019.

Se garantiza que el incremento que proceda según los puntos anteriores se aplicará sobre el importe que los empleados perciban en concepto de la antigüedad devengada según el extinguido convenio sectorial de helados, siendo por tanto un concepto de carácter actualizable no absorbible ni compensable. Asimismo, estos incrementos se aplicarán sobre todos los importes que figuran en el texto del convenio.

En el caso que la suma de los IPCs de los años 2018 a 2020 sea superior al 5,25 %, se aplicará una revisión de las tablas salariales, sin efectos retroactivos, a partir de enero del año 2021.

#### Artículo 5. *Declaración antidiscriminatoria.*

El Convenio se asienta sobre el principio de la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología, política o sindical, estado civil, etc., en ningún aspecto de la relación laboral, como salarios, puesto de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple tanto en este Convenio como en la normativa general.

En todo caso se respetará lo establecido en el Plan de Igualdad de la Empresa.

Referencia al género: todas las referencias del presente Convenio Colectivo al término trabajador, trabadores, empleado, empleados, se entienden efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo que el propio convenio limite expresamente la titularidad del respectivo derecho.

#### Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

1. Las partes, dentro de los 15 días siguientes a la publicación del presente Convenio Colectivo, designarán una Comisión Paritaria. Esta Comisión estará constituida por cinco miembros por parte de los representantes de los trabajadores y un asesor por sindicato e igual número de representantes por parte de la empresa para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley, fundamentalmente la interpretación del Convenio, y en particular para que desarrolle las funciones detalladas en los siguientes puntos de este artículo.

2. Esta Comisión Paritaria conocerá y resolverá las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio, por lo cual se le deberán proponer por escrito las materias objeto de discusión, deberá convocarse a las partes en un plazo máximo de 15 días para que se

reúnan y deberán en el plazo de 7 días emitir resolución con acuerdo o desacuerdo sobre la cuestión planteada.

3. Asimismo, desarrollará las funciones de administración del convenio, interpretativas o de aplicación del convenio, durante su ámbito temporal.

4. Si no existiera acuerdo en la actuación de la Comisión Paritaria en los plazos determinados, ésta someterá el problema planteado a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interprofesionales, en particular ante el Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

#### Artículo 7. *Organización del trabajo.*

Debido a las especiales circunstancias de la industria de helados, que es de temporada, la empresa podrá organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de la producción, la venta y la distribución.

Por tal motivo la empresa, en caso de necesidad, podrá destinar al personal a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un Grupo Superior, este cambio no podrá ser de duración superior a ocho meses durante un año, doce meses durante dos años o dieciséis meses durante tres años, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de Grupo Superior, será la correspondiente al mismo. Cuando el nuevo puesto tenga asignado algún complemento especial, el trabajador, además de su retribución fija, percibirá dicho complemento.

Cuando se trate de un Grupo Inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a seis meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo Grupo Profesional.

En ningún caso, el cambio de Grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de Grupo inferior con un mismo trabajador.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un Grupo Profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes de su Grupo.

En todo caso, la empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a la representación legal de los trabajadores y al trabajador afectado con al menos tres días de antelación.

#### Artículo 8. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

Se estará a las normas específicas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 9. *Productividad.*

Con la finalidad de mejorar los niveles de productividad, ambas partes convienen:

1. Definir como objetivos:

Elevar la competitividad y rentabilidad.  
Optimizar la capacidad productiva.  
Maximizar el empleo.  
Mejorar las condiciones de trabajo.

2. Definir como principales factores que inciden sobre la productividad los siguientes:

La política de inversiones.  
La racionalización de la organización productiva.  
La mejora tecnológica.  
La programación empresarial de la producción y la productividad.  
El clima y la situación de las relaciones laborales.  
Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.  
La política salarial y de incentiación material.  
La cualificación y adaptación de la mano de obra.  
El absentismo.

Los incrementos de productividad se determinarán en cada centro de trabajo poniéndolo la empresa en conocimiento de los representantes de los trabajadores, quienes podrán manifestar su posición sobre las propuestas realizadas por la empresa.

## Capítulo 2 Retribución

Artículo 10. *Salario.*

Los salarios que se establecen en este Convenio son los que figuran en la Tablas Salariales del Anexo I y Anexo II.

Las Tablas del Anexo I serán de aplicación al personal con una antigüedad en la empresa superior a cinco años.

Las Tablas del Anexo II serán de aplicación al personal con una antigüedad en la empresa inferior a cinco años.

Respecto al personal que prestaba servicio en el antiguo centro de trabajo de Barcelona, se adecuará su actual estructura salarial de nómina a las tablas salariales pactadas en este Convenio (salario convenio y complemento personal), manteniéndose el salario bruto fijo previo a la adecuación de la estructura salarial de nómina, todo ello sin perjuicio además de la aplicación, en su caso, de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta de este Convenio.

Artículo 11. *Complemento de trabajo nocturno.*

Se entiende como trabajo nocturno el que se realiza entre las veintidós y las seis horas. El importe por hora efectivamente trabajada en el mencionado período nocturno será de 1,17 €. Quedan exceptuados del cobro de este complemento los serenos y vigilantes, y cualquier otro puesto de trabajo que por su naturaleza pudiera ser considerado nocturno.

Artículo 12. *Complemento de puesto de trabajo: Plus de frío.*

Los trabajadores que presten sus servicios en las cámaras frigoríficas con temperaturas inferiores a menos 8 grados centígrados, percibirán por cada hora efectivamente trabajada en esas condiciones la cantidad de 0,69 €. Quedan excluidos de la percepción de este plus los trabajadores que presten sus servicios utilizando carretillas climatizadas.

Artículo 13. *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.

Se entenderán como horas extraordinarias estructurales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento que sea preciso para asegurar la producción. Las horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor, son de libre aceptación por el trabajador y su realización tendrá carácter excepcional, en el sentido de que sólo se efectuarán cuando no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o tiempo parcial.

Los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás deberán flexibilizar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello, anticipando la entrada o la salida, a requerimiento de la empresa.

El valor de las horas extraordinarias será el que se establece para cada categoría en las tablas salariales de los Anexos I y II.

El personal que trabaje en el movimiento interior de las cámaras no podrá realizar horas extraordinarias en dicho trabajo.

En los centros de trabajo se podrá establecer la compensación de cada hora extraordinaria por 1,75 horas ordinarias de descanso, mediante acuerdo con el Comité de Empresa o, en su caso, con los Delegados de Personal. En ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen como consecuencia de la flexibilización de la jornada establecida en el art. 34,2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 14. *Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por este Convenio percibirá tres pagas extraordinarias: paga de verano, paga de vacaciones y paga de navidad. Cada una de las cuales consistirá en una mensualidad de salario convenio, el salario complementario y el importe que se perciba en concepto antigüedad ad personam. Estas pagas se prorratearán mensualmente, de enero a diciembre, comprometiéndose la empresa a mantener el prorrateo de forma permanente, salvo que, por circunstancias económicas, deba volver a realizar el pago en los de junio o julio, septiembre y diciembre. El pago prorrateado de las pagas extraordinarias se implementará preferiblemente a partir del 1 de enero de 2019, siempre que financieramente sea viable. La opción escogida no podrá ser cambiada en el transcurso del año natural.

El devengo de las pagas será por años naturales, de enero a diciembre, de forma que todas las pagas quedarán liquidadas a 31 de diciembre de cada año.

Respecto al personal que prestaba servicio en el antiguo centro de trabajo de Barcelona, y que venía percibiendo hasta la fecha dos pagas extras prorrateadas cada mes, se le adecuarán los importes en los recibos de salarios a las nuevas tablas y condiciones del Convenio con las tres pagas prorrateadas. Sin que la aplicación de este artículo implique ningún incremento salarial previo a los incrementos acordados.

#### Artículo 15. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán «ad personam», las condiciones más beneficiosas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, que pueda tener el personal afectado por el Convenio.

#### Artículo 16. *Absorción y compensación.*

Las condiciones establecidas en este Convenio serán absorbibles y compensables, en cómputo anual y global, por todos los conceptos, con las condiciones superiores que tenga cada empleado y con las que se establezcan en el futuro por otras disposiciones, salvo las excepciones que expresamente se establecen en este texto así como los incrementos

salariales y complementos salariales pactados en la conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña de 24 de julio de 2018.

### Capítulo 3 Clasificación de personal

#### Artículo 17. *Clasificación profesional.*

1. En general las clasificaciones del personal de este Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:

- I. Técnicos.
- II. Administrativos.
- III. Mercantiles.
- IV. Obreros.
- V. Subalternos.

