



RESOLUCIÓ de 4 de juny de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Chupa Chups, SA (centre de treball Can Serra-Sant Esteve Sesrovires) per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08007851011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Chupa Chups, SA (centre de treball Can Serra-Sant Esteve Sesrovires), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 6 de juny 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 Chupa Chups, SA (centre de treball Can Serra-Sant Esteve Sesrovires) per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08007851011994) 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.

Transcripció literal del texto firmado por las partes

IV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CHUPA CHUPS, SAU (CENTRO CAN SERRA-SANT ESTEVE SESROVIRE) PARA LOS AÑOS 2018-2020

#### Capítulo I **Disposiciones generales**

##### Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente Convenio colectivo obliga tanto a la entidad Chupa Chups, SAU, como al personal de su factoría de Sant Esteve Sesrovires y se concierta con absoluto respeto a la autonomía de la voluntad proclamada por el artículo 37 de la Constitución Española.

##### Artículo 2. *Ámbito territorial*

La eficacia y obligatoriedad del presente Convenio colectivo, alcanza a la empresa Chupa Chups, SAU, en su centro de trabajo sito en C/ De les Masies, 16 – Polígono Industrial Sector Serra, de Sant Esteve de Sesrovires (Barcelona), quedando en consecuencia afectado por el mismo únicamente el personal adscrito al referido centro de trabajo en los términos de aplicación y efectividad definidos en la disposición transitoria quinta.

Artículo 3. Interpretación del Convenio colectivo y comisión paritaria, inaplicación de las condiciones de trabajo

Se constituye una Comisión Paritaria con la finalidad de resolver los conflictos que pudieran surgir en relación con la aplicación del presente Convenio colectivo, que estará integrada por 2 miembros de cada representación, designados por las respectivas comisiones económicas y social, y 1 asesor libremente denominado por cada una de ellas, y tendrá el siguiente domicilio: C. de les Masies, 16, Polígono Industrial Sector Serra, de Sant Esteve Sesrovires (Barcelona).

Con carácter general, la Comisión Paritaria del Convenio colectivo se reunirá a petición de cualquiera de las partes para tratar de asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de los 8 días siguientes a su convocatoria escrita con expresión de los puntos a tratar.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán carácter ordinario o extraordinario según la propia calificación que otorguen las partes integrantes de la misma. En caso de que se trate de un tema clasificado de ordinario, la Comisión deberá resolver en el plazo de 15 días. Si el asunto en cuestión hubiera sido clasificado como extraordinario la Comisión Paritaria deberá resolver en un plazo de 5 días laborables.

Serán competencias especificadas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.
2. El desarrollo de funciones de adaptación del presente Convenio durante su vigencia.
3. El conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio. A tal efecto, la Comisión deberá reunirse en el plazo de los 8 días siguientes a su convocatoria, debiendo resolver en el plazo máximo de 5 días laborables. En el caso de que tampoco la Comisión pudiera resolver las discrepancias existentes, ésta someterá el asunto a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 del presente Convenio.
4. Asimismo, ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio colectivo, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional. En el supuesto de que la Comisión Paritaria no pudiera resolver las discrepancias o conflictos existentes, éstos podrán ser sometidos al Tribunal Laboral de Cataluña, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 del presente Convenio.

La Comisión Paritaria ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que corresponden a la jurisdicción competente.

Las materias objeto de posible inaplicación, así como las causas que lo justifican, serán las establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento lo iniciará la Dirección de la empresa, quien comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas a los representantes legales de los/as trabajadores/as.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe y tendrá una duración de 15 días. En los casos de inaplicación de los porcentajes de incremento y/o revisión o, de inaplicación de sistema de remuneración o cuantía salarial, el periodo de consultas podrá ser ampliado hasta los 30 días.

El periodo de consultas versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, teniendo que facilitar a su inicio, la empresa, la documentación explicativa de la adopción de la medida que propone.

Se tomará como referencia en lo que proceda la relación documental establecida en los artículos 4 y 5 del 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.

De alcanzarse acuerdo éste deberá:

- a) Detallar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración.
- b) Establecer sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado con el fin de velar tanto por la correcta aplicación de las condiciones pactadas y de lo dispuesto en el presente artículo, como de la existencia real y continuada de las causas alegadas para la inaplicación.
- c) Incluir procedimientos para la revisión del acuerdo para el supuesto de que las causas que lo motivaron desaparecieran o se modificaran.

Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, se estará a lo dispuesto en el punto 3 del presente artículo.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo previsto en el artículo 82 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

#### Artículo 4. Vigencia y duración

La vigencia del presente Convenio colectivo será de 3 años contados a partir del día 1 de enero de 2018 y hasta el 31 de diciembre de 2020, prorrogándose por tática reconducción de no existir denuncia de ninguna de las partes con una antelación de un mes, como mínimo, a la expiración del mismo, o de cualquiera de sus prórrogas.

#### Artículo 5. Alcance y vinculación a la totalidad

Ambas partes convienen, que siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias no lo aprobara en su totalidad, se considerará el convenio nulo y sin valor a todos los efectos.

#### Artículo 6. Absorción y compensación

Todas las mejoras económicas y de trabajo que se establecen en el presente Convenio serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen, con los aumentos y mejoras que existan, y las que se puedan establecer por disposiciones legales que en el futuro se promulguen, sea cualquiera su concepto, formando un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

No obstante, como excepción a la anterior regla general de compensación y absorción, a aquellos/as trabajadores/as cuyo salario fijo sea inferior a la cantidad de 24.000 euros brutos año, no se les aplicará la compensación y absorción con respecto a dicho importe, salvo en los casos de cambio de Grupo Profesional y/o Nivel.

##### Artículo 6.1. Garantía "ad personam"

Se respetarán aquellas situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam".

### Capítulo II Organización del trabajo

#### Artículo 7. Facultades organizativas de la empresa

La organización del trabajo, es facultad exclusiva de la empresa Chupa Chups, SAU a través de sus órganos de dirección, quien será responsable de su uso ante la autoridad.

La organización del trabajo comprende, a título enunciativo, las siguientes funciones:

- a) La adjudicación de labores o tareas necesarias para la plena actividad del/la trabajador/a.
- b) Poner los medios suficientes para conocer las causas de los bajos rendimientos, si los hubiera.
- c) La fijación de los índices de calidad admisibles en la realización del trabajo.
- d) La movilidad y distribución del personal de manera racional, compatible con las estrictas necesidades del trabajo y de la productividad.
- e) Definir los métodos de trabajo más efectivos en cada caso, y proporcionar los útiles y herramientas más adecuados.
- f) Instruir al personal de los métodos de trabajo que debe seguir en cada supuesto.
- g) Exigir el rendimiento normal a todo el personal de la empresa. Se considera rendimiento normal el que corresponde al índice 60 de la escala BEDAUX, o al índice 100 de la escala centesimal.

El rendimiento normal es el exigible, y la empresa podrá fijarlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo en el momento de aplicación del presente Convenio colectivo signifique ni pueda

interpretarse como dejación de ese derecho, teniendo en cuenta lo establecido en el Acuerdo de fecha 17 de septiembre de 2015.

#### Artículo 8. *Obligaciones de la plantilla*

El personal está obligado a ejecutar diligentemente cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de las funciones generales propias de su categoría y competencia profesional, y si observara entorpecimiento para el ejercicio de su trabajo, falta o defecto en el material, utensilios, maquinaria o herramientas, etc., viene obligado a ponerlo inmediatamente en conocimiento de la entidad.

Cuidará de las herramientas, equipo, vestuario y maquinaria que se le confíe para el desarrollo de su trabajo; estará obligado, a mantenerlo en perfecto estado de conservación y limpieza, y será responsable de los desperfectos, deterioro y daños que se produzcan por su culpa o negligencia, tanto de éstos, como en los locales, dependencias, instalaciones, etc., en que realiza su actividad.

Queda prohibido el uso de las herramientas, equipos, vestuario, máquinas, etc., para su uso propio como de terceros, tanto dentro como fuera del centro de trabajo.

#### Artículo 9. *Movilidad funcional*

Por razones imperativas de organización del trabajo, la empresa CHUPA CHUPS, SAU podrá asignar a sus trabajadores/as actividades de distinto grupo profesional del que ostenten, por el tiempo estrictamente necesario y, en todo caso, el señalado por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no vayan en contra de la formación profesional del/la trabajador/a o sean constitutivos de vejación o menosprecio a su dignidad profesional.

#### Artículo 10. *Cambio de puestos de trabajo*

Las partes acuerdan proceder semanalmente a la permuta de puestos de trabajo entre los/as trabajadores/as de las diversas secciones de producción según puestos equivalentes, de forma que exista una rotación del personal de los mismos, en concordancia con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos.

### Capítulo III: **Clasificación profesional**

#### Artículo 11. *Clasificación profesional*

##### 11.1. Grupos / Niveles profesionales

Todo el personal afectado por este Convenio colectivo será clasificado en grupos profesionales, de conformidad con las funciones y cometidos que desarrollen dentro de la estructura organizativa de la empresa.

La pertenencia a uno u otro de los diferentes grupos profesionales existentes vendrá determinada por la importancia de los cometidos asignados, en base a los siguientes criterios.

- Conocimiento (formación y experiencia).
- Autonomía e iniciativa.
- Complejidad.
- Responsabilidad.
- Mando.

##### Grupo 1:

Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo y/o atención y que no necesitan formación específica

Formación mínima: Graduado escolar / ESO.

Grupo 2:

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación mínima: Graduado escolar / ESO.

Grupo 3:

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Formación mínima: Equivalente a Formación Profesional complementada profesionalmente por una formación específica o por la experiencia profesional.

Grupo 4:

Realización de funciones de integración, coordinación y supervisión de ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores/as.

Formación mínima: Conocimientos equivalentes a Bachillerato completados con experiencia o estudios específicos para desarrollar su función.

Grupo 5:

Estará formado por aquél personal encargado de funciones de integración, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores/as.

