



RESOLUCIÓ de 22 de febrer de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona per als anys 2017-2019 (codi de conveni núm. 08002535011993).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona per als anys 2017-2019 subscrit en data 15 de desembre de 2017, d'una banda, per la representació de la patronal del sector i, d'una altra, per UGT i CCOO, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; 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 del sector de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona per als anys 2017-2019 (codi de conveni núm. 08002535011993). al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2017-2019

#### Capítulo 1 **Disposiciones generales**

##### Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

El presente Convenio afecta a la totalidad de las empresas industriales radicadas en Barcelona y su provincia y afectará a las diversas actividades comprendidas dentro de las industrias que manipulan aceites y sus derivados, a saber: extractoras, refinerías, desdobladoras, grasas comestibles, grasas industriales, hidrogenadoras, oleínas, estearinas y ácidos grasos destilados, destilerías de glicerinas, fábricas de jabón, jabón industrial, jabón de tocador y detergentes.

Ambas partes manifiestan su intención de reunirse con las representaciones tanto sindicales como patronales del resto de provincias para estudiar la posibilidad de un convenio de ámbito autonómico del sector de industrias del aceite para Cataluña para la cual acuerdan solicitar la mediación del Departamento de Trabajo para que gestione dicha convocatoria.

##### Artículo 2. *Vigencia*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma, con independencia de su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad, con efectos económicos desde el día 1 de enero del año 2017.

##### Artículo 3. *Duración y prórroga*

La duración del presente Convenio será por 3 años, y se extenderá desde el 1 de enero del año 2017 hasta el 31 de diciembre del año 2019, prorrogable de año en año por tácita reconducción si ninguna de las partes lo denuncia con la antelación debida a la fecha fijada o

término de alguna de sus prórrogas. Se entenderá el Convenio prorrogado en su contenido un máximo de 24 meses contados desde su denuncia.

#### Artículo 4. *Denuncia, revisión y concurrencia*

La denuncia por cualquiera de las partes proponiendo la iniciación, revisión o prórroga, deberá efectuarse con una antelación mínima de 3 meses a partir de la fecha de vencimiento ante la autoridad laboral, competente y simultáneamente a la otra parte.

En el plazo máximo de 2 meses desde la presentación de la denuncia, la parte denunciante entregará a la otra un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.

El presente Convenio no concurrirá durante su vigencia con ningún otro Convenio, fuere cual fuere el ámbito e incidencia de este último.

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad*

El presente Convenio quedará nulo y sin valor alguno en el caso de que por las autoridades competentes no fuere aceptado en su total redacción y condiciones previstas en el mismo.

#### Artículo 6. *Garantía "ad personam"*.

Se respetarán individualmente las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio consideradas en su conjunto y en cómputo anual, de forma estrictamente "ad personam".

#### Artículo 7. *Compensación y absorción*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que rigieren anteriormente al presente Convenio, por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, Convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, uso o costumbre o cualquier otra causa.

En el orden económico y para la aplicación de este Convenio, en cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los conceptos salariales o económicos anteriores, su cuantía y regulación; por consiguiente, son compensables todos los complementos, premios o primas, o cualquier otra retribución económica, sin más excepción que la garantía personal en cómputo global y anual.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los aspectos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si sumados a las condiciones legales vigentes, con anterioridad al Convenio, y globalmente considerados superan el nivel total del presente en cómputo anual.

Excepcionalmente se exceptúan de la compensación y absorción los aumentos de Convenio que por adquisición de nueva categoría deban percibirse.

## Capítulo 2 **Normas generales**

#### Artículo 8. *Organización del trabajo*

La organización del trabajo de cada una de las secciones y dependencias de trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa. En consecuencia tiene la facultad de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: Mano de obra, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que dispone y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto, todo ello respetando lo establecido en los artículos 20, 39 y 41.2 del Estatuto de los trabajadores.