Grupo I. Técnicos. Quedan clasificados en este grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Administrativos. Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III. Mercantiles. Comprende el personal que se dedique a la promoción de las ventas, comercialización de los productos elaborados por la Empresa y al desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos.

Grupo IV. Obreros. Incluye este grupo al personal que ejecute fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico.

Grupo V. Subalternos. Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

En los anteriores grupos se comprenderán las siguientes categorías:

#### I. Técnicos:

##### 1) Titulados.

- a) De grado superior: Los que poseen título universitario o de Escuela Especial Superior.
- b) De grado medio: Los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades capacitadas para ello.
- 2) No titulados: Encargado general, Maestro o Jefe de Fabricación y de Taller, Encargado de Sección y Auxiliar de Laboratorio.
- 3) Oficinas técnicas de organización: Jefes de primera y segunda, Técnicos de organización de primera y segunda, Auxiliares de organización y Aspirantes.
- 4) Técnicos de proceso de datos: Jefe de proceso de datos, Analista, Jefe de explotación, Programador de ordenador, Programador de máquinas auxiliares y Operador de ordenador.

II. Administrativos. Jefe de Administración de primera, Jefe de Administración de segunda, Oficial de primera, Oficial de segunda, Auxiliar, Aspirante y Telefonista.

III. Mercantiles. Jefe de Ventas, Inspector de Ventas, Promotor Ventas.

#### IV. Obreros.

- a) Personal de producción: Oficial de primera, Oficial de segunda, Ayudante y Aprendiz.
- b) Personal de acabado, envasado y empaquetado: Oficial de primera, oficial de segunda, Ayudante y Aprendiz.
- c) Personal de oficios auxiliares: Oficial de primera, Oficial de segunda.
- d) Peonaje: Peón y personal de limpieza.

V. Subalternos. Almacenero, Mozo de almacén, Conserje, Cobrador, Basculero-pesador, Guarda jurado, Guarda vigilante, Ordenanza y Portero.

2. Clasificación según permanencia: El personal se clasificará, en atención a su permanencia al servicio de las mismas, de conformidad con cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la Ley.

3. Otras definiciones.

3.1 El personal de cámaras están incluidos en el grupo de trabajadores de oficios propios.

3.2 Los telefonistas que tengan a su cargo una centralita y desarrollen o no otros trabajos, transcurridos tres años en la categoría de Telefonista pasarán a percibir el salario correspondiente al Oficial Administrativo de segunda.

#### Artículo 18. Ascensos.

Los trabajadores fijos de plantilla tendrán derecho a participar, en igualdad de condiciones, en las pruebas de selección que se realicen para cubrir las vacantes que se produzcan.

La convocatoria para cubrir la vacante será dada a conocer por la empresa en los tablones de anuncios del centro de trabajo con antelación suficiente, salvo caso justificado de urgencia.

### Capítulo 4 Formación profesional

#### Artículo 19. Formación profesional.

La empresa realizará, en la medida de sus posibilidades presupuestarias, las acciones formativas al objeto de conseguir, a través del desarrollo de los recursos humanos y de los cauces de promoción, la acomodación del personal en ocupación a las necesidades reales en cada momento.

Siguiendo esta línea de actuación, tendrán preferencia las acciones formativas encaminadas al reciclaje profesional de los trabajadores en su mismo puesto de trabajo para su adaptación a las nuevas tecnologías. En los casos en los que los trabajadores quieran asistir a cursos de formación para mejorar su cualificación profesional para un nuevo puesto de trabajo de los existentes en la empresa, éstos tendrán derecho a que, en el caso de necesitar permiso para realizar el curso fuera de la empresa, éste sea considerado como excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo, siempre que acredite la matriculación y la asistencia del mismo a las clases correspondientes. De no superarse por dos años de asistencia, el mismo curso de formación, el trabajador perderá el derecho al permiso. El Comité de empresa tendrá la competencia de emitir informe sobre la ejecución por parte del empresario de los planes de formación profesional de la empresa.

### Capítulo 5 Jornada, descansos, ausencias y excedencias

#### Artículo 20. Jornada de trabajo.

La jornada máxima anual de trabajo efectivo será de 1.776 horas anuales de lunes a viernes, sin perjuicio de lo pactado en el artículo 21 de este Convenio respecto al 4ª y 5ª turno. La jornada media de trabajo será de cuarenta horas semanales.

La empresa podrá, siempre que se respete el número máximo de horas anuales, acordar con los representantes legales de los trabajadores o con los trabajadores una distribución diferente

de la jornada de trabajo. Asimismo, la empresa podrá hacer uso de la flexibilidad de la jornada en los términos establecidos legalmente.

Los tiempos de descanso en las jornadas de horario continuado serán considerados como de trabajo efectivo. Para el personal que trabaja en Planta Palau a jornada completa se establece un período de 35 minutos de descanso diario, repartido en tres períodos de 10 + 15 + 10 minutos cada uno.

#### Artículo 21. 4º y 5º Turno.

En la Planta de Producción de Palau se podrán poner en marcha el 4º y 5º turno de trabajo.

##### 1. Definición.

El 4º turno se refiere a las jornadas de trabajo de miércoles a domingo, y de sábado a miércoles, comprendiendo los turnos de mañana, tarde y noche.

El 5º turno se refiere a las jornadas de seis días trabajados a la semana, comprendiendo, o el sábado o el domingo, en turno de las 22.00 horas a 6.00 horas.

En cualquier caso, la implementación del 4º y 5º turno se realizará garantizando el cumplimiento y respeto de la jornada máxima anual, así como los descansos diarios e intersemanales legal y reglamentariamente establecidos.

##### 2. Período de implementación.

La implementación del 4º y 5º turno se realizará desde el inicio del mes de marzo y, como máximo, hasta el 31 de agosto de cada año, adecuándose cada año las fechas en función de las necesidades reales de producción. Para el año 2018, el inicio de la implementación sería del 21 de marzo de 2018 hasta el 31 de agosto de 2018. Para años venideros, la Empresa comunicará al Comité de Empresa y con 15 días de antelación, el plazo de implementación del 4º y 5º turno.

##### 3. Personal afectado.

Podrá ser afectado el personal adscrito a cualquier línea productiva del centro de trabajo sito en Palau-Solità i Plegamans que, en atención a los pedidos registrados por la Empresa, requiera incrementar su producción.

##### 4. Criterios de Afectación.

Los criterios de designación para cubrir las necesidades de mano de obra en el 4º y 5º turno serán los siguientes:

1. Voluntariedad. Los voluntarios deberán tener conexión con el puesto de trabajo necesario, dentro de cada especialidad, y tener la cualificación necesaria. Podrán ser voluntarios tanto el personal fijo como el fijo discontinuo.

2. En el supuesto de que no exista un número de voluntarios suficiente a los efectos de cubrir las necesidades productivas y organizativas del 4º y 5º turno precisas en cada momento, la Empresa decidirá el personal que deberá realizar los nuevos turnos en base a los siguientes criterios objetivos:

a) En primer lugar, se designará al personal fijo discontinuo pendiente de incorporar, siguiendo el orden establecido en el ranking dentro de cada Departamento y especialidad donde deban cubrirse los nuevos turnos.

b) En el caso de que todo el personal fijo discontinuo del Departamento concreto donde sean necesarios los nuevos turnos ya estuviera incorporado, el criterio de afectación será, dentro de cada Departamento y especialidad, empezando con el personal que tuviera una menor

antigüedad en la Empresa, considerando que esta antigüedad se calculará según el tiempo de trabajo efectivo de cada empleado. Todo ello con independencia de si es fijo o fijo discontinuo.

c) En cualquier caso, la realización de horas extraordinarias que se abonaran al precio establecido en este convenio colectivo.

3. En el supuesto en el que la aplicación de los criterios 1 y 2 no permita conseguir personal suficiente para cubrir las necesidades productivas del 4º y 5º turno precisas en cada momento, la Empresa procederá a realizar contrataciones puntuales y temporales para cubrir dichas necesidades productivas.

#### 5. Compensación.

El personal que preste sus servicios en el 4º y 5º turno en atención a los criterios de afectación 1 y 2 anteriormente descritos percibirá la siguiente compensación:

1. Para el personal que realice el 4º turno:

- 350 euros brutos al mes, en proporción al tiempo trabajado

2. Para el personal que realice el 5º turno:

- 70 euros brutos por cada sábado trabajado. En el supuesto de que sea domingo, la cantidad sería 80 euros brutos.