Formación mínima: Conocimientos equivalentes a Bachillerato completados con una experiencia o estudios específicos para desarrollar su función o formación académica de grado medio con un periodo de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Grupo 6:

El personal perteneciente a este grupo asume funciones que con unos objetivos dados se responsabiliza de su consecución. Trabaja con un alto grado de autonomía e iniciativa y tiene mando jerárquico y funcional sobre un equipo de trabajo amplio que realiza tareas profesionales complejas.

Formación mínima: Formación de Grado Superior complementada con prácticas académicas o experiencia en trabajos relacionados o formación equivalente a Grado Medio complementada con experiencia y estudios específicos.

## 11.2. Niveles salariales y sistema de promoción dentro del Grupo Profesional

- a) Dentro de cada grupo profesional se establecerán tres niveles salariales.
- b) La promoción del primer nivel al segundo se realizará de forma automática, una vez haya transcurrido un año en el desempeño del puesto de trabajo desde el que se promoció.
- c) La promoción o acceso del segundo al tercer nivel, se realizará en función de criterios de capacidad, conocimiento del puesto de trabajo, calidad, mantenimiento o seguridad, entre otros y, en todo caso, una vez transcurrido el plazo de dos años en el anterior nivel a contar desde el ingreso en el puesto de trabajo desde el que se accede.
- d) Anualmente se delimitarán las necesidades de personal y vacantes a cubrir que pudieran existir u originarse en los diferentes grupos profesionales, así como los niveles salariales que se deban tener en cada caso.

### 11.3. Tabla de correspondencia Grupo Profesional-Puesto de trabajo

Con independencia de lo anterior, las partes acuerdan con respecto al proceso productivo de la empresa, que los trabajos seguidamente reseñados serán realizados por personal que ostente los siguientes Grupos Profesionales, una vez superados los periodos de aprendizaje establecidos:

Grupo	FABRICA		TECNICOS		ADMINISTRATIVOS		LOGISTICA	
	Denom.	Posicion	Denomi.	Posicion	Denom.	Posicion	Denom.	Posicion
6			Técnico jefe					
5	Encargado		Encargado general		Jefe admtvo. 1a			
			Técnico					
4	Jefe de equipo		Maestro de fabrica		Jefe admtvo. 2a		Coordinador turno	
	Jefe de sección		Coordinador		Jefe de ventas			
	Responsable de área		Líder de turno					
3	Operador cualificado		Operador cualificado		Operador cualificado			
		Ayudante resp. Área		Tec. ayudante		Ofic. 1a. Admtvo.		
		Responsable de línea		Mecánico a				
		Maquinista envoltura		Auxiliar calidad				
		Cocinas (vacuum)						
		Troqueladora						
		Regales						
2	Operador estándar		Operador estándar		Operador estándar		Operador estándar	
		Especialista		Soporte calidad		Aux. Admtvo.		Movimientos
		Maq. Contadoras		Practicante		Telefonista		Carretilla automot.
		Final línea - robot		Mecánico b		Ofic. 2a. Admtvo.		Control caramelo
		Cargar leche				Viajante		Guarda
		Mesas manual				Corredor		Vigilante
		Maquinista retráctil						Almacenero
		Soporte maq. Envoltura						Cobrador
								Sereno
1	Operador auxiliar						Operador auxiliar	
		Peón						Carrerilla manual
		Ayudante						Basculero
		Auxiliar						Listero
		Carrusel						Ordenanza
		Escogedor/a						Portero
		Bañera						Repartidor
		Poner tapas						Ayudante
		Precintos						Resto puestos
		Encajar/hacer cajas						
		Palets						

	Promocion / etiquetas						
	Control de peso						
	Dispensado						
	Politizado/encajado/flowpack						
	Reposición pastillas						
	Embolsado						
	Final línea - manual						
	Mesas laminadora						

Dicha tabla es el resultado de la fusión de los distintos sistemas de clasificación profesional existentes en cada uno de los centros de que disponía la empresa y que posteriormente fueron integrados en el nuevo centro de Can Serra.

La Comisión de Clasificación Profesional creada a raíz del Convenio 2010-2013 seguirá trabajando en el desarrollo del sistema de clasificación profesional del presente Convenio.

El personal eventual que sea contratado a partir de la firma de este convenio y que haya prestado con anterioridad a esta fecha, sus servicios en la empresa, con una permanencia y experiencia mínima de 24 meses, le será de aplicación el Grupo 2.

#### Capítulo IV Ingresos, ascensos y ceses

##### Artículo 12. *Periodo de prueba*

Todo ingreso en la empresa se realizará a título de prueba, cuya duración será la siguiente:

Técnicos/as	Dos meses
Administrativos/as y personal de oficio	Un mes
Personal sin cualificar	Quince días

##### Artículo 13. *Preaviso de cese.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo que se proponga cesar en su prestación de servicios, deberá comunicarlo por escrito a la empresa que, a su vez, acusará recibo del mismo en igual forma. Dicha comunicación deberá efectuarse sin abandonar el trabajo y con los siguientes plazos de antelación a la fecha en la que haya de dejar de prestarse el servicio:

Técnicos/as	Un mes
Administrativos/as y personal de oficio	Quince días
Personal sin cualificar	Siete días

El incumplimiento por parte del/la trabajador/a de la obligación de preaviso con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el aviso.

#### Capítulo V Jornada y permisos

##### Artículo 14. *Jornada*

La jornada de trabajo será la que seguidamente se indica:

##### A) Jornada partida:

Serán 1.776 horas anuales de trabajo efectivo, sin tiempo de bocadillo.

B) Jornada continuada:

*Diurna*

Serán 1.776 horas anuales de trabajo. Los descansos por jornada continuada de ocho horas, serán de un máximo de 30 minutos al día, de los que 20 corresponderán a tiempo de bocadillo y los 10 restantes a descanso intermedio. La distribución horaria de los descansos se gestionará en cada sección, en función de sus necesidades operativas.

*Nocturna*

Serán 1.752 horas anuales. Los descansos por jornada continuada de ocho horas, serán de un máximo de 30 minutos al día, de los que 20 corresponderán a tiempo de bocadillo y los 10 restantes a descanso intermedio. La distribución horaria de los descansos se gestionará en cada sección, en función de sus necesidades operativas.

Tendrá la consideración de jornada nocturna la comprendida entre las 22 y las 6 horas del día siguiente.

*Posición Operador/a Vacuum*

Para el personal que ocupe, durante una jornada completa de 8 horas, el puesto de trabajo de "cocinero/a vacuum" y mientras persistan las actuales condiciones de trabajo, su tiempo de descanso será de 40 minutos al día.

En el supuesto de que se modificaran las actuales condiciones de trabajo, equiparándolas a las del resto, el personal destinado a la posición de "cocinero/a vacuum" pasará a disfrutar del mismo tiempo de descanso que el establecido para el resto de la plantilla a jornada continuada y tiempo completo. Este cambio en las condiciones de trabajo vendrá determinado por los estudios de los organismos oficiales que se establezcan.

Artículo 15. *Rotación (mañana/tarde/noche)*

a) Definición. El personal que preste sus servicios en jornada continuada, lo hará en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, con cambio cada dos semanas, siendo los horarios los siguientes:

Turno de mañana: De 6.00 a 14.00 horas.

Turno de tarde: De 14.00 a 22.00 horas.

Turno de noche: De 22.00 a 6.00 horas (del día siguiente)

Adicionalmente se podrán ajustar a uno o dos turnos, en función de necesidades organizativas de las secciones y líneas del ejercicio, como el de vacaciones.

b) Ajuste de jornada. El personal que preste servicios de manera efectiva y continuada en el sistema de rotación a tres turnos, por razón diferencial entre jornada diurna (1.776 horas) y nocturna (1.752 horas) disfrutará de un día de descanso al año equivalente a ese diferencial (24 horas / 3 turnos = 8 horas).

Artículo 16. *Flexibilidad y bolsa de horas.*

A) Jornada partida:

1. Flexibilidad horaria (Oficinas):

El personal de oficinas, salvo los que por razones de puesto resulte inviable organizativamente, y que realice jornada partida, disfrutará desde la fecha de la firma del presente Convenio colectivo, de flexibilidad horaria de 75 minutos diarios (no acumulables) que podrán distribuirse adelantando el inicio de la jornada o reduciendo el tiempo de comida. Las reglas de disfrute de esta flexibilidad son las siguientes:



a) El horario oficial, con carácter general, es de 9:00 horas a 14:00 horas y de 16:00 horas a 19:00 horas de lunes a viernes

b) La distribución de la flexibilidad se podrá realizar de la siguiente manera:

- Al inicio de la jornada, entre las 8:00 y las 9:15 horas, y/o
- Reduciendo el horario de mediodía entre las 14:00 y las 16:00 horas, con una utilización mínima de 45 minutos.

c) Por lo tanto la holgura de la jornada será entre las 8:00 y las 17:15 horas.

d) Las excepciones a dicho horario, o revisiones del mismo se tratarán individualmente.

Asimismo se estudiarán individualmente aquellos otros colectivos que pudieran realizar también jornada partida y que por razón de su puesto, la flexibilidad horaria no perjudicase el objeto del mismo.

2. Jornada Intensiva viernes:

a) Los viernes del período enero a diciembre se podrá optar por disfrutar de jornada intensiva en horario entre 8.00 horas y 9.15 horas a 14.00 horas y 15.15 horas respectivamente.

b) Las dos horas restantes para completar la jornada se repartirán a razón de 30 minutos diarios, de lunes a jueves de esa misma semana (de 8.00 horas a 9.15 horas o a partir de las 17.15 horas).

En ambos supuestos de flexibilidad horaria (puntos 1 y 2), deberán quedar garantizadas totalmente las necesidades operativas de cada departamento, debiendo ser consensuada con los responsables de los mismos.

Estos horarios serán entendidos como jornada efectiva de trabajo, sin tiempo de descanso. Cualquier tiempo de presencia dedicado a descansos, deberá recuperarse íntegramente en la misma jornada de trabajo. Se establecerán sistemas de control para acreditar el cumplimiento estricto de los mismos.