## Artículo 9. *Facultades de la empresa*

Organización y facultades de la dirección de la empresa:

### 9.1 Organización

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a la dirección de empresa, que la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores velará para que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

### 9.2 Facultades de la empresa

Corresponderá a la dirección de la empresa, con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio, incluida la consulta y negociación con los representantes de los trabajadores, cuando legalmente esté previsto:

- a) Fijar la calificación del trabajo, según alguno de los sistemas internacionales admitidos.
- b) Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.
- c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos. Es potestad de la empresa el establecimiento de incentivos totales o parciales, tanto en lo que respecta al personal, como a las tareas a realizar.
- d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la saturación del tiempo de trabajo, en orden a la obtención del máximo rendimiento.
- e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles a lo largo del proceso de producción.
- f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia de los trabajadores en el cuidado de las máquinas y utillajes.
- g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa en los diversos puestos de trabajo existentes, con arreglo a las necesidades de la organización y la producción.
- h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.

i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

j) Mantener los sistemas de trabajo aun cuando los trabajadores no estuvieran de acuerdo con los mismos, y mientras se hallen dichas reclamaciones pendientes de la correspondiente resolución administrativa o técnica.

k) Establecer la fórmula para los cálculos de salario.

l) Establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere al personal que a las tareas.

m) Cualesquiera otras funciones análogas y/o conexas a las anteriores consignadas.

#### Artículo 10. *Obligaciones de la empresa*

Son obligaciones de la empresa:

10.1 Informar a los representantes sindicales de las modificaciones de condiciones de trabajo en la organización del mismo, sin perjuicio de las facultades de la dirección en la materia.

10.2 Limitar hasta un máximo de 90 días laborales la experimentación en los nuevos sistemas de organización, entendiéndose que el plazo se refiere a departamento, sección o subsección determinados.

10.3 En caso de disconformidad entre empresa y trabajadores presentar al organismo competente, transcurrido el período de experimentación, la propuesta razonada de implantación de los sistemas de discusión sobre establecimiento de primas o incentivos para la resolución que proceda.

10.4 Tener a disposición de los empleados la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como el valor de las primas a la producción que, en su caso, puedan proceder.

10.5 Establecer y redactar la fórmula para los cálculos de las primas por producción, en su caso, en forma clara y sencilla a fin de que los trabajadores puedan comprenderla normalmente, cualquiera que sea la medida que se emplee para valorar los rendimientos.

10.6 Estimular toda iniciativa de cualquier empleado encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

10.7 La empresa dará cuenta a los representantes sindicales de toda sanción por faltas leves, graves y muy graves impuestas a los trabajadores.

#### Artículo 11. *Sistemas y métodos*

La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo de las empresas, talleres o grupos profesionales de las mismas, corresponde a la dirección.

En su consecuencia, las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo, en la fecha de publicación del presente Convenio, podrán establecerlo y, en todo caso, podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el no hacerlo significase ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

El hecho de haberse establecido con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio, sistemas de primas, tareas, destajos, comisiones o cualesquiera sistema de trabajo con incentivo, no

presuponen que sean correctas las cargas de trabajo, escalas de incentivos, tarifas de prima, comisiones y rendimientos asignados hasta el presente a cada puesto de trabajo.

Las empresas podrán revisar los sistemas de incentivos que apliquen para ajustar las retribuciones del Convenio a la actividad normal o mínima exigible, según métodos racionalizados. También podrá procederse a la revisión cuando se modifiquen, por actualización o modernización las máquinas, instalaciones o sistemas de trabajo, para adecuarlos a los nuevos requerimientos laborables. A los efectos de lo dispuesto en este u otros preceptos del Convenio cuando se hable de actividad normal o mínima exigible se entenderá como tal, la de 60 puntos Bedaux o 100 centesimal.

Todo ello se entenderá sin perjuicio de la consulta y negociación con los representantes de los trabajadores, cuando legalmente esté previsto.

### Capítulo 3 Situación del personal

#### Artículo 12. *Pérdida o disminución de aptitud o incapacidad laboral*

La empresa, previo informe del Comité y certificación facultativa, análisis de rendimiento o examen práctico llevado a cabo al efecto, podrá destinar al personal que por cualquier circunstancia haya perdido o disminuido su aptitud o capacidad laboral para la actividad que venga desempeñando a otros trabajos de menor categoría.

Este cambio de puesto de trabajo se realizará siempre con el mantenimiento de las condiciones salariales que viniera disfrutando el trabajador en su anterior puesto a la fecha del cambio de categoría. Ahora bien, una vez asignada la nueva categoría profesional en función de sus aptitudes, será esta última la que se considerará a todos los efectos, incrementos salariales, jornada, horarios y cualquier otra condición laboral, para futuras aplicaciones del Convenio. Asimismo la diferencia hasta el salario que viniera percibiendo, la cual, no será ni compensable ni absorbible, se le abonará en concepto de complemento personal y se revalorizará según lo establecido en la Disposición transitoria segunda para los conceptos salariales no tratados en el Convenio.