- Adicionalmente, un día de descanso por cada sábado o domingo trabajado, a realizar en los periodos de baja actividad productiva y siempre de acuerdo con la empresa.

Los importes económicos acordados para las compensaciones se actualizarán cada año, a partir del año 2019, en la misma forma y proporción que se acuerde para las tablas del Convenio Colectivo.

#### Artículo 22. *Vacaciones.*

El personal fijo de plantilla disfrutará veintidós días laborales de vacaciones, considerando como días laborables de lunes a viernes excluyendo los sábados, domingos y festivos, fuera de los meses de abril a agosto, ambos inclusive. No obstante, se podrá autorizar el disfrute de vacaciones dentro del período indicado en el punto anterior mediante el acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Al personal fijo discontinuo se le aplicará la parte proporcional al tiempo trabajado, cualquiera que sea éste, calculada sobre la base de los días laborales que correspondan a un trabajador fijo por año completo de trabajo.

El calendario de vacaciones se confeccionará por la Empresa y el Comité de empresa, dentro del primer trimestre del año, siendo expuesto a continuación en los tablones de anuncios.

Los turnos de vacaciones serán rotativos anualmente dentro de cada sección.

Todo ello sin perjuicio de los pactos o acuerdos que las partes tengan suscritos hasta la fecha o puedan suscribir en el futuro.

#### Artículo 23. *Licencias.*

Solicitándolo con antelación y justificándolo debidamente, los trabajadores tendrán derecho, sin pérdida de retribución, a las siguientes licencias:

a) Por matrimonio, quince días naturales.

b) Por nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, o hospitalización, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, tres días naturales (de los cuales dos serán laborables), que podrán ampliarse hasta otros dos días naturales más

en caso de justificada enfermedad o desplazamiento a partir de 200 kilómetros y en las horas que sean precisas cuando en el plazo inicial no se haya podido justificadamente efectuar la inscripción en el Registro.

c) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, o hospitalización, de parientes hasta el segundo grado de afinidad, dos días naturales ampliables hasta otros tres días naturales más en las circunstancias indicadas en el apartado b) anterior.

d) Por intervención quirúrgica ambulatoria sin hospitalización, un día natural, ampliable un día natural adicional si requiere de reposo domiciliario y está debidamente justificado. Esta licencia será ampliable tres días naturales adicionales si la intervención quirúrgica ambulatoria sin hospitalización requiere reposo domiciliario justificado y un desplazamiento a partir de 200 kilómetros.

e) Por traslado del domicilio habitual, un día.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) Por matrimonio de los padres e hijos: un día natural que coincidirá con el de la celebración del mismo.

Las licencias a que se tenga derecho en los casos de hospitalización podrán ser disfrutadas durante los días en que dure la hospitalización.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en la Ley de Igualdad, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes que resulten aplicables en esta materia de licencias.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

#### Artículo 24. *Permiso para exámenes.*

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes en los términos previstos en el artículo 23.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 25. *Permisos para consultas médicas.*

Los trabajadores dispondrán de un permiso para consultas médicas, en la medida que el horario de la consulta coincide irremediablemente con el horario de trabajo, en los siguientes términos y condiciones:

a) El permiso para consultas médicas se disfrutará tanto para la visita al médico de cabecera como especialista, de la Seguridad Social o Mutua Privada.

b) El trabajador deberá preavisar fehacientemente a la Empresa con al menos 48 horas de antelación del uso del permiso para consultas médicas, salvo circunstancias excepcionales. Posteriormente deberá justificar fehacientemente la efectiva asistencia a la consulta médica, aportando el correspondiente parte, justificante o certificado firmado por el médico al que haya asistido.

c) El permiso para consultas médicas será equivalente a 20 horas anuales retribuidas, de las cuales hasta un máximo de 6 horas anuales se podrán emplear para asistir al médico de cabecera.

d) No se computarán para este tope de 20 horas anuales las visitas médicas a especialista que se produzcan como consecuencia de un embarazo.

e) Aquellas horas que el trabajador emplee para asistir a consultas médicas dentro de la jornada laboral que superen las 20 horas anuales de licencia para consultas médicas no serán retribuidas y el trabajador deberá recuperar el tiempo de trabajo de dicho exceso de horas para consultas médicas.

Asimismo, se dispondrá de un permiso de 10 horas adicionales anuales para consultas médicas para acompañar a la consulta de pediatría, a los hijos menores de edad, y a hijos con

minusvalía físicas, síquicas o sensoriales, siempre que coincida irremediabilmente el horario de la consulta con el horario de trabajo y se justifique previa y posteriormente la asistencia al pediatra en los términos expuestos en el apartado b) anterior.

#### Artículo 26. *Comprobación de enfermedad o accidente.*

La empresa tiene la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación de incapacidad, mediante el médico de empresa o de cualquier otro facultativo, que deberá acreditarse ante el trabajador. Los trabajadores que se nieguen a someterse al reconocimiento médico de la empresa cesarán en el beneficio del complemento salarial a cargo de la empresa establecido en los artículos 29 y 30.

El acceso a la información sanitaria del trabajador queda reservado al propio trabajador y al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente su funciones en materia preventiva (L 31/1995 art.22).

El trabajador que, estando en situación de incapacidad temporal, realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos a los complementos previstos en los artículos 29 y 30 de este Convenio para dicha situación, pudiendo la empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complemento desde el día inicial de la baja.

Por otra parte, a aquellos trabajadores que falten injustificadamente al trabajo se les descontará, con la retribución de los días de ausencia, la parte proporcional del descanso semanal, festivos, vacaciones y las pagas extraordinarias. Todo ello sin perjuicio de la sanción que pudiera corresponderles.

#### Artículo 27. *Excedencias.*

##### 1. Excedencias voluntarias.

El trabajador fijo con una antigüedad en la empresa, al menos, de un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por no menos a cuatro meses y un período máximo de cinco años.

Se deberá solicitar la excedencia voluntaria con un preaviso mínimo de 5 días hábiles para el personal de mano de obra directa, de 10 días hábiles para el personal técnico (mantenimiento y oficiales de primera de oficina), de 20 días hábiles para cargos superiores (jefes de área/departamento). Asimismo, el personal fijo discontinuo (en campaña y fuera de campaña) deberá solicitar la excedencia voluntaria con un plazo de preaviso mínimo de 3 días hábiles, manteniéndoseles en este caso la antigüedad a efectos del ranking de reincorporación. Para el resto de personal, el preaviso será de 5 días hábiles. Transcurrido el plazo de preaviso correspondiente por cada categoría sin que la empresa comunique nada al respecto, se entenderá concedida la excedencia.

La solicitud de reingreso al trabajo ha de efectuarse, al menos, con un mes de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia voluntaria. La reincorporación se llevará a cabo en la primera vacante que se produzca en su puesto y categoría, pudiendo el trabajador incorporarse provisionalmente a otro puesto distinto disponible, con la categoría y retribución que corresponda al mismo, hasta tanto exista la vacante que le corresponde. Respecto al personal fijo discontinuo que se reincorpore tras una excedencia voluntaria, se les respetará la posición en el orden de incorporación a la campaña (ranking) en los términos anteriores a su situación de excedencia voluntaria.

El tiempo de excedencia voluntaria no contará a ningún efecto y el trabajador que la haya disfrutado deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio, para poder acogerse a otra nueva.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en la Ley de Igualdad, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes que resulten aplicables en esta materia de excedencias.

## 2. Excedencias por cargo sindical.

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

### Artículo 28. *Reserva de plaza.*

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal tendrán derecho a la reserva de plaza y en el mismo puesto de trabajo.

No obstante, para los trabajadores eventuales o interinos, dicha reserva sólo alcanzará hasta la fecha en que su contrato hubiera normalmente terminado.

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de cinco años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente. El trabajador deberá solicitar su reincorporación en el plazo máximo de un mes desde la fecha de la alta médica.

La incorporación del trabajador tendrá el mismo carácter de temporal, fijo o fijo discontinuo que tuviera al producirse su baja.

## Capítulo 6 **Beneficios sociales**

### Artículo 29. *Complemento de IT por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.*

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, durante los 12 primeros meses de la baja y siempre que permanezcan de alta en la empresa, percibirán, como complemento a cargo de la empresa, la diferencia entre lo que reciban como prestación de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes y el 100 % de su retribución salarial por los conceptos fijos que sirvan de base para la cotización al seguro de accidentes de trabajo, referidos al mes natural anterior a la fecha de la baja.