B) Jornada continua.

a) Fin de semana.

Se acuerda la creación de una bolsa de horas individual de ciento doce (112) horas año para el trabajo en fines de semana. Estas horas se realizarán, salvo acuerdo individual en contrario, en viernes noche y sábados mañana, de forma rotatoria entre todo el personal del centro.

El/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso en día laborable, por cada día trabajado en fin de semana, hasta un máximo de catorce días al año, cuya fijación se negociará entre las partes. En caso de desavenencia, se decidirá al 50 por 100.

Adicionalmente, y para el año 2.018, las ochenta y ocho (88) primeras horas de la bolsa se retribuirán con un importe de 88,09 EUR por día completo trabajado en festivo. Para los años 2019 y 2020 al mencionado importe se aplicará los mismos incrementos establecidos en el artículo 21 para cada uno de los ejercicios mencionados.

Las veinticuatro (24) horas adicionales en las que se incrementa la bolsa en relación con el anterior Convenio, se retribuirán en los años 2019 y 2020 a razón de 110 EUR por día completo trabajado en festivo.

Sobre estos importes se incluirá el plus de nocturnidad que corresponda.

La empresa, dentro de esa bolsa de ciento doce (112) horas podrá asignar a los trabajadores/as, descansos a jornada completa adicionales durante la semana laboral ordinaria. Estos descansos deberán ser recuperados por el trabajador/a en los días en que

señale la empresa, siempre que dicha recuperación se produzca dentro del año natural en curso. En caso contrario se perderá esta posibilidad.

Cuando en uso de la referida bolsa de horas, un/a trabajador/a deba venir a trabajar un día en fin de semana, la empresa deberá preavisarlo como mínimo, el viernes de la semana anterior al día que se tenga que venir a trabajar.

b) Laborables.

Asimismo, se establece una bolsa individual de 16 horas año para el trabajo en días laborables, que podrán ser añadidas en módulos de hasta 2 horas diarias en un periodo máximo de hasta 10 días laborables. En este supuesto, el/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de 2 días de descanso a fijar al 50 por 100 por las partes, y a disfrutar una vez realizadas las horas de flexibilidad, así como al abono de 7,47 EUR brutos por hora para el año 2018. Para los años 2019 y 2020 al mencionado importe se aplicará los mismos incrementos establecidos en el artículo 21 para cada uno de los ejercicios mencionados.

Semanalmente se confeccionará un listado con los retenes de aquellos/as trabajadores/as susceptibles de ser llamados a trabajar en las referidas ampliaciones de jornada. La cantidad de trabajadores/as para este retén será en número equivalente al de secciones en funcionamiento. En caso de que se precise que otros trabajadores/as distintos a los incluidos en el citado listado, amplíen su jornada diaria, dicha circunstancia se comunicará con una antelación de 7 días naturales.

La flexibilidad establecida en los anteriores apartados, ajustará excesos y defectos de carga de trabajo y será de aplicación en más o en menos jornada.

c) Arrancadas inicio de producción.

Se realizarán con personal voluntario adscrito a las líneas y que deberá manifestar su disposición de realización. La interrupción de esta voluntariedad deberá ser comunicada a la empresa con una anterioridad mínima de quince días.

Si no existiesen voluntarios/as se confeccionará un cuadrante (por orden a decidir previamente, entre comité y empresa: alfabético, antigüedad, etc.) que será obligatorio para todos los/las trabajadores/as que ocupen esas posiciones.

Su compensación será en tiempo de descanso y será el equivalente a 1 hora por cada 30 minutos realizados, o tiempo equivalente.

Artículo 17. *Días de convenio (asuntos propios).*

Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio colectivo tendrán derecho a un permiso retribuido de hasta dos días al año por asuntos propios, cuyo disfrute se pactará de común acuerdo entre empresa y trabajador/a. En defecto de dicho acuerdo, el/la trabajador/a efectuará la correspondiente solicitud con una antelación mínima de siete días, que la empresa sólo podrá denegar en el supuesto de que lo solicite simultáneamente un 7 por 100 de la plantilla de cada turno y sección. En caso de coincidencia en la fecha de disfrute tendrá preferencia el orden de petición.

En los casos de situaciones especialmente sensibles debidamente justificadas, el porcentaje de disfrute simultáneo de descanso de la plantilla de cada turno y sección a partir del cual la empresa puede denegar la petición del trabajador/a será del 15 por ciento en lugar del 7 por ciento establecido con carácter general.

Estos días podrán fraccionarse hasta un 50% de la jornada habitual, es decir en módulos de 4 horas si la jornada normal es de 8 horas.

Los mismos tienen carácter de tiempo efectivo de trabajo y no serán recuperables.

El devengo de los días de convenio será proporcional a la fecha de antigüedad.

## Artículo 18. *Permisos*

### A) Retribuidos:

Los trabajadores/as afectados/as por este Convenio colectivo disfrutarán de permiso retribuido en las siguientes ocasiones:

#### 1. Desglose de permisos.

- a) Matrimonio: Quince días naturales.
- b) Nacimiento de hijo: Cinco días.
- c) Tres días, no acumulables, en los casos de:
  - Enfermedad grave,
  - Intervención quirúrgica (hospitalaria),
  - Hospitalización,
  - Fallecimiento,
  - Intervención quirúrgica (sin hospitalización), que precise reposo domiciliario, acreditado por informe emitido por facultativo del servicio público de salud.Será por parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a deba efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona, el permiso será de cinco días.
- d) Hospitalización de hijo/a menor de 12 años: El/la trabajador/a dispondrá de 5 días naturales de permiso, siempre y cuando la hospitalización persista durante el disfrute del mismo. En el supuesto de que ambos padres prestasen sus servicios en el centro, no podrá utilizarse el permiso aquí establecido, de forma simultánea por el mismo sujeto causante.
- e) Fallecimiento de tíos/as y sobrinos/as: Un día de permiso al año.
- f) Traslado del domicilio habitual: Un día de permiso. Se aportará certificado de empadronamiento del nuevo domicilio. El disfrute de este permiso se realizará en plazo de hasta un mes desde la fecha de empadronamiento.
- g) Deber inexcusable: Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en el que el/la trabajador/a esté personalmente y oficialmente convocado/a, debiendo ser en todo caso coincidente con el horario de trabajo.
- h) Función Sindical: Se dispondrá de permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente. Como norma general se establece un plazo de preaviso de al menos 48 horas, salvo situaciones justificadas de carácter excepcional.
- i) Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: Por el tiempo indispensable para su realización y que deban efectuarse dentro de la jornada de trabajo
- ji) Acompañar hijo/a menor a médico especialista: Se dispondrá de 20 horas anuales para acompañar a un hijo/a menor de 14 años a visita de médico especialista del servicio público de salud, siempre que coincida la hora de visita con la jornada laboral y aportando justificante acreditativo de la visita y horario en la misma.  
Para los casos en que el hijo/a tenga un grado de discapacidad superior al 33%, no existirá límite de edad.
- k) Visita Médico Especialista: Se concederá permiso por el tiempo estrictamente necesario y cuando sea para acceder al servicio público de salud, siempre que coincida la visita con la jornada laboral y con aportación de justificación acreditativa de la visita y horario realizado en la misma. En el caso de que el/la trabajador/a efectúe jornada nocturna y la visita a especialista esté programada antes de las 12 horas del día siguiente, el/la trabajador/a dispondrá de hasta 8 horas al año para acudir a médico especialista del servicio público de salud, debiendo aportar igualmente justificación acreditativa de la visita y horario de la misma.
- l) Lactancia: Por lactancia de un hijo menor de doce meses el trabajador/a tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimientos, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada del trabajador/a en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. A tal efecto, se podrá acumular a razón de una hora por día laborable y se disfrutará a continuación de la baja por nacimiento/adopción/guarda con fines de adopción/acogimiento o periodo vacacional, con incorporación posterior al puesto de trabajo. Opcionalmente se puede disponer de una bolsa de horas por lactancia, a razón de 30 minutos por día laborable, contabilizado hasta que el /la hijo/a tenga 9 meses, y que se podrá disfrutar hasta que el/la hijo/a tenga 12 meses.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

## 2. Esquema de actuación.

En todos los permisos deberá quedar documentalmente acreditado la procedencia del permiso y su justificación en base a:

1. La confirmación de que puede acceder al permiso recogido en Convenio colectivo.

A título ilustrativo se incluye el siguiente cuadro a efectos de conocer el grado de consanguinidad y afinidad.

### *Grados de consanguinidad y afinidad*

#### Titular-Cónyuge

- 1º grado: Padres/Madres-Suegros/as-Hijos/Hijas-Yerno/Nuera
- 2º grado: Abuelos/as-Hermanos/as-Cuñados/as-Nietos/as
- 3º grado: Bisabuelos/as- Tíos/as- Sobrinos/as- Biznietos/as
- 4º grado: Primos/as

2. La solicitud previa deberá presentarse con suficiente antelación, excepto en los supuestos de imposibilidad debidamente acreditada.

3. Deberá acreditarse la presencia efectiva del/la trabajador/a en el hecho causante.

4. Deberá justificarse de forma explícita en cuanto a horarios y cada uno de los días de ausencia.

5. En los permisos por hospitalización de familiar se faculta la posibilidad de distribución de los días establecidos de forma alterna, pero manteniendo la coincidencia con el período total de hospitalización. En el primer caso (días continuos) para justificar el permiso se precisará documento justificativo que especifique fecha de ingreso y de permanencia hasta la finalización del permiso. En el segundo caso (días alternos), se presentará un justificante por día.

6. En los casos de asistencia a familiares por intervención que requiera posterior reposo domiciliario, dentro de los plazos establecidos, se justificará mediante certificación médica que justifique tal circunstancia.

7. La justificación posterior enumerada se presentará en tiempo no superior a 48 horas una vez finalizado el permiso. En caso contrario se entenderá que el permiso no está justificado.