En el caso de que a un conductor le fuese retirado el carnet de conducir, si la causa se debiera a hechos producidos fuera de trabajos realizados para la empresa, o por efecto del alcohol, drogas, imprudencia, negligencia o sabotaje, le serán de aplicación las normas laborales correspondientes. Si la causa fuese otra producida en el desarrollo del trabajo para la empresa, ésta deberá asignarle otro tipo de trabajo, de acuerdo con sus aptitudes y posibilidades de la empresa, con la categoría y retribución que correspondan, si bien, teniendo en cuenta que la categoría está equiparada a oficial de primera, la diferencia hasta el salario que viniese percibiendo se le abonará en concepto de complemento "ad personam".

La no aceptación de la labor y categoría asignadas producirá los efectos de rescisión voluntaria del contrato laboral por parte del trabajador.

#### Artículo 13. *Política de igualdad*

La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello idéntica remuneración a igual trabajo, de acuerdo con la vigente legislación.

Conforme disponen dichas normas, los/as trabajadores/as y, con ocasión del llamado período de lactancia de sus hijos, dispondrán de un período de pausas o pausa de un total de 1 hora diaria o, a su elección, de la reducción de la jornada en media hora diaria. En ningún caso estos descansos, pausas o reducciones podrán ser compensados en metálico. Dicho permiso podrá ser sustituido a solicitud de los interesados por un período de 12 días laborables continuados que se disfrutarán acumulados a la baja maternal. Su cómputo comenzará al día siguiente de que finalice ésta, sin solución de continuidad y podrá ser disfrutado por cualquiera

de los cónyuges a renuncia del otro, lo que deberá acreditarse ante la empresa mediante la correspondiente declaración del renunciante.

Asimismo, las trabajadoras, en caso de maternidad, dispondrán del global de 16 semanas de descanso, y se estará en todo caso a la Ley 39/1999 de 6 de noviembre, así como y en particular al artículo 10 de dicha Ley que modifica el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre cambios de puesto de trabajo.

#### Artículo 14. *Otros puestos de trabajo*

La creación de puestos de trabajo que requieran la calificación de una nueva categoría/grupo, así como aquellos casos no previstos en este Convenio, será objeto de estudio en cada uno de ellos individualmente considerados, aplicándose para conceptualización, definición y determinación salarial los mismos principios seguidos en el establecimiento de este Convenio, por lo que la retribución y condiciones laborales se determinarán por comparación, proporcionalmente con categoría ya definidas.

#### Artículo 15. *Clasificación del personal*

Las clasificaciones del personal consignado en el presente Convenio son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener previstas todas las plazas enumeradas, si la necesidad y volumen de cada empresa, en privativa estimación de su dirección, no lo requiere.

#### Artículo 16. *Período de prueba*

Los ingresos de los trabajadores se considerarán hechos a título de prueba cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir, y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado:..... 6 meses.
- Personal técnico no titulado:..... 3 meses.
- Resto del personal:..... 3 meses si el contrato se efectúa de forma indefinida y 45 días para el resto de contratos.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores adquirirán la condición de fijos de plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba, salvo contrato de otras características.

#### Artículo 17. *Ceses y preavisos*

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito a la empresa mediando los siguientes plazos de preaviso:

- Personal directivo y técnico:..... 2 meses.
- Personal administrativo:..... 30 días.
- Personal cualificado:..... 15 días.
- Personal no cualificado:..... 7 días.

El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará una sanción equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación, pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la empresa deba abonar al trabajador en concepto de partes proporcionales de las gratificaciones y vacaciones.

#### Artículo 18. *Régimen disciplinario*

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La relación de infracciones que a continuación se detalla tiene carácter enunciativo, pero nunca limitativo de las faltas que pueden cometerse, de

manera que las empresas podrán actuar disciplinariamente sobre cada infracción concreta cometida, aplicando la analogía y ponderación a aquellos tipos no recogidos en la casuística que a continuación se señala.

18.1. Se considerarán faltas leves:

- a) La impuntualidad en la asistencia al trabajo inferior a 30 minutos.
- b) La falta de comunicación con la antelación debida de la ausencia justificada al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve período de tiempo, siempre que no hubiere causado ningún tipo de riesgo para la integridad de las personas o las cosas en cuyo caso será calificada como falta grave o muy grave.
- d) Los descuidos leves en la conservación del material.
- e) Las faltas de aseo y limpieza personal.
- f) Las ausencias no justificadas al trabajo, pero preavisadas a la empresa, durante 1 día dentro de 1 mes.