En cuanto a los conceptos variables tales como horas extras, incentivos, bonos, pluses, se tomará la media de lo cotizado por estos conceptos en los doce meses anteriores al del accidente, o desde el inicio del contrato cuando se trate de personal temporal, eventual o de nuevo ingreso. Quedan excluidas en todo caso las pagas extraordinarias, las cuales se percibirán sin descuento por motivo de la baja a su respectivo vencimiento.

Los trabajadores percibirán estos complementos desde el día siguiente al de la baja hasta que se produzca el alta, agoten los 12 primeros meses de incapacidad temporal o hasta la fecha de terminación o suspensión de su contrato, si llegase sin haberse producido el alta.

#### Artículo 30. *Complemento de IT por enfermedad común.*

Los trabajadores cuando pasen a la situación de incapacidad temporal (IT) por enfermedad o accidente no laboral, percibirán un complemento a cargo de la empresa que consistirá en lo siguiente:

1. En la primera situación de IT que se produzca durante el año natural (Enero a Diciembre), el 100 % de su retribución salarial fija y hasta un máximo de 30 días desde la fecha de la baja médica.
2. En la segunda situación de IT que se produzca durante el año natural (Enero a Diciembre), el 90 % de su retribución salarial fija y hasta un máximo de 30 días desde la fecha de la baja médica.
3. En la tercera y siguientes situaciones de IT que se produzca durante el año natural (Enero a Diciembre) no habrá ningún complemento.
4. Las bajas de IT cuya duración sea superior a 90 días, serán complementadas en todos los casos al 100 % de su retribución salarial fija. Este complemento se pagará a partir del día 91 de baja.

En todos los casos serán de aplicación las siguientes condiciones:

- a. Para tener derecho al complemento por IT en el momento de la baja el empleado deberá tener, como mínimo, 180 días de alta en la Empresa.
- b. En el caso de que la baja se produzca durante el período de los 90 días siguientes a otra baja anterior por enfermedad, el complemento será como máximo del 75% de su retribución salarial fija y durante un máximo de 30 días desde la fecha de la baja médica.
- c. Por retribución salarial se entiende los conceptos fijos que sirven de base para la cotización a la Seguridad Social referidos al mes natural anterior al de la baja, quedando exceptuadas las horas extraordinarias, los incentivos, las comisiones, los bonos, las dietas, el kilometraje y todos los complementos no fijos (nocturnidad, penosidad, frío).
- d. Para la percepción de este complemento será indispensable la puntual presentación de los partes de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social. Así como someterse a la comprobación de la veracidad de la enfermedad por parte de los servicios médicos de la empresa, según lo dispuesto en el artículo 29.
- e. Se cesará en su percepción al ser alta médica, al llegar al tope máximo de días establecido, a la interrupción o terminación de su contrato, o al pasar a pago directo de la Seguridad Social o Mutua (actualmente a los 12 meses de la baja o en el plazo que pudiera establecerse en el futuro).
- f. Cuando la persona trabajadora se encuentre hospitalizada percibirá un complemento cien por cien de su retribución salarial, sin aplicarse el plazo previo establecido en el apartado b), del presente artículo. Su finalización se producirá al cesar dicha hospitalización, pasando entonces a la situación que corresponda y, en todo caso, al concluir los plazos indicados anteriormente.

#### Artículo 31. *Ayuda por matrimonio.*

Al trabajador fijo de plantilla de uno u otro sexo, que contraiga matrimonio, se le abonará en dicha ocasión una gratificación de 91,93 euros. El resto de los trabajadores percibirán esta ayuda en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los doce meses anteriores.

#### Artículo 32. *Ayuda por natalidad.*

A los trabajadores de uno u otro sexo, con dos años al menos de servicios en la empresa, se les abonará con ocasión del nacimiento de cada uno de sus hijos una gratificación de 58,78 euros.

#### Artículo 33. *Ayuda por discapacidad.*

El trabajador que tenga a su cargo algún hijo u otro familiar en condición de disminuido físico o psíquico, reconocido como beneficiario en su documento de la Seguridad Social y que reciba de ésta la prestación por dicha causa, recibirá de la empresa la cantidad de 27,21 € mensuales por cada familiar en tales circunstancias.

#### Artículo 34. *Acción social.*

Para fines sociales y culturales la empresa abonará una cantidad de 3,92 € como cuota anual por cada trabajador fijo a su servicio y promedio trabajador año del personal no fijo. La administración de este fondo corresponderá a los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.

La empresa pondrá estas cantidades a disposición de los representantes de los trabajadores en el primer trimestre del año natural.

### Capítulo 7 **Garantías de los trabajadores**

#### Artículo 35. *Derecho de comunicación.*

La empresa pondrá a disposición del Comité de empresa, legalmente elegidos o nombrados, para su uso exclusivo, un tablón de anuncios de uso común al menos por centro de trabajo, que permita a aquéllos exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda proscrita la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Sin que ello pueda en ningún caso interrumpir el proceso laboral normal, los sindicatos pueden enviar información a sus respectivos afiliados a fin de que aquélla sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

#### Artículo 36. *Derecho de reunión.*

La empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores en asamblea.

Las asambleas tendrán lugar en el recinto del centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y se celebrarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

La convocatoria podrá hacerse por el Comité de empresa, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por ciento.

Presidirán las asambleas el Comité de empresa, quien se responsabilizará de su normal desarrollo, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

La convocatoria, con expresión del orden del día y de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir, se comunicarán al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, debiendo este último acusar recibo.

En la asamblea sólo podrán tratarse los asuntos que figuren en el orden del día.

El empresario sólo podrá negarse a la celebración de la asamblea, en los casos siguientes:

- a) Si no se cumple lo dispuesto en este artículo o en la Ley.
- b) Si hubiese transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, salvo que se trate de reuniones informativas sobre Convenios colectivos.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento de los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) En caso de cierre legal de la empresa.

#### Artículo 37. *Delegados sindicales.*

Las centrales sindicales con presencia en los Comités de empresa se les reconocerá el derecho a estar representados por un Delegado Sindical. El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la empresa y preferentemente miembro del Comité de empresa.

Los sindicatos que aleguen este derecho deberán acreditarlo de modo fehaciente ante la empresa, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los Delegado Sindicales reconocidos por la Dirección de la empresa de acuerdo al presente artículo, tendrán las mismas garantías otorgadas al Comité de empresa en el artículo 44 del presente Convenio.

#### Artículo 38. *Funciones, derechos, deberes y garantías de los delegados sindicales.*

1. Representar y defender los intereses del sindicato y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de comunicación entre su central sindical y la Dirección de la empresa.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud en el trabajo y Comités paritarios de interpretación con voz, pero sin voto.
3. Tener acceso a la información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con las normas legales. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité.
4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de los problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
5. Serán informados y oídos por la empresa con carácter previo:
  - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato cuando dicha afiliación conste de forma fehaciente a la Empresa.
  - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo y traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
8. Contar con un local para el ejercicio de sus funciones en los centros de trabajo con más de 250 trabajadores que podrá ser compartido con el Comité de Empresa.
9. Ceñir sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias y guardar sigilo profesional en todas las materias en que rige dicha obligación para los Comités de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. Esta obligación perdurará incluso después de haber cesado como Delegado sindical.

#### Artículo 39. *Comité de empresa. Competencias.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la empresa:

- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, 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.
- b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- c) 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.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de nuevos sistemas de primas y valoración de puestos de trabajo.
2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
3. A recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.
4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.
5. 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.

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

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- b) Las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- c) Del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- d) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

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

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

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

F) Los miembros del Comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa

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

H) El Comité velará por el cumplimiento de la normativa vigente o pactada, en los temas de empleo, de categorías, retribuciones, contratación, selección, formación para garantizar el principio de no discriminación reconocido por el convenio en el artículo 6 y para contribuir al desarrollo de las acciones positivas del mismo artículo 6 se reunirán las partes para promover y

desarrollar medidas concretas y efectivas que aseguren la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

#### Artículo 40. *Comité de Empresa. Garantías.*

a) Ningún miembro de Comité de Empresa o delegado de personal 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 que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegados de personal.

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

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas 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 trabajo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina para el ejercicio de sus funciones de representación.