B) No retribuidos:

El personal podrá disfrutar de un permiso no retribuido de hasta diez días laborales a disfrutar una vez al año y con un mínimo de cinco días continuados, sin que exista ejercicio simultáneo de más de una persona. Durante el tiempo de duración del permiso, se mantendrá la cotización a cargo de la empresa.

Artículo 19. *Parejas de hecho.*

Se reconocen a las parejas de hecho los mismos derechos establecidos en el presente Convenio colectivo para los matrimonios, de conformidad con lo establecido en la legislación catalana existente sobre la materia.

Artículo 20. *Vacaciones.*

El personal sujeto al presente Convenio colectivo tendrá, en concepto de vacaciones, 30 días naturales, que se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, las vacaciones se podrán disfrutar fraccionadas o en período distinto al señalado en el párrafo primero.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en distinta fecha a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al/la trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## Capítulo VI Retribuciones

Artículo 21. *Revisión y tablas salariales*

A excepción de los conceptos económicos o pluses que se cuantifican específicamente en el texto del presente Convenio colectivo, las percepciones sobre tablas salariales se incrementarán en:

1. Año 2018: 1,80%

2. Año 2019: El porcentaje correspondiente al IPC estatal registrado a 31.12.2019 con un máximo del 2%, abonándose con carácter retroactivo a 1 de enero de 2019 a partir del momento en que se publique el IPC registrado a 31.12.2019. No obstante, como incremento a cuenta, se abonará a partir del mes de enero de 2019 el porcentaje correspondiente al IPC estatal registrado a 31.12.2018, es decir, el 1,2%.

3. Año 2020: El porcentaje correspondiente al IPC estatal registrado a 31.12.2020 con un máximo del 2%, abonándose con carácter retroactivo a 1 de enero de 2020 a partir del momento en que se publique el IPC registrado a 31.12.2020. No obstante, como incremento a cuenta, se abonará a partir del mes de enero de 2020 el porcentaje correspondiente al IPC estatal registrado a 31/12/2019 con el máximo en todo caso del 2%.

El abono de los atrasos devengados por la actualización de las tablas, conforme a lo indicado se efectuaría dentro de los dos meses inmediatamente posteriores a la publicación del IPC registrado a diciembre 2019 y diciembre 2020.

Todas las percepciones económicas a que hacen referencia los distintos artículos del presente Convenio colectivo y sus anexos son de carácter bruto, y, por tanto, quedan sujetas a las retenciones que en cada momento determine la legislación vigente.

La aplicación de estos incrementos se llevará a cabo sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria 4ª a).

Las tablas salariales para el período de vigencia de este Convenio son las que figuran como anexo número I del mismo.

#### Artículo 22. *Salario base*

Es el que se estipula en la escala que se recoge en las Tablas salariales adjuntas al presente Convenio colectivo.

#### Artículo 23. *Plus convenio*

El plus Convenio se devenga por días naturales. Se estipula en la escala que se recoge en las Tablas salariales que acompañan este Convenio colectivo.

El plus Convenio será absorbible y compensable, hasta donde alcance, con cualquier clase de aumentos salariales que se produzcan por razón de disposiciones legales o reglamentarias.

El/la trabajador/a que falte injustificadamente a su puesto de trabajo un día al mes o cometa dos faltas de puntualidad en el mismo período, perderá el Plus Convenio correspondiente a dichos días.

#### Artículo 24. *Plus puesto de trabajo*

Se devenga por días naturales. Se estipula en la escala que se recoge en las Tablas salariales adjuntas al presente Convenio colectivo.

#### Artículo 25. *Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad*

El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias será de TREINTA DIAS de:

- a) Salario Base
- b) Plus Convenio
- c) Plus Puesto de Trabajo
- d) Complemento Personal
- e) Plus Ex – Vinculación
- f) Plus Ex – Ajuste Convenio.

Dichas gratificaciones se harán efectivas el día 30 de Junio y el 15 de Diciembre.

Su devengo será del 1 de julio al 30 de junio para la paga de verano, y 1 de enero al 31 de diciembre para la paga de Navidad.

#### Artículo 26. Participación en beneficios

Con el carácter de participación en beneficios, se abonará una gratificación equivalente a treinta días de Salario Base, Plus de Convenio, Plus Puesto de Trabajo, Complemento Personal y Plus ex – vinculación y Plus ex – ajuste convenio, que se hará efectiva en la nómina del mes de Marzo de cada año.

El devengo será proporcional al tiempo en alta durante el año anterior (del 1 de enero al 31 de diciembre).

#### Artículo 27. *Plus de rotación*

Los importes económicos a percibir por los/as trabajadores/as que presten sus servicios en régimen de tres turnos y mientras persista tal necesidad, será de:

Año 2018: 113,99 euros/mes

Para los años 2019 y 2020 la cantidad será la resultante de aplicar al importe de 2018 los incrementos porcentuales establecidos en el artículo 21.

De estas cantidades se abonará la parte proporcional durante el periodo de disfrute de las vacaciones.

#### Artículo 28. Horas extraordinarias

En las tablas anexas del presente Convenio colectivo se determina el valor de las horas extraordinarias.

A partir de la fecha de firma del Convenio colectivo se aplicará una nueva tabla de horas extraordinarias que se adjunta en los anexos del presente Convenio (2ª tabla 2019). Los importes previstos en dicha tabla, que se aplicarán a partir de la firma del Convenio, se actualizarán con el incremento establecido para el año 2019 en el artículo 21. Inicialmente la tabla incluye el importe a cuenta correspondiente al 1,2%. En 2020 los importes se incrementarán en el mismo porcentaje establecido en el artículo 21 para dicho ejercicio. Las horas extraordinarias tendrán carácter de estructurales a los efectos de lo previsto en la legislación vigente.

#### Artículo 29. *Ayuda comida.*

La empresa dará a los/las trabajadores/as que desempeñen sus servicios en jornada partida (oficina) tickets restaurant por jornada laborable con efectiva presencia en el puesto de trabajo a jornada partida.

Para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, los importes del ticket restaurant serán de 8,00 euros/día.

Este abono será ampliado a todos los/las trabajadores/as que realizan jornada partida, en el bien entendido que en la realización de esta jornada no se podrán realizar descansos de ningún tipo.

#### Artículo 30. *Plus nocturnidad*

Se abonará a todos aquellos trabajadores/as que presten servicios en jornada nocturna (entre las 22.00 h. y las 6.00 horas) y consistirá en un 30% de aumento sobre el salario base y plus convenio, abonándose por días trabajados.

Dicho plus se devengará proporcionalmente en las vacaciones de Agosto en base a la media de los importes percibidos durante los doce meses anteriores.

#### Artículo 31. *Complemento conservación ropa y calzado*

El complemento por ropa de trabajo con el que se compensa la limpieza de ropa, su conservación y la compra de calzado tendrá las siguientes cuantías:

Año 2.018	122 euros brutos al año
Año 2019	124 euros brutos al año
Año 2020	126 euros brutos al año

Estas cantidades se incluirán en la nómina del mes de Septiembre de cada ejercicio y serán únicamente percibidas por aquellos/as trabajadores/as que empleen ropa y calzado de trabajo de manera habitual.

Estos importes se abonarán proporcionalmente al tiempo de presencia efectiva en el puesto de trabajo, durante los 12 meses anteriores al abono

Estas percepciones no se verán afectadas por razón de reducción de jornada derivados de guarda legal.

## Capítulo VII Régimen social.

### Artículo 32. *Plan de pensiones*

En el Plan de Pensiones, las aportaciones se distribuirán a razón del 65% a cargo de la empresa y el 35% a cargo de el/la trabajador/a.

Los importes totales para cada ejercicio serán los siguientes:

Año 2.018: 138,80 euros brutos mes (90,22 euros/mes a cargo de la empresa y 48,58 euros/mes a cargo del/la trabajador/a).

Año 2019: 142 euros brutos mes (92,30 euros/mes a cargo de la empresa y 49,70 euros/mes a cargo del/la trabajador/a).

Año 2020: 144 euros brutos mes (93,60 euros/mes a cargo de la empresa y 50,40 euros/mes a cargo del/la trabajador/a).

En todo caso, el funcionamiento de este Plan de Pensiones se realizará de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del mismo. Para acceder a este Plan, se deberá acreditar una antigüedad mínima en la empresa de dos años.

El impago de tres cuotas seguidas o seis alternativas supone la renuncia al plan, no pudiendo el renunciante volver a acogerse nuevamente.

### Artículo 33. *Fondo social*

El personal de la empresa afectado por el presente Convenio colectivo tendrá acceso a un fondo social al que se destinarán los siguientes importes:

Año 2018	41.000 EUR
Año 2019	42.000 EUR
Año 2020	43.000 EUR

Para tener derecho a este fondo se precisa una antigüedad mínima de un año.

La adjudicación de estos importes vendrá determinada por el reglamento de orden interno definido al efecto por la representación social y empresarial.

A los efectos de revisar el estado de cuentas del citado Fondo Social, se acuerda que la Comisión que lo administra efectúe dos reuniones anuales, la primera en el mes de Enero de cada año y la segunda en el mes de Junio.

En la reunión del mes de enero se dejará constancia de los importes existentes, así como de las aportaciones anuales que correspondan del ejercicio en curso.

### Artículo 34. *Complemento empresarial en situación de IT*



En caso de baja del/la trabajador/a, debida a cualquiera de las situaciones protegidas por el sistema de Seguridad Social, la empresa le abonará los siguientes complementos.

## 1. Enfermedad común y accidente no laboral.

### I. Complementos.

Se harán efectivos cuando el/la trabajador/a acredite la carencia necesaria para obtener la correspondiente percepción de la prestación de la Seguridad Social en cada uno de los casos citados.

#### a) Retribuciones no superiores a las del presente Convenio colectivo.

A partir del día de la fecha de la baja, y hasta un máximo de nueve meses por año, se aplicará la diferencia entre la prestación de I.T. correspondiente y el 100 por 100 del total resultante de la suma de la retribución del salario de tablas, complemento personal y plus ex –vinculación, con exclusión de la parte correspondiente a la prorrata de las pagas extraordinarias.