18.2. Se considerarán faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de 2 ocasiones en un período de 30 días.
- b) La falta de comunicación a la empresa de los cambios que puedan afectar a cuestiones de Seguridad Social o instituciones de previsión y demás órganos administrativos. La falta maliciosa se considerará como falta muy grave.
- c) Dedicarse, durante la jornada, a realizar cualquier tipo de actividad diferente de las funciones laborales que tiene encomendadas el trabajador, independientemente del carácter que éstas tengan.
- d) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para otras personas o de daño para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) La simulación de la presencia de otros trabajadores, fichando, contestando o firmando por él.
- f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a su buen funcionamiento.
- g) La imprudencia no dolosa en el trabajo. Si implicase cualquier tipo de riesgo de accidente para el trabajador, para otras empresas o de daño para las instalaciones, será considerada como falta muy grave.
- h) La realización, sin permiso de la dirección, de trabajos particulares, dentro de la jornada o de las instalaciones de la empresa, así como el empleo de herramientas, útiles y, en general, bienes de la empresa para usos propios o de terceros.
- i) La embriaguez o el consumo de drogas o estupefacientes en tiempo y/o lugar de trabajo. Los trabajadores que presenten signos de intoxicación etílica o como consecuencia del consumo de drogas u otras sustancias que limiten la capacidad laboral, a juicio ponderado de compañeros y/o superiores, podrán ser remitidos, sin demora, a los servicios médicos correspondientes que determinen el grado de capacidad del trabajador para continuar en su puesto de trabajo. La negativa del trabajador a dicho examen podrá ser considerada prueba de su incapacidad y, por tanto, de la comisión de la infracción.

- j) Las derivadas de la causa c) del apartado anterior.
- k) Fumar en instalaciones de la empresa, excepto en zonas autorizadas, si existiesen.
- l) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y siempre que haya mediado amonestación escrita.
- m) La desatención y falta de corrección verbal o por escrito en el trato con el público o terceros relacionados con la empresa, o las faltas de respeto verbal a compañeros de trabajo o superiores jerárquicos. Si mediara agresión física, de cualquier naturaleza, será considerada falta muy grave.
- n) Las ausencias no justificadas, ni preavisadas al trabajo durante 1 día dentro de 1 mes.

18.3. Se considerarán faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de 10 ocasiones en un período de 6 meses, o por más de 20 en el periodo de 1 año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación, hurto o robo de bienes, sea cual sea su valor, de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo, si es en otro lugar.
- c) La supresión, inutilización, destrozo o causación de desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y o documentos de la empresa.
- d) La continuada y habitual falta de aseo e higiene.
- e) La embriaguez habitual y/o drogodependencia en tiempo y/o lugar de trabajo.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva, con independencia del perjuicio que ello cause a la empresa.
- g) Los malos tratos de palabra u obra dentro del centro de trabajo, así como el abuso de autoridad.
- h) La negligencia o imprudencia que origine cualquier tipo de accidente.
- i) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
- j) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento laboral. Se entenderá que se produce ésta cuando el rendimiento del trabajador resulte inferior a sus propios resultados en etapas anteriores, o en comparación con el rendimiento de los demás trabajadores que realicen las mismas funciones.
- k) La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga, tanto si el trabajador es designado para cubrirlos y no lo hace, como si no permite a otros designados cumplir dichos servicios mínimos.
- l) El acoso laboral o el sexual hacia cualquier otro miembro de la plantilla, en cualquier modalidad.
- m) Las derivadas de las causas c), e), g) y h) del apartado anterior.
- n) La falta injustificada de 3 días consecutivos o 5 alternos en el plazo de 1 mes, o 7 ausencias en 6 meses o 15 en 1 año.

o) La repetición de una falta grave aunque sea de distinta naturaleza la anterior, siempre que se haya cometido dentro de los 6 meses de haberse producido la primera.

p) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe cuando el trabajador se halle en condiciones de prestar sus servicios y recurra a artificios que le permitan no prestarlos.

q) La realización de trabajos, de cualquier naturaleza, para el propio trabajador o sus familiares, o para terceros, durante la situación de Incapacidad Temporal.