Cada miembro del Comité o Delegado de personal podrá ceder en favor de otro u otros de los representantes hasta el total crédito de horas que legalmente le corresponda, con las siguientes condiciones:

1. La acumulación será mensual, sin que pueda arrastrarse el posible saldo a los meses siguientes.
2. El Comité o Delegados presentará a la Dirección de la empresa el plan de acumulación para todo el año natural, con la conformidad expresa de los afectados, sin que pueda utilizarse esta acumulación antes de que se cumpla dicho requisito, ni variarse en el transcurso del año, salvo cese como representante de alguno de los afectados.
3. Por causas excepcionales, y referido a uno sólo de los representantes, la central podrá cambiar la acumulación de horas a otro representante distinto del elegido inicialmente.
4. La acumulación de horas sólo podrá hacerse entre representantes pertenecientes a una misma central.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras del presente Convenio colectivo.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

f) Como alternativa a este sistema de acumulación de horas, cada central, con la conformidad de los interesados, podrá optar porque los representantes de su propia candidatura o central sindical cedan hasta el 66 por ciento de sus horas en cómputo anual a favor de uno de ellos, a fin de que puedan acumular las necesarias que le permitan quedar liberado totalmente de su obligación de asistencia al trabajo. Para esta modalidad la acumulación se podrá realizar teniendo en cuenta el conjunto de representantes de la central de toda la empresa.

Estas alternativas son excluyentes, de forma que la central pueda elegir una de las dos, pero no ambas a la vez.

El plan de acumulación y el sistema elegido se efectuará en el mes de diciembre anterior, y, en su defecto, en el mes de enero del propio año. En este último supuesto, se prorrogará para dicho mes el sistema y plan vigentes, efectuándose la posible modificación del plan con las horas que correspondan a partir del mes de febrero.

Cuando tengan lugar elecciones de representantes de los trabajadores se dará por interrumpido el plan vigente en la fecha en que se celebren las primeras elecciones en cualquiera de los centros de la empresa, salvo acuerdo de la central con aquélla.

El nuevo plan deberá presentarse en el plazo de dos meses a partir de la fecha en que tengan lugar las últimas elecciones en la misma empresa, dentro del período electoral.

En cualquier caso, si la central deja transcurrir los plazos sin presentar el plan de acumulación, se entiende que ésta no tendrá lugar en lo que reste del año.

La presentación del plan supone facilitar:

1. Relación de representantes que hacen cesión de parte de su crédito de horas, con la conformidad de los mismos.
2. Relación de representantes que acumulan dichas horas y su distribución.

En el supuesto de haberse elegido la modalidad de acumulación de uno sólo de los representantes, la central sindical correspondiente tendrá la facultad de anular en cualquier momento su designación, comunicándolo fehacientemente a la empresa. A partir del mes siguiente a dicha comunicación, los representantes que las hubieran cedido recuperarán su crédito de horas sin que pueda efectuarse nueva opción hasta el final del mismo año, salvo acuerdo entre central sindical y empresa.

En todos los casos, el cese del representante en su condición de liberado supondrá la obligación de reincorporarse con carácter inmediato a su puesto de trabajo, sin plazo alguno.

#### Artículo 41. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de aquellos que lo soliciten el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá al Departamento de Recursos Humanos de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

#### Artículo 42. *Comités de seguridad y salud.*

En materia de seguridad y salud se estará a lo que en cada momento disponga la legislación vigente sobre la materia.

#### Artículo 43. *Garantía de empleo.*

En el caso de privación de libertad se estará a lo establecido en el art. 45.1. G de la Ley del E.T. o Norma que lo sustituya.

#### Artículo 44. *Garantía del puesto de trabajo.*

Los trabajadores que se vean privados del carnet de conducir cuando el mismo les sea necesario para el ejercicio de su profesión habitual en la empresa, podrán solicitar una excedencia voluntaria por el período que dure la citada retirada del carnet.

La excedencia será voluntaria si la retirada de carnet fuera como consecuencia de hechos tipificados como falta o delito en el código penal. En caso contrario, la excedencia será considerada como forzosa.

Por otra parte, la empresa podrá recolocar al trabajador en otro puesto de trabajo para la realización de otras funciones, siempre que ello sea posible en función de las necesidades de personal existente en el momento en que dicha situación se produzca.

Artículo 45. *Información al trabajador.*

La empresa facilitará a los trabajadores que lo soliciten una certificación en la que se detallarán todos los datos de su situación en la empresa, incluyendo clasificación profesional, retribución mínima, pluses, premios, primas, devengos extra salariales, vacaciones, importes de las horas extras, cuántas y en qué cantidades han sido retribuidas y las bases de cotización a la Seguridad Social, todo relativo al año anterior.

## Capítulo 8 Contratación

Artículo 46. *Período de prueba.*

1. El ingreso del personal tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable, siempre que se concierte por escrito, según la índole de la labor a realizar y con arreglo a las siguientes reglas:

Personal técnico titulado y personal comercial: seis meses.

Resto del personal dos meses, a excepción de los peones que será de un mes.

Contratos en prácticas: dos meses para los trabajadores en posesión de título de grado superior y un mes para los trabajadores con título medio.

Contratos para la formación: un mes.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento interrumpirán el período de prueba, salvo pacto en contrario.

2. El trabajador en período de prueba vendrá obligado a realizar las pruebas profesionales, psicotécnicas y reconocimientos médicos que estime conveniente la empresa.

Durante los períodos que se señalan, tanto el trabajador como la empresa, podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

3. El trabajador será retribuido durante el período de prueba con el salario que corresponda a la categoría profesional en la que haya sido clasificado.

Superado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con la categoría que corresponda en cada caso, con el carácter de fijo o por el tiempo determinado convenido, con arreglo a las disposiciones vigentes.

Artículo 47. *Contratos formativos y en prácticas.*

Para los contratos de trabajo formativos y en prácticas se estará a que la legislación vigente establezca en cada momento.

Artículo 48. *Contratos de duración determinada.*

1. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente:

1.1 Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obras en general.

1.2 Montaje, puesta en marcha y reparación de:

Maquinaria y equipos.

Instalaciones.

Elementos de transporte.

1.3 Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, tales como:

Centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo.

Control de calidad.

Investigación y desarrollo.

Nuevo producto o servicio.

Estudios de mercado y realización de encuestas.

Publicidad.

Apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.

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

1.5 Otras actividades que por analogía sean equiparables a las anteriores. Cuando el contrato se concierte para lanzar un nuevo producto, realizar un nuevo servicio o abrir nuevos mercados o zonas de distribución tendrá una duración máxima de tres años. Si al cabo de los tres años la actividad se hubiera consolidado el trabajador contratado por cualquiera de estas causas tendrá derecho a transformar su contrato en indefinido.

2. Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

La duración máxima de estos contratos será la que se establezca en la normativa vigente. Si se conciertan por menor duración a la máxima permitida podrán ser prorrogados de conformidad con el número de prórrogas que en cada momento permita la ley, pero sin exceder la suma de los períodos contratados el máximo legal permitido.

3. Si durante la vigencia del Convenio se produjeran modificaciones normativas que permitieran la conversión de los contratos eventuales o por obra o servicio determinado en contratos para el fomento de la contratación indefinida tal posibilidad se entenderá automáticamente incorporada al texto del Convenio.

*Artículo 49. Contrato para trabajos fijos discontinuos.*

1. Tendrá la consideración de contrato para trabajadores fijos discontinuos aquel que se concierte para realizar trabajos de ejecución intermitente o cíclica dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, que no se repite en fechas ciertas y que no exige la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la condición de laborables con carácter general, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios períodos de actividad estacional, siendo la naturaleza de su contrato la establecida en el art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El acceso a la fijeza discontinua se producirá por cualquiera de los siguientes modos:

a) Los trabajadores contratados bajo tal modalidad contractual.

b) El trabajador eventual que llevara asistiendo al trabajo en la misma empresa durante tres años consecutivos habiendo cotizado al menos ciento ochenta días cada año o 540 días en el conjunto de los tres años, adquirirá a partir del cuarto año la condición de trabajador fijo discontinuo con los derechos y garantías que la legislación vigente establece para los mismos.

c) El llamamiento de los fijos discontinuos se hará dentro de cada centro de trabajo por departamento, especialidad, y antigüedad, considerada esta última como los días efectivamente trabajados desde el inicio de la relación laboral.

d) La suspensión del contrato de los fijos discontinuos se producirá en cada centro de trabajo, de modo gradual o total, por orden inverso a la incorporación en el llamamiento y atendiendo a las necesidades de la menor producción.

e) La empresa elaborará un censo de trabajadores fijos discontinuos por centro de trabajo, departamento, especialidad, categoría y antigüedad (días efectivamente trabajados desde el inicio de la relación laboral), que se entregará a la representación legal de los trabajadores, quien lo podrá exponer en el tablón de anuncios para su publicidad.

f) La actividad laboral del trabajador fijo discontinuo quedará interrumpida hasta su posterior llamamiento.

g) Por circunstancias de la producción la empresa podrá interrumpir de forma provisional y temporal el período de actividad de los fijos discontinuos hasta que se restablezca la situación de actividad normal, respetándose la garantía de empleabilidad pactada en el acuerdo del procedimiento de despido colectivo de 7 de octubre de 2017 ("Para el año 2018 y 2019 se garantiza una empleabilidad mínima de siete meses cotizados para el personal indefinido a tiempo completo que se convierta en fijo discontinuo. Para el año 2020 se garantizará la misma empleabilidad mínima en la medida que la producción prevista para el año 2020 sea igual o superior a la real del año 2019. Respecto al personal fijo discontinuo que actualmente presta servicios en el centro de trabajo de Palau, se le garantizará una empleabilidad mínima igual a la empleabilidad del año 2017 para los años 2018 y 2019, así como para el año 2020 en caso de que se cumpla la condición anteriormente citada respecto a la producción prevista 2020 y la producción real 2019") y las garantías de empleabilidad reconocidas individualmente en los casos concretos de los exempleados fijos discontinuos de Unilever.