Los/las trabajadores/as percibirán en su totalidad las pagas extraordinarias, en las fechas en que se abonen dichos conceptos retributivos.

#### b) Retribuciones superiores a las del presente Convenio colectivo.

A partir del día de la fecha de la baja y hasta un máximo de nueve meses por año, recibirán la diferencia entre la prestación de I.T. y el 100 por 100 de la base reguladora de la citada prestación con exclusión de la parte correspondiente a la prorrata de las pagas extraordinarias.

Los/las trabajadores/as percibirán en su totalidad las pagas extraordinarias, en las fechas en que se abonen dichos conceptos retributivos.

### II) Efectividad

En ambos casos, este complemento se mantendrá únicamente durante las tres primeras bajas del año, tomando como referencia el año natural (de 1 de enero a 31 de diciembre de cada ejercicio)

A partir de la cuarta baja, tanto en el punto a) como el b) este complemento empresarial pasará a ser del 75%.

El complemento de IT no se verá reducido, cuando la cuarta baja y siguientes tengan como causa las siguientes contingencias: riesgo por embarazo, accidente de trabajo, así como intervención quirúrgica u hospitalización superiores a 48 horas. Dichas excepciones no se tendrán en cuenta a efectos de cómputo de las tres primeras bajas.

## 2. Accidente de trabajo

### I) Complementos

A partir del mismo día de la baja y hasta un máximo de dieciocho meses, percibirá la diferencia entre la prestación de A.T. y el 100 por 100 de la base reguladora de la citada prestación con exclusión de las prorratas de las pagas extraordinarias.

Los/as trabajadores/as percibirán en su totalidad las pagas extraordinarias, en las fechas en que se abonen dichos conceptos retributivos.

## 3. Medidas de Control.

La empresa se reserva el derecho a suprimir las ayudas referidas en los párrafos anteriores, cuando del informe emitido por médico libremente designado por la misma, se deduzca que

el/la trabajador/a abusa de los derechos que le concede la Seguridad Social, lo que implica deslealtad al espíritu que informa la presente concesión.

#### Artículo 35. *Seguro colectivo*

La empresa tendrá concertado un seguro colectivo para todos sus trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio colectivo. El expresado seguro de vida cubrirá un importe de 18.000 euros y se abonará en los siguientes supuestos:

- Muerte por accidente de trabajo o por accidente de circulación en los supuestos contemplados en el núm. 2 a) y 2 b) del artículo 156 de la Ley general de la Seguridad Social ( R.D.L. 8/15, de 30 de Octubre), así como en los casos de declaración de invalidez permanente en grado de total o absoluta derivada de los supuestos anteriores.

En el caso de trabajadores/as eventuales, la empresa tendrá un plazo para contratar dicha póliza de seguro de hasta quince días desde que se produzca la incorporación del/la trabajador/a a su puesto de trabajo y su duración será la del contrato de trabajo, es decir, exclusivamente el tiempo de permanencia en alta en la Seguridad Social del/la trabajador/a.

- El personal de nuevo ingreso, tendrá derecho a dicho seguro una vez haya superado el periodo de prueba, si lo hubiera.

#### Artículo 36. *Jubilación*

Los/las trabajadores/as que cumplan los requisitos legalmente exigibles podrán solicitar el acceso a la situación de jubilación parcial. La empresa analizará individualmente las peticiones que se efectúen en orden a determinar el cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos, tanto en lo que se refiere al/la trabajador/a interesado/a en acceder a la jubilación parcial (edad, periodo de carencia, etc.) como al trabajador/a relevista a contratar (situación de desempleo o contratación temporal con la empresa, posibilidades de que exista correspondencia de bases de cotización entre jubilado/a parcial y relevista, etc.).

La empresa podrá admitir o denegar las peticiones formuladas en atención al cumplimiento de las anteriores requisitos y a las necesidades de cobertura de personal que puedan existir en cada momento o a las dificultades de sustitución del/la trabajador/a que solicita la jubilación parcial en atención al puesto ocupado por el mismo, entre otros aspectos.

### Capítulo VIII **Régimen disciplinario**

#### Artículo 37. *Faltas*

Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresas.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del/la trabajador/a, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al/la trabajador/a.

Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a treinta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia o retraso al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- e) Falta de aseo e higiene personal o maltrato negligente de la ropa de trabajo que facilite la empresa.
- f) Las discusiones de consideración leve hacia los/las compañeros/as de trabajo, superiores/as o subordinados/as que repercutan en la buena marcha de la producción.
- g) No comunicar a la empresa de forma intencionada los cambios de domicilio o cualquier otro dato con incidencia en Seguridad Social y Administración Tributaria tan pronto como se produzcan.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en un mes, o en número inferior cuando la suma de retraso total supere los treinta minutos. No obstante, si se trata de un solo retraso superior a 30 minutos pero inferior a 60, la falta se considerará leve.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo por dos días durante el período de un mes.
- c) La suplantación de otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- d) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- e) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- f) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- h) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- i) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados sin causa justificada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- j) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- k) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
- l) La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un plazo de 6 meses y habiendo mediado comunicación por escrito.
- m) La desatención y falta de corrección en el trato con el público.
- n) No cursar en el plazo legalmente establecido (actualmente 3 días) la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- o) La desobediencia a sus superiores/as en cualquier materia de trabajo.
- p) Ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada.
- q) La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en veinte ocasiones durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres o más días en un período de un mes.

- c) El fraude, deslealtad, apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o llevar a cabo actuaciones durante la baja que retrasen injustificadamente la curación.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso laboral o sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene cuando ello cause un riesgo grave para la propia persona o sus compañeros/as de trabajo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- n) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en Seguridad Social o en Hacienda.
- o) Hacer desaparecer, inutilizar, deteriorar o causar desperfectos a primeras materias, utillaje, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, bienes y documentación, productos o mercaderías de la empresa.
- p) Los malos tratos personales o falta grave de respeto hacia las personas que trabajan en la empresa o hacia sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.
- q) Abandonar el trabajo, sin causa justificada, en puesto de responsabilidad.
- r) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
- s) El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

#### Artículo 38. Sanciones

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

1. Faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de empleo y sueldo.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por más de seis hasta sesenta días o despido.

### Capítulo IX Seguridad y salud

#### Artículo 39. Seguridad e higiene y salud laboral

Los/as trabajadores/as de la empresa afectados por el Reglamento de Manipuladores de Alimentos contenido en el Real Decreto 109/2.010, de 5 de febrero, deberán cumplir los requisitos del mismo y en particular lo previsto en su artículo tercero, debiendo avisar a su inmediato superior en los casos de enfermedad relacionados en el apartado tercero del citado precepto.

La falta de aviso por parte del/la trabajador/a supondrá la comisión de una falta laboral de carácter muy grave.

#### Artículo 40. Protección de la salud laboral

1. Los/as trabajadores/as tienen derecho en la prestación de su trabajo, a una protección eficaz en materia de seguridad, higiene y salud laboral.

2. Los/as trabajadores/as vienen obligados a observar en sus puestos de trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene y, especialmente, lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en la restante normativa de vigente aplicación. Especialmente vienen obligados a cumplir todas las orientaciones y obligaciones que fijen los/las Delegados/as de Prevención, siempre que actúen conforme a la normativa en vigor.

3. La empresa se compromete, de acuerdo con la referida Ley 31/95, de 8 de Noviembre, a promover y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos que garantice una correcta protección de sus trabajadores/as.

#### Artículo 41. *Comité de seguridad y salud laboral*

El Comité de Seguridad y Salud tendrá la siguiente composición: Por la empresa, tres miembros. Por los/as trabajadores/as, tres Delegados/as de Prevención que serán seleccionados/as por los integrantes de su Órgano de representación de entre sus miembros, a tenor de lo dispuesto en el artículo 35.2 de la mentada Ley 31/95, de 8 de Noviembre, y gozarán de las garantías y competencias señaladas en los artículos 36 y 37 de la indicada Ley.

#### Artículo 42. *Prendas de trabajo*

La empresa facilitará a los/as trabajadores/as que por las peculiaridades de su trabajo lo precisen, las prendas que se relacionan con la duración que se expresa:

a) Chaquetillas, batas, monos o equivalentes	1 año duración.
b) Gorros y cofias	1 año duración
c) Pantalones	1 año duración
d) Mandiles y paños	6 meses duración
e) Mascarillas	6 meses duración
f) Guante	6 meses duración
g) Camisa verano	1 año duración

Durante la jornada de trabajo, las cofias y el uniforme serán de uso obligatorio para todo el personal. Las cofias deberán cubrir en su totalidad el cuero cabelludo, no pudiendo ser visible ni quedar al aire ninguna parte del mismo.

Al personal de nuevo ingreso se le proveerá de DOS unidades de las prendas señaladas, todo ello de acuerdo con las necesidades del trabajo que ha de desempeñar.

El personal que realice su labor a la intemperie tendrá derecho a las prendas siguientes:

a) Anorak, b) Gorro, y c) Chubasquero.

La duración de estas prendas se fija en dos años. De mutuo acuerdo la empresa y el personal afectado por trabajos a la intemperie podrán modificar el número y clase de las prendas citadas.

En todo lo no previsto en esta materia se estará a lo dispuesto en la ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en la demás normativa de seguridad y salud laboral de vigente aplicación.

Queda totalmente prohibido el uso de prendas de trabajo fuera del recinto de la empresa. Se prohíbe la modificación de las prendas de trabajo sin autorización expresa y escrita de la empresa, así como cualquier uso incorrecto de prendas y equipos de protección. La infracción de esta norma será considerada como falta.

## Capítulo X

## Acción sindical

### Artículo 43. Horas del comité de empresa y delegados/as sindicales

Las horas de permiso retribuido que, para los cargos electivos sindicales de empresa dispone el Estatuto de los Trabajadores (R.D.L. 2/15, de 23 de Octubre), podrán ser acumuladas trimestralmente en uno o más de tales cargos sindicales, contando con la voluntad de los/as interesados/as. Dicha acumulación deberá realizarse por trimestres y sin que las horas acumuladas no utilizadas puedan ser trasladadas a otros trimestres, ni por el conjunto de cargos, ni individualmente.