#### 18.4. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

- A) Falta leve: amonestación escrita y/o suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- B) Falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- C) Falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días. Despido disciplinario.

#### Artículo 19. *Tribunal laboral de Cataluña*

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o individual (que no se hallen expresamente excluidos de sus competencias) que pudieran suscitarse, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 del Ley 36/2011, de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

#### Artículo 20. *Contratos temporales*

Cuando se concierten contratos al amparo del artículo 15.1 b) del Estatuto de los trabajadores, artículo este desarrollado por la Ley 12/2001 de 9 de julio, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, la duración máxima del contrato podrá ser de 12 meses dentro de un período de referencia de 18 meses.

En el caso de que se concierte por un período inferior a 12 meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Asimismo, y en todo caso, será de aplicación el límite legal al encadenamiento de contratos establecido por la Ley 43/2006 del 29 de diciembre de 2006 que modifica el artículo 15 del ET.

#### Artículo 21. *Contrato de relevo*

Se posibilita el contrato de relevo, que conlleva una jubilación parcial en los términos previstos por la ley significándose que la voluntad del trabajador primará sobre la de la empresa, siempre que lo preavise por escrito y con acuse de recibo con una antelación mínima de 12 meses para los mandos y técnicos y de 6 meses para el resto de personal, todo ello con objeto de buscar el posible sustituto.

#### Artículo 22. *Contratos en prácticas*

La retribución durante la vigencia de los contratos en prácticas será la que se pacte en el pertinente contrato de trabajo de las citadas características, pero en ningún caso podrá ser inferior a la base mínima de cotización a la Seguridad Social del grupo correspondiente a su categoría profesional. La retribución, en todo caso, será proporcional en las contrataciones de jornada inferior a la pactada en este Convenio.

El contrato se celebrará por un máximo de 2 años y si se hace por tiempo inferior solo podrá efectuarse una sola prórroga. El tiempo inicial más el de la posibilitada prórroga no podrá exceder de 2 años.

#### Artículo 23. *Contrato de formación*

En las condiciones de salario y resto de circunstancias dispuestas por las normas que regulan esta materia. Este tipo de contrato solo podrá suscribirse con trabajadores con edades comprendidas entre 16 y 25 años, según ley 3/2012 del 6 de julio.

#### Artículo 24. *Régimen de ascensos*

Todos los ascensos serán de libre designación por parte de la empresa salvo los casos especificados en el presente artículo.

Los trabajadores podrán realizar cualquiera de las funciones correspondientes al grupo profesional al que pertenezcan.

Las funciones realizadas en categoría superior sólo darán opción a ese ascenso, de no existir mejor derecho, si se han efectuado por un período superior a 6 meses durante 1 año o a 8 durante 2 años, excepto que haya sido motivado por ausencia del/de los titulares de los puestos por motivo que dé lugar a reserva de plaza.

Las peticiones de ascenso que pudieran elevar los trabajadores por la causa del párrafo anterior deberán contener el informe del Comité de Empresa o delegados de personal, en su caso.

Los auxiliares administrativos ascenderán automáticamente a oficiales de segunda administrativos a los 5 años de prestación de servicios en la misma empresa, en la categoría de auxiliar, pese a que no hubiera plaza vacante, si bien deberán continuar en sus funciones específicas de auxiliar, de no existir tareas de oficial de 2ª.

#### Artículo 25. *Grupos profesionales*

Las definiciones de los diversos grupos profesionales se consignan en el anexo I del presente Convenio.

#### Artículo 26. *Movilidad funcional*

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a 6 meses durante 1 año u 8 durante 2 años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio colectivo o, en todo caso, la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

#### Artículo 27. *Pluralidad de funciones*

Con absoluto respeto de la categoría/grupo y el sueldo alcanzados y con carácter no habitual, todos los trabajadores realizarán todas las funciones aunque correspondan a otras categorías distintas, siempre que estén relacionadas con el trabajo en la empresa y no signifiquen vejación ni abuso de autoridad por parte de la misma.

#### Artículo 28. *Retribuciones*

Se establecen las retribuciones que, para cada categoría profesional, se comprenden en la tabla salarial que figura en el anexo número II, que se componen de:

- Salario de Convenio, detallado en la primera columna, que comprende el salario base (artículo 29) y el plus de actividad (artículo 30).
- Beneficios, detallado en la segunda columna.
- Total, en la tercera columna.
- Horas extras, valor de garantía, en la cuarta columna.
- Remuneración mínima anual, en la quinta columna (la remuneración anual resultante del presente Convenio se obtiene en función del cumplimiento de las horas, igualmente anuales).