## Capítulo 9 Otros acuerdos

### Artículo 50. *Dietas.*

Si por necesidades del servicio el trabajador hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad en que tenga su centro de trabajo, la empresa le abonará una dieta de 49,60 € por jornada completa, cuyo desglose es el siguiente:

Desayuno	2,24
Comida	13,48
Cena	13,48
Habitación	20,89

### Artículo 51. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo, las cuales quedarán siempre de propiedad de la empresa:

- a) Personal de oficios propios, acabado, envasado y empaquetado:  
Dos monos o batas, dos gorros, un par de botas y un par de guantes de goma, todo ello anualmente.
- b) Personal de oficios auxiliares: Dos monos y un par de botas anualmente.
- c) Camaristas: Un equipo especial térmico que evite al organismo los cambios bruscos de temperatura entre la de la cámara y la ambiental, que se renovará cuando sea necesario.

La empresa vendrá obligada a facilitar aquel calzado declarado idóneo para cada tipo y características del trabajo que se realice y que se adapte a las condiciones físicas del trabajador.

No se podrá sustituir la entrega de las prendas reseñadas por una compensación en metálico, debiendo entregar aquéllas ya confeccionadas.

El lavado y conservación de estas prendas será a cuenta y cargo de la empresa. Ahora bien, salvo en el caso de las prendas esenciales para camaristas, de cuya limpieza se ocupará siempre la empresa, por lo que se refiere a la restante ropa podrá la empresa, a su elección, sustituir la obligación del lavado por las siguientes compensaciones en metálico:

Personal de oficios auxiliares: 19,478 € mensuales.  
Personal de oficios propios, acabado, envasado y empaquetado: 22,20 € mensuales.

Se entiende que, si por necesidad del trabajo, algún trabajador realizase tareas distintas de las suyas habituales y necesitase botas de goma, guantes o cualquier otra prenda, la empresa queda obligada a proporcionárselas, quedando tales prendas siempre de propiedad de la empresa, siendo el trabajador depositario de ellas.

Todas las referencias al tiempo de reposición de la ropa se entenderán hechas con respecto al tiempo efectivamente trabajado.

Al ser la ropa entregada propiedad de la empresa, el trabajador deberá devolverla cuando cause baja en la empresa o cuando le sea entregada ropa nueva.

## Artículo 52. *Faltas y sanciones.*

### 1. Clasificación de faltas.

Son faltas leves las de puntualidad, la falta de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta justificada de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco minutos en la entrada al trabajo, siempre y cuando no sean justificadas, o si el total de los retrasos es superior a treinta minutos, todo ello dentro del mes natural.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto a los superiores, compañeros o subordinados, salvo coacción o abuso de autoridad; simular la presencia de otro trabajador fichando por él, ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en general, las reincidencias en faltas leves, y cuantas de características análogas a las enumeradas en el término de tres meses.

Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los trabajadores, los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y de consideración a los jefes o a sus familiares, y a los compañeros y subordinados, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, la reincidencia de faltas graves dentro del término de un año, salvo cuando se trate de faltas de puntualidad, en que dicho plazo será de seis meses

### 2. Sanciones.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de hasta tres días de empleo y sueldo.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para pasar a la categoría superior.
3. Por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta setenta días y despido.

### 3. Prescripción.

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

#### 4. Graduación de faltas.

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

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

#### Artículo 53. *Revisión médica.*

A todos los trabajadores se les efectuará una revisión médica, anualmente o con la periodicidad que se establezca, si así lo indica la planificación de la vigilancia de la salud.

Si, a juicio del Médico de Empresa o del Servicio de Prevención utilizado fuera necesario, se efectuarán también audiometrías, revisiones oftalmológicas y electro cardiogramas.

Los trabajadores serán informados de las anomalías que se observen en estos reconocimientos.

Si a consecuencia de estas anomalías el informe médico estableciese la necesidad de un cambio de puesto de trabajo, la empresa tomará las medidas oportunas y en la medida que ello sea posible para asignarle un nuevo puesto ajustado a sus circunstancias, a la mayor brevedad posible.

#### Artículo 54. *Inaplicación del convenio.*

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación previstos por la Autoridad Laboral Competente.

#### Cláusula final. *Vinculación a la totalidad.*

Este Convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, de forma que, si alguna de las cláusulas pactadas en el mismo deviniera nula, será considerado nulo e ineficaz todo su contenido, teniéndose que reunir la Comisión paritaria para acordar su modificación o rectificación y quedando, mientras tanto, en suspenso su entrada en vigor.

#### Disposición transitoria primera.

La empresa y los trabajadores acuerdan la creación de una Comisión de estudio y desarrollo de una nueva lista de categorías y grupos profesionales.

Esta Comisión fijará su forma de actuar y de toma de decisiones, así como los plazos en que deberá ser redactada y acordada la redacción definitiva de la Clasificación Profesional. Una vez concluido el trabajo y llegado a un acuerdo sobre el contenido de este apartado, se adjuntará al presente convenio.

Disposición transitoria segunda.

El personal fijo discontinuo que viniera percibiendo el complemento de campaña suprimido el 1 de enero de 2.004 en el convenio sectorial de helados lo seguirá percibiendo como mejora “ad personam”.

Este complemento personal dejará de percibirse cuando se adquiera la condición de fijo continuo.

Disposición transitoria tercera.

El personal proveniente de la empresa Grupo Kalise Menorquina continuará percibiendo el premio de vinculación como una mejora “ad personam”. Dicho premio se devengará y calculará en los mismos términos establecidos en el artículo 34 del convenio colectivo de Grupo Kalise Menorquina en su redacción del año 2.016, cuyo contenido se reproduce a continuación:

La empresa entregará un premio de vinculación a los trabajadores fijos de plantilla en las siguientes condiciones:

- A los quince años de antigüedad: 228,51 EUR.
- A los veinticinco años de antigüedad: 431,85 EUR.
- Una mensualidad de su retribución fija cuando se cumplan los 30, 35, 40 y 45 años de antigüedad en la empresa.

Por mensualidad de retribución fija se considerarán los importes mensuales percibidos por el salario convenio, el salario complementario y el importe que se perciba en concepto de la antigüedad devengada en el extinguido convenio sectorial de helados. Será el mismo importe que deba percibirse por una paga extraordinaria.

Este premio se calculará según la retribución mensual que perciba el empleado en el momento de producirse cada uno de los vencimientos establecidos.

Disposición transitoria cuarta

En la nómina de enero de 2019 del personal que prestaba servicios en el centro de trabajo de Barcelona, se crea un plus salarial denominado “plus Lacrem–Barcelona” en una cuantía equivalente al plus antigüedad y/o plus antigüedad “ad personam” que dicho personal, en cada caso, percibió en la nómina del mes de diciembre de 2013, detrayéndose esta cuantía salarial abonable en concepto de “plus Lacrem–Barcelona” del concepto salarial “salario complementario”, sin que en ningún caso suponga un incremento salarial.

El incremento salarial pactado ante el Tribunal Laboral de Cataluña de 24 de julio de 2018 será aplicable a este “plus Lacrem–Barcelona” a partir del 1 de enero de 2019.

Disposición final. *Derecho supletorio*

Para lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación de legal aplicación.

Asimismo, se respetarán todos los acuerdos o pactos que la empresa tenga con el Comité de Empresa y el personal, y que no consten en el presente Convenio.