Los/las Delegados/as sindicales de las organizaciones sindicales más representativas, con presencia en el Comité de Empresa, cuando no sean miembros del mismo, dispondrán de un crédito horario mensual según lo dispuesto en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores en relación con lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, para el ejercicio de las actividades representativas y disfrutarán de las garantías inherentes a tal cargo

### Artículo 44. Empleo y contratos

Se entregará al Comité de Empresa copia básica de los contratos de trabajo que se concierten, con excepción de los contratos de directivos/as y personal de alta dirección.

## Capítulo XI Disposiciones varias

### Artículo 45. Menores de 18 años

El personal menor de 18 años de edad, no podrá realizar trabajos nocturnos, insalubres, penosos, nocivos o peligrosos tanto para su salud como para su formación profesional. Queda prohibida la realización de horas extraordinarias así como trabajar en domingos y festivos a los menores de 18 años de edad.

### Artículo 46. Excedencia

a) Excedencia recogida en el art. 46 del E.T.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La 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.

2. El/La trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas

trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la personal ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los/as trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

b) Adicionalmente, se incluye la posibilidad de solicitar una excedencia para la realización de tareas de cooperación internacional en ONG registrada públicamente o en la Administración Pública.

Dicha excedencia tendrá un mínimo de 6 meses y un máximo de 2 años. A tal efecto se establecerá un listado de las organizaciones que darían derecho a acceder a este tipo de excedencia (Cruz Roja, Médicos Sin Fronteras y similares).

Esta excedencia únicamente podrá ser utilizada por una misma persona, en dos ocasiones durante la vigencia de su relación laboral con la empresa. Entre una y otra excedencia deberá mediar un tiempo mínimo de un año.

Cuando una misma persona quiera ejercer el derecho a las dos excedencias aquí establecidas, entre el final de una y el comienzo de la otra, deberá mediar un mínimo de 4 años.

#### Artículo 47. *Legislación aplicable*

En todo lo no previsto en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (R.D.L. 2/15, de 23 de Octubre) y legislación concordante con respecto a la condición más beneficiosa que pudiera disfrutar algún trabajador/a en la empresa.

#### Artículo 48. *Formación*

Sin perjuicio del permiso retribuido establecido en el art. 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, en todos los cursos de formación del personal, organizados por la empresa, se acuerda que el tiempo empleado en el mismo será el 50% a cargo de la empresa y el 50% a cargo del/la trabajador/a.

#### Artículo 49. *Contratación*

Atendiendo al ciclo productivo de la empresa, se acuerda que los contratos eventuales por circunstancias de la producción se podrán concertar por la duración máxima establecida en el Convenio colectivo de Chocolates, Bombones, Caramelos y Chicles de la provincia de Barcelona, Tarragona y Lleida en vigor.

#### Artículo 50. *Resolución de conflictos*

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, en representación de los trabajadores/as y empresa, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

#### Artículo 51. *Empresas de trabajo temporal*

Respecto a la utilización de Empresas de Trabajo Temporal se controlará su empleo enmarcándola a situaciones que por volumen o plazos así lo requieran. A partir de la firma del presente convenio su utilización será de hasta un máximo del 20 % del total de la plantilla en cómputo anual.

#### Disposiciones transitorias

##### Transitoria primera. *Horas negociación.*

Las horas invertidas en la negociación colectiva del presente Convenio colectivo, que excedan del cupo de horas fijadas al Comité de Empresa y/o Delegados/as Sindicales en el vigente Estatuto de los Trabajadores, R.D.L. 2/15, de 23 de Octubre, no serán descontadas por la empresa.

##### Transitoria segunda. *Contratación.*

Dadas las especiales características del ciclo productivo de la empresa, ésta procederá con arreglo a la normativa laboral vigente, con el fin de dar estabilidad en el empleo al mayor número de trabajadores/as, a formalizar la siguiente contratación:

- Todos aquellos trabajadores/as que sean necesarios a la empresa en virtud de las peculiares características de su ciclo productivo, serán contratados según desarrollo de este Convenio colectivo en sus artículos 11 y 49.
- La empresa se compromete a preavisar a los/las trabajadores/as eventuales que finalicen su contrato con una antelación de 10 días, siempre y cuando la duración y renovaciones de su contrato excedan de un período de 30 días.

##### Transitoria tercera. *Acomodación de plantilla*

Dadas las especiales peculiaridades del ciclo productivo de la empresa, en virtud del cual puede acumularse la producción en determinados periodos del año, o bajar la misma considerablemente en otros por falta de pedidos, ambas partes acuerdan, que en el supuesto de que baje la producción por la carencia de pedidos o por cualquier otra causa no imputable a la entidad, se autoriza expresamente a la Dirección de la empresa para solicitar de la Autoridad Laboral el oportuno Expediente de Regulación de Empleo para la extinción de los contratos de trabajo de los productores/as de contratación eventual, así como todos aquellos/as trabajadores/as que no sean necesarios en el ciclo productivo, con el fin de acomodar la plantilla a las necesidades reales de producción, indemnizando a los mismos con las cantidades que legalmente les correspondan.



#### Transitoria cuarta. *Compensaciones personales*

##### a) Conceptos Salariales.

Se aplicarán los incrementos anuales pactados por incremento de tablas salariales del Convenio colectivo, sobre los conceptos de carácter individual ya existentes y que sean derivados de ajustes previos del convenio de SES, pacto de PLANTENVAS, pacto de CONFIPACK y conversión de niveles profesionales para aquellos/as provenientes del Convenio colectivo de Chocolates, bombones, caramelos y chicles de la provincia de Barcelona, Tarragona y Lleida, por compensación de la eliminación y/o ajustes de precios de: antigüedad, tiempo de descanso, horas extras, nocturnidad, y grupos-niveles.

La denominación de estos conceptos será la de Plus Ex-Vinculación para el referido a antigüedad y de Plus Ex-Ajuste Conv., para los derivados de descansos, horas extras, nocturnidad y grupos-niveles.

El resto de conceptos tendrán carácter compensable y absorbible.

##### b) Días adicionales de asuntos propios.

El disfrute de los días de permiso derivados del ajuste de descansos del Convenio de SES y para el personal que lo tiene reconocido individualmente (máximo de 4 días adicionales), vendrá condicionado por los niveles de presencia efectiva en el puesto de trabajo en el año anterior, salvo las ausencias motivadas por el ejercicio de la actividad sindical, baja por accidente y maternidad, y sin contabilizar los correspondientes a vacaciones y días de convenio.

Estos días tendrán carácter de tiempo efectivo de trabajo y no serán recuperables.

#### Transitoria quinta. *Transporte empresa*

Se negociará individualmente con los/as trabajadores/as, que provenían del Convenio de SES, y que tenían reconocido el disfrute de este derecho en su contrato de trabajo, al objeto de proceder a su anulación, y que actualmente de manera provisional vienen disfrutando de este servicio.

#### Transitoria sexta. *Plus-exajuste convenio 2019*

Los/as trabajadores/as en plantilla de este centro a la fecha de firma del presente IV Convenio, y que en esta misma fecha, perciban un salario fijo inferior a 24.000 euros brutos anuales, así como tengan una antigüedad mínima, a 1 de enero de 2.019, de 30 meses, percibirán los siguientes importes:

a) Trabajadores/as con salarios fijos inferiores a 22.500 (hasta 22.499) euros: 700 euros brutos anuales en 2.019 y otros 700 euros brutos anuales en 2.020.

b) Trabajadores/as con salarios fijos desde 22.500 hasta 23.999 euros: Percibirán la diferencia resultante de restar de la cantidad de 23.999 euros, el importe correspondiente al salario fijo que vienen percibiendo en el momento de la firma de este acuerdo con el máximo de 1.400 euros. El importe resultante se dividirá en dos, percibiendo la primera mitad en el año 2.019 y la segunda mitad en el año 2.020.

Estas cantidades se abonarán con efectos retroactivos de 1 de enero de 2.019. Los importes anuales serán incluidos en nómina divididos en 15 pagos para el personal con nómina mensual y por 455 pagos para los que tengan carácter diario.

Los/as trabajadores/as incluidos/as en las franjas salariales anteriormente mencionadas que en la actualidad perciben el plus ex – ajuste convenio, pero no alcanzan los importes anteriormente establecidos, percibirán el diferencial existente entre el importe que perciben en la actualidad y los anteriores importes fijados para cada año.

Durante el periodo de vigencia de este Convenio colectivo no le serán aplicables a estos importes los incrementos establecidos en el artículo 21 del Convenio, si bien no serán compensables ni absorbibles.

A partir de la aprobación del nuevo Convenio, se aplicarán sobre dichos importes los incrementos que establezca el Convenio para el resto de conceptos. A partir de ese momento estos importes tendrán la denominación de plus ex- ajuste convenio, sumándose los mismos a las cantidades que bajo esta denominación ya hubiere.

Los/as trabajadores/as que se incorporen a la plantilla de la empresa con posterioridad a la fecha de firma del Convenio y se encuentren dentro de las franjas salariales anteriormente establecidas, procederán a percibir el plus en los importes anteriormente mencionados, una vez acrediten 30 meses de antigüedad en la empresa, abonándoseles 700 euros el primer año y otros 700 euros el segundo año, o el importe inferior que corresponda en los supuestos de la letra b) anterior.

A los efectos de lo establecido en la presente disposición se entenderá por salario fijo todas las retribuciones del/la empleado/a que esté percibiendo en el momento de la firma del presente Convenio a excepción de conceptos variables y/o no salariales como pueden ser: plus nocturnidad, horas extras, plus festivo, plus rotación, ayuda comida, fondo social, fondo de pensiones, bonus, EIP, etc.