ANEXOS

ANEXO I. TABLAS SALARIALES PARA EMPLEADOS CON MÁS DE 5 AÑOS DE ANTIGÜEDAD. AÑO 2018

CATEGORÍAS	Salario Mes Mensualidad	Salario Año Anualidad	Hora Extra
<b>I. TÉCNICOS</b>			
Técnico Titulado Superior	1.763,81	26.457,20	25,06
Jefe de Fabricación	1.739,34	26.090,12	24,73
Técnico Titulado Medio y Encargado General	1.670,07	25.050,98	23,72
Encargado de sección	1.450,19	21.752,82	20,62
Auxiliar de laboratorio	1.144,63	17.169,50	16,27
<b>II. ADMINISTRATIVOS</b>			
Jefe de primera	1.535,69	23.035,42	21,83
Jefe de segunda	1.441,93	21.628,90	20,49
Oficial de primera	1.303,43	19.551,38	18,52
Oficial de segunda	1.246,47	18.697,07	17,71
Telefonista y auxiliar	1.075,36	16.130,36	15,30
<b>III. MERCANTILES</b>			
Jefe de ventas	1.535,69	23.035,42	21,83
Insp. de ventas, promotor de propag. y/o publicidad	1.441,93	21.628,90	20,49
Viajante, autovendedor y corredor de plaza.	1.303,43	19.551,38	18,52
Repartidor Oficial 1ª	1.222,02	18.330,29	17,37
Repartidor Oficial 2ª	1.169,10	17.536,43	16,63
<b>IV. OBREROS</b>			
a) Personal de Oficios Propios y auxiliares			
Oficial de primera	1.222,02	18.330,29	17,37
Oficial de segunda	1.169,10	17.536,43	16,63
Oficial de tercera	1.116,11	16.741,66	15,87
Ayudante mayor de 18 años	1.083,50	16.252,47	15,38
b) Personal de acabado, envasado y empaquetado			
Oficial de primera	1.132,44	16.986,63	16,10
Oficial de segunda	1.087,62	16.314,28	15,49
Ayudante mayor de 18 años	1.022,45	15.336,80	14,54
c) Peonaje			
Peón y Personal de limpieza	1.075,34	16.130,05	15,30
<b>V. SUBALTERNOS</b>			
Jefe de almacén	1.185,37	17.780,49	16,87
Cobrador	1.116,11	16.741,66	15,87
Guarda jurado, vigilante, ordenanza y portero	1.087,62	16.314,28	15,49
Peón de almacén	1.075,34	16.130,05	15,30
<b>VI. INFORMÁTICOS</b>			
Jefe de proceso de datos	1.528,87	22.933,01	21,83
Analista	1.435,59	21.533,91	20,49
Jefe Explotación, Programador de Ordenador y Programador de Maquinas	1.297,71	19.465,63	18,52
Operador de Ordenador	1.240,96	18.614,35	17,71

ANEXO II  
 TABLAS SALARIALES PARA EMPLEADOS CON MENOS DE 5 AÑOS DE ANTIGÜEDAD.  
 AÑO 2018

CATEGORÍAS	Salario Mes Mensualidad	Salario Año Anualidad	Hora Extra
<b>I. TÉCNICOS</b>			
Técnico Titulado Superior	1.640,35	24.605,20	23,30
Jefe de Fabricación	1.617,59	24.263,81	23,00
Técnico Titulado Medio y Encargado General	1.553,16	23.297,41	22,06
Encargado de sección	1.348,68	20.230,13	19,18
Auxiliar de laboratorio	1.064,51	15.967,63	15,13
<b>II. ADMINISTRATIVOS</b>			
Jefe de primera	1.428,20	21.422,94	20,30
Jefe de segunda	1.340,99	20.114,87	19,06
Oficial de primera	1.212,19	18.182,78	17,23
Oficial de segunda	1.159,22	17.388,27	16,47
Telefonista y auxiliar	1.000,08	15.001,23	14,23
<b>III. MERCANTILES</b>			
Jefe de ventas	1.428,20	21.422,94	20,30
Insp. de ventas, promotor de propag. y/o publicidad	1.340,99	20.114,87	19,06
Viajante, autovendedor y corredor de plaza.	1.212,19	18.182,78	17,23
Repartidor Oficial 1ª	1.136,48	17.047,17	16,16
Repartidor Oficial 2ª	1.087,26	16.308,88	15,47
<b>IV. OBREROS</b>			
a) Personal de Oficios Propios y auxiliares			
Oficial de primera	1.136,48	17.047,17	16,16
Oficial de segunda	1.087,26	16.308,88	15,47
Oficial de tercera	1.037,98	15.569,74	14,76
Ayudante mayor de 18 años	1.007,65	15.114,79	14,31
b) Personal de acabado, envasado y empaquetado			
Oficial de primera	1.053,17	15.797,57	14,97
Oficial de segunda	1.011,49	15.172,28	14,41
Ayudante mayor de 18 años	950,88	14.263,22	13,53
c) Peonaje			
Peón y Personal de limpieza	1.000,06	15.000,95	14,23
<b>V. SUBALTERNOS</b>			
Jefe de almacén	1.102,39	16.535,86	15,69
Cobrador	1.037,98	15.569,74	14,76
Guarda jurado, vigilante, ordenanza y portero	1.011,49	15.172,28	14,41
Peón de almacén	1.000,06	15.000,95	14,23
<b>VI. INFORMÁTICOS</b>			
Jefe de proceso de datos	1.421,85	21.327,70	20,30
Analista	1.335,10	20.026,53	19,06

Jefe Explotación, Programador de Ordenador y Programador de Maquinas	1.206,87	18.103,03	17,23
Operador de Ordenador	1.154,09	17.311,35	16,47

ANEXO III  
 TABLA SALARIAL PARA EMPLEADOS CON MAS DE 5 AÑOS DE ANTIGÜEDAD.  
 AÑO 2019

CATEGORÍAS	Salario Mes Mensualidad	Salario Año Anualidad	Hora Extra
<b>I. TÉCNICOS</b>			
Técnico Titulado Superior	1.794,68	26.920,20	25,50
Jefe de Fabricación	1.769,78	26.546,70	25,17
Técnico Titulado Medio y Encargado General	1.699,29	25.489,37	24,14
Encargado de sección	1.475,57	22.133,50	20,99
Auxiliar de laboratorio	1.164,66	17.469,96	16,56
<b>II. ADMINISTRATIVOS</b>			
Jefe de primera	1.562,57	23.438,54	22,21
Jefe de segunda	1.467,16	22.007,40	20,85
Oficial de primera	1.326,24	19.893,53	18,85
Oficial de segunda	1.268,28	19.024,27	18,02
Telefonista y auxiliar	1.094,18	16.412,64	15,57
<b>III. MERCANTILES</b>			
Jefe de ventas	1.562,57	23.438,54	22,21
Insp. de ventas, promotor de propag. y/o publicidad	1.467,16	22.007,40	20,85
Viajante, autovendedor, preventa y corredor de plaza.	1.326,24	19.893,53	18,85
Repartidor Oficial 1ª	1.243,40	18.651,07	17,68
Repartidor Oficial 2ª	1.189,55	17.843,32	16,93
<b>IV. OBREROS</b>			
<b>a) Personal de Oficios Propios y auxiliares</b>			
Oficial de primera	1.243,40	18.651,07	17,68
Oficial de segunda	1.189,55	17.843,32	16,93
Oficial de tercera	1.135,64	17.034,64	16,14
Ayudante mayor de 18 años	1.102,46	16.536,88	15,65
<b>b) Personal de acabado, envasado y empaquetado</b>			
Oficial de primera	1.152,26	17.283,90	16,38
Oficial de segunda	1.106,65	16.599,78	15,76
Ayudante mayor de 18 años	1.040,35	15.605,19	14,80
<b>c) Peonaje</b>			
Peón y Personal de limpieza	1.094,16	16.412,33	15,57
<b>V. SUBALTERNOS</b>			
Jefe de almacén	1.206,11	18.091,65	17,16
Cobrador	1.135,64	17.034,64	16,14
Guarda jurado, vigilante, ordenanza y portero	1.106,65	16.599,78	15,76
Peón de almacén	1.094,16	16.412,33	15,57
<b>VI. INFORMÁTICOS</b>			

Jefe de proceso de datos	1.555,62	23.334,34	22,21
Analista	1.460,72	21.910,75	20,85
Jefe Explotación., Programador de Ordenador y Programador de Maquinas	1.320,42	19.806,28	18,85
Operador de Ordenador	1.262,67	18.940,10	18,02