Transitoria séptima. *Jornada intensiva verano 2019 personal oficinas*

Durante el año 2019 y a modo de prueba, el personal de oficinas podrá optar por reducir 2 horas al día durante el mes de agosto utilizando los 4 días (32 horas) establecidos en el calendario 2019 como días de libre disposición. Alternativamente, el personal podrá optar por usar el 50% de dichas horas de reducción en julio (16 horas) y el otro 50% (16 restantes) en agosto.

En los supuestos previstos en el párrafo anterior deberán quedar garantizadas totalmente las necesidades operativas de cada departamento, debiendo ser consensuado su uso con los responsables de los mismos.

Disposiciones adicionales

Adicional primera. *Comisión de formación*

Al objeto de promover la mayor cualificación profesional del personal de la empresa, se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria de Formación que se hallará integrada por seis miembros, de los cuales tres serán designados por y entre los componentes del Órgano de Representación de Personal y los restantes serán designados por la Dirección de la empresa.

La citada Comisión tendrá por objeto detectar las necesidades formativas del conjunto del personal de la empresa, realizará propuestas formativas para colectivos específicos de empleados/as, colaborará en el diseño del Plan Anual de Formación y, asimismo, llevará a cabo el control de calidad de la formación impartida, para lo cual podrá designar a un miembro representativo de cada una de sus paridades como observador de los cursos que se efectúen. Además de lo anterior, la señalada Comisión realizará todas aquellas actividades que considere necesarias para fomentar e impulsar la mejora de la formación profesional en la empresa.

Con carácter ordinario la Comisión Paritaria de Formación se reunirá con periodicidad trimestral. No obstante, a petición de al menos la mitad de sus miembros, podrá celebrar las reuniones extraordinarias que considere precisas.

A los efectos tratados, se establece como objetivo prioritario tanto de la Dirección de la empresa como del Órgano de Representación de Personal, la formación continua de la plantilla empresarial. Así, todos los cursos formativos que se organicen tenderán a incrementar los conocimientos del personal y a mejorar su adaptación a los puestos de trabajo, así como a

facilitar los procesos de promoción para la obtención de mayores niveles de eficacia dentro de la empresa.

La Comisión Paritaria garantizará que el Plan de Formación que se apruebe permita a todos los colectivos y categorías o grupos profesionales de la empresa el acceso a los contenidos formativos que integre dicho Plan, dando especial relevancia a la formación del personal de menor cualificación profesional.

#### Adicional segunda. *Declaración antidiscriminatoria*

El presente Convenio colectivo se asienta sobre 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 salario, puesto de trabajo o cualquier otro concepto que se contemple tanto en este convenio como en la normativa general.

#### Adicional tercera. *Código de conducta*

El personal afectado por el presente Convenio colectivo vendrá regulado por el Código de Conducta de la empresa, que incluye los principios y compromisos para guiar el comportamiento de la compañía y de los/as profesionales que la conforman, en cuanto a sus responsabilidades hacia compañeros/as de trabajo, clientes, mercado, socios, accionistas, comunidades y autoridades.

#### Adicional cuarta. *Plan de igualdad*

En materia de igualdad la empresa se rige por un plan de igualdad firmado por ambas representaciones publicado en el BOPB en fecha 22 de abril del 2013.

#### Adicional quinta. *Protocolo de acoso laboral*

Es firme voluntad de las Partes adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Por ello, las Partes se comprometen a elaborar un Protocolo de Acoso Laboral en el que se establezca el procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral, a fin de que todo trabajador o trabajadora que detecte una posible situación de acoso laboral, pueda hacer uso del mismo al objeto de que se lleven a cabo las actuaciones necesarias para determinar la existencia o inexistencia de un supuesto de acoso y, en su caso, se adopten las medidas pertinentes para resolverlo.

En la elaboración del mencionado Protocolo de Acoso Laboral, se tomará como referencia en lo que resulte de aplicación, el Protocolo de Acoso sexual y por razón de género vigente, así como el Código de Conducta de la empresa.

A tal efecto, las partes se comprometen a tener elaborado el Protocolo en el plazo de 1 año a contar desde la firma del Convenio.

*(Continúa en la página siguiente)*

## ANEXO. TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2018  
(Actualización = 1,8 %)

SB: Salario Base; PC: Plus convenio; PPT: Plus puesto trabajo; TD: Total diario; TA: Total año;  
ND: Nocturnidad día; IHLD: Importe hora laborables diurnas; IHFD: Importe hora festivas  
diurnas; IHLN: Importe hora laborables nocturnas; IHFN: Importe hora festivas nocturnas.

### PERSONAL DE FÁBRICA, ENVOLTURA, ACABADO Y OFICIOS VARIOS

GRUPO	SB	PC	PPT	TD	TA(x 455)	ND	IHLD	IHFD	IHLN	IHFN
<i>GRUPO 5</i>										
NIVEL 3	31,87	17,85	15,41	65,13	29.634,15	14,92	11,31	17,43	14,67	22,64
NIVEL 2	30,86	16,86	14,38	62,10	28.255,50	14,32	10,34	16,44	13,46	21,34
NIVEL 1	29,86	15,85	13,42	59,13	26.904,15	13,71	9,69	15,43	12,59	20,06
<i>GRUPO 4</i>										
NIVEL 3	29,92	12,86	10,58	53,36	24.278,80	12,83	10,91	16,97	14,23	22,04
NIVEL 2	28,93	12,74	8,18	49,85	22.681,75	12,50	10,30	15,53	13,41	20,21
NIVEL 1	28,80	12,69	5,02	46,51	21.162,05	12,45	9,42	14,14	12,24	18,36
<i>GRUPO 3</i>										
NIVEL 3	27,44	13,87	6,14	47,45	21.589,75	12,39	9,98	14,07	12,94	18,30
NIVEL 2	26,94	13,36	5,62	45,92	20.893,60	12,09	9,55	13,52	12,43	17,57
NIVEL 1	26,42	13,31	4,30	44,03	20.033,65	11,92	9,16	12,96	11,90	16,83
<i>GRUPO 2</i>										
NIVEL 3	27,38	11,94	3,55	42,87	19.505,85	11,80	10,42	13,89	13,54	18,05
NIVEL 2	26,75	10,53	1,91	39,19	17.831,45	11,18	9,26	12,35	12,02	16,03
NIVEL 1	26,38	10,15	1,53	38,06	17.317,30	10,96	8,90	11,86	11,56	15,42
<i>GRUPO 1</i>										
NIVEL 3	25,15	9,08	1,92	36,15	16.448,25	10,27	9,09	11,43	11,83	14,85
NIVEL 2	24,92	8,83	1,69	35,44	16.125,20	10,13	8,84	11,12	11,50	14,47
NIVEL 1	22,49	6,70	0,89	30,08	13.686,40	8,76	8,22	10,36	10,74	13,54

### TECNICOS, EMPLEADOS MERCANTILES, ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS

GRUPO	SB	PC	PPT	TD	TA (x15)	ND	IHLD	IHFD	IHLN	IHFN
<i>GRUPO 6</i>										
NIVEL 3	1.071,67	606,51	427,22	2.105,40	31.581,00	16,78	11,33	19,12	14,72	24,89
NIVEL 2	1.022,23	551,95	402,51	1.976,69	29.650,35	15,74	10,56	17,86	13,73	23,22
NIVEL 1	1.001,63	484,63	390,15	1.876,41	28.146,15	14,86	9,98	16,86	12,96	21,90
<i>GRUPO 5</i>										
NIVEL 3	956,11	535,55	462,16	1.953,82	29.307,30	14,92	11,31	17,43	14,67	22,64
NIVEL 2	925,98	505,42	432,04	1.863,44	27.951,60	14,31	10,34	16,44	13,46	21,34
NIVEL 1	895,85	475,30	383,95	1.755,10	26.326,50	13,71	9,68	15,43	12,59	20,06
<i>GRUPO 4</i>										

NIVEL 3	896,16	386,18	306,21	1.588,55	23.828,25	12,82	10,91	16,97	14,23	22,04
NIVEL 2	864,15	385,21	241,10	1.490,46	22.356,90	12,49	10,30	15,53	13,42	20,21
NIVEL 1	859,94	383,62	147,24	1.390,80	20.862,00	12,44	9,42	14,14	12,24	18,36
GRUPO 3										
NIVEL 3	822,76	415,89	192,06	1.430,71	21.460,65	12,39	9,98	14,07	12,94	18,30
NIVEL 2	807,69	400,85	176,69	1.385,23	20.778,45	12,09	9,55	13,52	12,43	17,57
NIVEL 1	792,64	399,10	142,69	1.334,43	20.016,45	11,92	9,17	12,96	11,90	16,83
GRUPO 2										
NIVEL 3	821,39	358,69	109,24	1.289,32	19.339,80	11,80	10,42	13,89	13,54	18,05
NIVEL 2	802,50	315,69	64,11	1.182,30	17.734,50	11,18	9,26	12,35	12,02	16,03
NIVEL 1	791,00	304,20	52,06	1.147,26	17.208,90	10,95	8,90	11,86	11,90	15,42
GRUPO 1										
NIVEL 3	754,86	272,15	63,95	1.090,96	16.364,40	10,27	9,09	11,31	11,82	14,85
NIVEL 2	747,47	264,76	56,28	1.068,51	16.027,65	10,12	8,85	11,12	11,50	14,47
NIVEL 1	722,22	153,19	36,49	911,90	13.678,50	8,75	8,22	10,36	10,74	13,54

TABLA SALARIAL ENERO-MAYO 2019  
(Actualización = 1,2 %)

SB: Salario Base; PC: Plus convenio; PPT: Plus puesto trabajo; TD: Total diario; TA: Total año; ND: Nocturnidad día; IHLD: Importe hora laborables diurnas; IHFD: Importe hora festivas diurnas; IHLN: Importe hora laborables nocturnas; IHFN: Importe hora festivas nocturnas.