ANEXO IV  
TABLA SALARIAL PARA EMPLEADOS CON MENOS DE 5 AÑOS DE ANTIGÜEDAD.  
AÑO 2019

CATEGORÍAS	Salario Mes Mensualidad	Salario Año Anualidad	Hora Extra
<b>I. TÉCNICOS</b>			
Técnico Titulado Superior	1.669,05	25.035,79	23,71
Jefe de Fabricación	1.645,90	24.688,43	23,41
Técnico Titulado Medio y Encargado General	1.580,34	23.705,12	22,45
Encargado de sección	1.372,28	20.584,15	19,52
Auxiliar de laboratorio	1.083,14	16.247,06	15,40
<b>II. ADMINISTRATIVOS</b>			
Jefe de primera	1.453,19	21.797,85	20,65
Jefe de segunda	1.364,46	20.466,88	19,39
Oficial de primera	1.233,40	18.500,98	17,53
Oficial de segunda	1.179,50	17.692,57	16,75
Telefonista y auxiliar	1.017,58	15.263,75	14,48
<b>III. MERCANTILES</b>			
Jefe de ventas	1.453,19	21.797,85	20,65
Insp. de ventas, promotor de propag. y/o publicidad	1.364,46	20.466,88	19,39
Viajante, autovendedor, preventa y corredor de plaza.	1.233,40	18.500,98	17,53
Repartidor Oficial 1ª	1.156,37	17.345,49	16,44
Repartidor Oficial 2ª	1.106,29	16.594,28	15,74
<b>IV. OBREROS</b>			
a) Personal de Oficios Propios y auxiliares			
Oficial de primera	1.156,37	17.345,49	16,44
Oficial de segunda	1.106,29	16.594,28	15,74
Oficial de tercera	1.056,15	15.842,21	15,01
Ayudante mayor de 18 años	1.025,29	15.379,30	14,56
b) Personal de acabado, envasado y empaquetado			
Oficial de primera	1.071,60	16.074,03	15,23
Oficial de segunda	1.029,19	15.437,79	14,66
Ayudante mayor de 18 años	967,52	14.512,83	13,76
c) Peonaje			
Peón y Personal de limpieza	1.017,56	15.263,47	14,48
<b>V. SUBALTERNOS</b>			
Jefe de almacén	1.121,68	16.825,24	15,96
Cobrador	1.056,15	15.842,21	15,01

Guarda jurado, vigilante, ordenanza y portero	1.029,19	15.437,79	14,66
Peón de almacén	1.017,56	15.263,47	14,48
<b>VI. INFORMÁTICOS</b>			
Jefe de proceso de datos	1.446,73	21.700,93	20,65
Analista	1.358,47	20.377,00	19,39
Jefe Explotación., Programador de Ordenador y Programador de Maquinas	1.227,99	18.419,84	17,53
Operador de Ordenador	1.174,29	17.614,29	16,75

ANEXO V

TABLA SALARIAL PARA EMPLEADOS CON MAS DE 5 AÑOS DE ANTIGÜEDAD.  
AÑO 2020

CATEGORÍAS	Salario Mes Mensualidad	Salario Año Anualidad	Hora Extra
<b>I. TÉCNICOS</b>			
Técnico Titulado Superior	1.839,55	27.593,21	26,13
Jefe de Fabricación	1.814,02	27.210,36	25,80
Técnico Titulado Medio y Encargado General	1.741,77	26.126,61	24,74
Encargado de sección	1.512,46	22.686,84	21,51
Auxiliar de laboratorio	1.193,78	17.906,71	16,97
<b>II. ADMINISTRATIVOS</b>			
Jefe de primera	1.601,63	24.024,51	22,76
Jefe de segunda	1.503,84	22.557,59	21,37
Oficial de primera	1.359,39	20.390,87	19,32
Oficial de segunda	1.299,99	19.499,87	18,47
Telefonista y auxiliar	1.121,53	16.822,95	15,96
<b>III. MERCANTILES</b>			
Jefe de ventas	1.601,63	24.024,51	22,76
Insp. de ventas, promotor de propag. y/o publicidad	1.503,84	22.557,59	21,37
Viajante, autovendedor, preventa y corredor de plaza.	1.359,39	20.390,87	19,32
Repartidor Oficial 1ª	1.274,49	19.117,34	18,12
Repartidor Oficial 2ª	1.219,29	18.289,40	17,35
<b>IV. OBREROS</b>			
<b>a) Personal de Oficios Propios y auxiliares</b>			
Oficial de primera	1.274,49	19.117,34	18,12
Oficial de segunda	1.219,29	18.289,40	17,35
Oficial de tercera	1.164,03	17.460,50	16,55
Ayudante mayor de 18 años	1.130,02	16.950,31	16,04
<b>b) Personal de acabado, envasado y empaquetado</b>			
Oficial de primera	1.181,07	17.716,00	16,79
Oficial de segunda	1.134,32	17.014,77	16,16
Ayudante mayor de 18 años	1.066,35	15.995,32	15,17
<b>c) Peonaje</b>			
Peón y Personal de limpieza	1.121,51	16.822,64	15,96
<b>V. SUBALTERNOS</b>			

Jefe de almacén	1.236,26	18.543,94	17,59
Cobrador	1.164,03	17.460,50	16,55
Guarda jurado, vigilante, ordenanza y portero	1.134,32	17.014,77	16,16
Peón de almacén	1.121,51	16.822,64	15,96
<b>VI. INFORMÁTICOS</b>			
Jefe de proceso de datos	1.594,51	23.917,70	22,76
Analista	1.497,23	22.458,52	21,37
Jefe Explotación., Programador de Ordenador y Programador de Maquinas	1.353,43	20.301,43	19,32
Operador de Ordenador	1.294,24	19.413,60	18,47

ANEXO VI  
 TABLA SALARIAL PARA EMPLEADOS CON MENOS DE 5 AÑOS DE ANTIGÜEDAD.  
 AÑO 2020

CATEGORÍAS	Salario Mes Mensualidad	Salario Año Anualidad	Hora Extra
<b>I.TÉCNICOS</b>			
Técnico Titulado Superior	1.710,78	25.661,68	24,30
Jefe de Fabricación	1.687,04	25.305,64	23,99
Técnico Titulado Medio y Encargado General	1.619,85	24.297,74	23,01
Encargado de sección	1.406,58	21.098,76	20,00
Auxiliar de laboratorio	1.110,22	16.653,24	15,78
<b>II. ADMINISTRATIVOS</b>			
Jefe de primera	1.489,52	22.342,79	21,17
Jefe de segunda	1.398,57	20.978,56	19,88
Oficial de primera	1.264,23	18.963,50	17,97
Oficial de segunda	1.208,99	18.134,88	17,17
Telefonista y auxiliar	1.043,02	15.645,35	14,84
<b>III. MERCANTILES</b>			
Jefe de ventas	1.489,52	22.342,79	21,17
Insp. de ventas, promotor de propag. y/o publicidad	1.398,57	20.978,56	19,88
Viajante, autovendedor, preventa y corredor de plaza.	1.264,23	18.963,50	17,97
Repartidor Oficial 1ª	1.185,28	17.779,13	16,85
Repartidor Oficial 2ª	1.133,94	17.009,14	16,13
<b>IV. OBREROS</b>			
<b>a) Personal de Oficios Propios y auxiliares</b>			
Oficial de primera	1.185,28	17.779,13	16,85
Oficial de segunda	1.133,94	17.009,14	16,13
Oficial de tercera	1.082,55	16.238,27	15,39
Ayudante mayor de 18 años	1.050,92	15.763,78	14,92
<b>b) Personal de acabado, envasado y empaquetado</b>			
Oficial de primera	1.098,39	16.475,88	15,62
Oficial de segunda	1.054,92	15.823,74	15,03
Ayudante mayor de 18 años	991,71	14.875,65	14,11
<b>c) Peonaje</b>			

Peón y Personal de limpieza	1.043,00	15.645,05	14,84
V. SUBALTERNOS			
Jefe de almacén	1.149,72	17.245,87	16,36
Cobrador	1.082,55	16.238,27	15,39
Guarda jurado, vigilante, ordenanza y portero	1.054,92	15.823,74	15,03
Peón de almacén	1.043,00	15.645,05	14,84
VI. INFORMÁTICOS			
Jefe de proceso de datos	1.482,90	22.243,46	21,17
Analista	1.392,43	20.886,42	19,88
Jefe Explotación., Programador de Ordenador y Programador de Maquinas	1.258,69	18.880,33	17,97
Operador de Ordenador	1.203,64	18.054,65	17,17

Barcelona, 2 de juliol de 2019

La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost),  
Lídia Frias Forcada