PERSONAL DE FÁBRICA, ENVOLTURA, ACABADO Y OFICIOS VARIOS

GRUPO	SB	PC	PPT	TD	TA(x 455)	ND	IHLD	IHFD	IHLN	IHFN
GRUPO 5										
NIVEL 3	32,25	18,06	15,59	65,90	29.984,50	15,09	11,45	17,64	14,85	22,91
NIVEL 2	31,23	17,06	14,55	62,84	28.592,20	14,49	10,46	16,64	13,62	21,60
NIVEL 1	30,22	16,04	13,58	59,84	27.227,20	13,88	9,81	15,62	12,74	20,30
GRUPO 4										
NIVEL 3	30,28	13,01	10,71	54,00	24.570,00	12,99	11,04	17,17	14,40	22,30
NIVEL 2	29,28	12,89	8,28	50,45	22.954,75	12,65	10,42	15,72	13,57	20,45
NIVEL 1	29,15	12,84	5,08	47,07	21.416,85	12,60	9,53	14,31	12,39	18,58
GRUPO 3										
NIVEL 3	27,77	14,04	6,21	48,02	21.849,10	12,54	10,10	14,24	13,10	18,52
NIVEL 2	27,26	13,52	5,69	46,47	21.143,85	12,23	9,66	13,68	12,58	17,78
NIVEL 1	26,74	13,47	4,35	44,56	20.274,80	12,06	9,27	13,12	12,04	17,03
GRUPO 2										
NIVEL 3	27,71	12,08	3,59	43,38	19.737,90	11,94	10,55	14,06	13,70	18,27
NIVEL 2	27,07	10,66	1,93	39,66	18.045,30	11,32	9,37	12,50	12,16	16,22
NIVEL 1	26,70	10,27	1,55	38,52	17.526,60	11,09	9,01	12,00	11,70	15,61
GRUPO 1										

NIVEL 3	25,45	9,19	1,94	36,58	16.643,90	10,39	9,20	11,57	11,97	15,03
NIVEL 2	25,22	8,94	1,71	35,87	16.320,85	10,25	8,95	11,25	11,64	14,64
NIVEL 1	23,37	7,39	1,50	32,26	14.678,30	9,23	8,32	10,48	10,87	13,70

TECNICOS, EMPLEADOS MERCANTILES, ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS

GRUPO	SB	PC	PPT	TD	TA (x15)	ND	IHLD	IHFD	IHLN	IHFN
<i>GRUPO 6</i>										
NIVEL 3	1.084,53	613,79	432,35	2.130,67	31.960,05	16,98	11,47	19,35	14,90	25,19
NIVEL 2	1.034,50	558,57	407,34	2.000,41	30.006,15	15,93	10,69	18,07	13,89	23,50
NIVEL 1	1.013,65	490,45	394,83	1.898,93	28.483,95	15,04	10,10	17,06	13,12	22,16
<i>GRUPO 5</i>										
NIVEL 3	967,58	541,98	467,71	1.977,27	29.659,05	15,10	11,45	17,64	14,85	22,91
NIVEL 2	937,09	511,49	437,22	1.885,80	28.287,00	14,49	10,46	16,64	13,62	21,60
NIVEL 1	906,60	481,00	388,56	1.776,16	26.642,40	13,88	9,81	15,62	12,74	20,30
<i>GRUPO 4</i>										
NIVEL 3	906,91	390,81	309,88	1.607,60	24.114,00	12,98	11,04	17,17	14,40	22,30
NIVEL 2	874,52	389,83	243,99	1.508,34	22.625,10	12,64	10,42	15,72	13,57	20,45
NIVEL 1	870,26	388,22	149,01	1.407,49	21.112,35	12,58	9,53	14,31	12,39	18,58
<i>GRUPO 3</i>										
NIVEL 3	832,63	420,88	194,36	1.447,87	21.718,05	12,54	10,10	14,24	13,10	18,52
NIVEL 2	817,38	405,66	178,81	1.401,85	21.027,75	12,23	9,66	13,68	12,58	17,78
NIVEL 1	802,15	403,89	144,40	1.350,44	20.256,60	12,06	9,27	13,12	12,04	17,03
<i>GRUPO 2</i>										
NIVEL 3	831,25	362,99	110,55	1.304,79	19.571,85	11,94	10,55	14,06	13,70	18,27
NIVEL 2	812,13	319,48	64,88	1.196,49	17.947,35	11,32	9,37	12,50	12,16	16,22
NIVEL 1	800,49	307,85	52,68	1.161,02	17.415,30	11,08	9,01	12,00	11,70	15,61
<i>GRUPO 1</i>										
NIVEL 3	763,92	275,42	64,72	1.104,06	16.560,90	10,39	9,20	11,57	11,97	15,03
NIVEL 2	756,44	267,94	56,96	1.081,34	16.220,10	10,24	8,95	11,25	11,64	14,64
NIVEL 1	749,00	182,06	47,25	978,31	14.674,66	9,31	8,32	10,48	10,87	13,70

TABLA SALARIAL JUNIO-DICIEMBRE 2019  
(Actualización 1,2%)

SB: Salario Base; PC: Plus convenio; PPT: Plus puesto trabajo; TD: Total diario; TA: Total año; ND: Nocturnidad día; IHLD: Importe hora laborables diurnas; IHFD: Importe hora festivas diurnas; IHLN: Importe hora laborables nocturnas; IHFN: Importe hora festivas nocturnas.

PERSONAL DE FÁBRICA, ENVOLTURA, ACABADO Y OFICIOS VARIOS

GRUPO	SB	PC	PPT	TD	TA(x 455)	ND	IHLD	IHFD	IHLN	IHFN
<i>GRUPO 5</i>										
NIVEL 3	32,25	18,06	15,59	65,90	29.984,50	15,09	11,45	17,64	14,85	22,91

NIVEL 2	31,23	17,06	14,55	62,84	28.592,20	14,49	11,13	17,25	14,48	22,38
NIVEL 1	30,22	16,04	13,58	59,84	27.227,20	13,88	11,09	17,20	14,44	22,34
GRUPO 4										
NIVEL 3	30,28	13,01	10,71	54,00	24.570,00	12,99	11,04	17,17	14,40	22,30
NIVEL 2	29,28	12,89	8,28	50,45	22.954,75	12,65	10,76	15,72	13,91	20,45
NIVEL 1	29,15	12,84	7,52	49,51	22.527,05	12,60	10,71	14,31	13,87	18,59
GRUPO 3										
NIVEL 3	27,77	14,04	6,21	48,02	21.849,10	12,54	10,67	14,24	13,83	18,52
NIVEL 2	27,26	13,52	5,69	46,47	21.143,85	12,23	10,63	14,13	13,78	18,34
NIVEL 1	26,74	13,47	4,35	44,56	20.274,80	12,06	10,59	14,09	13,74	18,29
GRUPO 2										
NIVEL 3	27,71	12,08	3,59	43,38	19.737,90	11,94	10,55	14,06	13,70	18,27
NIVEL 2	27,07	10,66	1,93	39,66	18.045,30	11,32	9,79	12,50	12,17	16,23
NIVEL 1	26,70	10,27	1,55	38,52	17.526,60	11,09	9,68	12,00	12,11	15,61
GRUPO 1										
NIVEL 3	25,45	9,19	1,94	36,58	16.643,90	10,39	9,65	11,85	12,05	15,25
NIVEL 2	25,22	8,94	1,71	35,87	16.320,85	10,25	9,39	11,54	11,74	15,04
NIVEL 1	23,37	7,39	1,50	32,26	14.678,30	9,23	8,73	11,01	11,39	14,32

TECNICOS, EMPLEADOS MERCANTILES, ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS

GRUPO	SB	PC	PPT	TD	TA (x15)	ND	IHLD	IHFD	IHLN	IHFN
GRUPO 6										
NIVEL 3	1.084,53	613,79	432,35	2.130,67	31.960,05	16,98	11,59	19,35	14,95	25,19
NIVEL 2	1.034,50	558,57	407,34	2.000,41	30.006,15	15,93	11,54	18,07	14,92	23,50
NIVEL 1	1.029,10	557,14	404,51	1.990,75	29.861,25	15,86	11,49	17,67	14,89	22,97
GRUPO 5										
NIVEL 3	967,58	541,98	467,71	1.977,27	29.659,05	15,10	11,45	17,64	14,85	22,91
NIVEL 2	937,09	511,49	437,22	1.885,80	28.287,00	14,49	11,13	17,25	14,48	22,38
NIVEL 1	906,60	481,00	388,56	1.776,16	26.642,40	13,88	11,09	17,20	14,44	22,34
GRUPO 4										
NIVEL 3	906,91	390,81	309,88	1.607,60	24.114,00	12,98	11,04	17,17	14,40	22,30
NIVEL 2	874,52	389,83	243,99	1.508,34	22.625,10	12,64	10,76	15,72	13,91	20,45
NIVEL 1	870,26	388,22	209,48	1.467,96	22.019,40	12,58	10,71	14,31	13,87	18,59
GRUPO 3										
NIVEL 3	832,63	420,88	194,36	1.447,87	21.718,05	12,54	10,67	14,24	13,83	18,52
NIVEL 2	817,38	405,66	178,81	1.401,85	21.027,75	12,23	10,63	14,13	13,78	18,34
NIVEL 1	802,15	403,89	144,40	1.350,44	20.256,60	12,06	10,59	14,09	13,74	18,29
GRUPO 2										
NIVEL 3	831,25	362,99	110,55	1.304,79	19.571,85	11,94	10,55	14,06	13,70	18,27
NIVEL 2	812,13	319,48	64,88	1.196,49	17.947,35	11,32	9,79	12,50	12,17	16,23

NIVEL 1	800,49	307,85	52,68	1.161,02	17.415,30	11,08	9,68	12,00	12,11	15,61
<i>GRUPO 1</i>										
NIVEL 3	763,92	275,42	64,72	1.104,06	16.560,90	10,39	9,65	11,85	12,05	15,25
NIVEL 2	756,44	267,94	56,96	1.081,34	16.220,10	10,24	9,39	11,54	11,74	15,04
NIVEL 1	749,00	182,06	47,25	978,31	14.674,65	9,31	8,73	11,01	11,39	14,32

Barcelona, 4 de juny de 2020

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