#### Artículo 29. *Salario base*

El salario base propiamente dicho es el 80% de la columna primera de las tablas retributivas, que en el artículo 28 aparece bajo la denominación de salario de Convenio; el restante 20% corresponde al plus de actividad como bien se indica en el artículo 30 del presente Convenio.

La unificación a una sola columna del salario base y del plus de actividad, que se le denomina salario de Convenio, obedece a una simple facilitación administrativa, pero en los porcentajes respectivos cada concepto de los citados conserva su especial característica.

#### Artículo 30. *Plus de actividad*

Este plus tendrá la condición de complemento salarial y se percibirá por todos los días naturales.

Este plus compensará y absorberá cualquier concepto salarial que pudiera entenderse como de garantía, referido a calidad o cantidad de trabajo.

Su importe, que no aparece reflejado en las tablas del artículo 28, está integrado, junto con el salario base, en la primera columna de tales tablas (salario de Convenio), y resulta un 20% de las mismas, siendo el restante 80% propiamente el salario base.

#### Artículo 31. *Gratificaciones extraordinarias*

Con motivo de la conmemoración de la fiesta de Navidad, los trabajadores percibirán una gratificación extraordinaria, y otra en junio, que se abonarán como máximo en los días 30 de junio y 30 de diciembre, cuyo importe será 1 mensualidad de salario Convenio más el complemento de beneficios.

En los casos de ascensos durante el año, estas gratificaciones se calcularán sobre la retribución correspondiente a la categoría ostentada en la fecha de su abono.

#### Artículo 32. *Complemento de antigüedad*

Desde el 1 de julio de 1998 se suprimió el concepto de complemento de antigüedad. No obstante, las cantidades que, por este concepto tenían reconocidas hasta 30 de junio de 1998 por este concepto se mantendrán como complemento "ad personam", con el nombre de antigüedad consolidada, cuyo concepto no será compensable ni absorbible con ningún otro concepto de Convenio y se revalorizará anualmente con el mismo incremento que se pacte para las tablas salariales.

#### Artículo 33. *Complemento periódico superior al mes por participación en beneficios*

Esta participación en beneficios, figura en la columna correspondiente del artículo 28 y anexo II de este Convenio. Dicho complemento será abonado semestralmente, en los meses de abril y octubre de cada año. No obstante, de común acuerdo o por la costumbre existente, podrá ser satisfecha en períodos más breves.

#### Artículo 34. *Enfermedad y accidente de trabajo*

En caso de enfermedad para visitar al especialista, todo trabajador tendrá derecho a la concesión de la oportuna licencia retribuida, debiendo solicitar permiso a sus superiores mediante la exhibición del correspondiente volante expedido por el médico de cabecera. En los supuestos de baja por enfermedad, acreditada mediante parte expedido por el médico del seguro obligatorio de enfermedad, y entregado a la empresa dentro de las 24 horas siguientes a su fecha de expedición, el trabajador tendrá derecho, como complemento a las prestaciones de la Seguridad Social y a partir del primer día de incapacidad, a percibir la diferencia para alcanzar el 90% del salario percibido en el mes anterior a la baja y por el tiempo que dure dicha incapacidad temporal.

Durante la situación de descanso por maternidad y dado que la Seguridad Social satisface una prestación específica se estará a las normas generales, si bien, de variarse a la baja tal sistema, se volvería a la fórmula de complementar la empresa la prestación hasta el 100% del salario del mes anterior al del inicio de tal situación.

En los casos de accidente de trabajo, el trabajador accidentado percibirá el 100% de la totalidad de los devengos desde el primer día de producirse éste. A estos efectos, se entenderá por devengo el importe previsto legalmente y en cuanto a la duración la correspondiente a la incapacidad temporal. No obstante lo anterior y para los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común en que exista el complemento para alcanzar el 90%, podrá existir un complemento suplementario para que pueda alcanzarse el 100%. Para que ello tenga lugar, deberá producirse en la empresa y en el año que se trate (1 de enero a 31 de diciembre) un índice de absentismo inferior al 4%.

Llegado el 31 de diciembre se efectuarán los cálculos pertinentes para la averiguación de tal índice, y de ser inferior al ya citado 4% se pagarán los complementos a los trabajadores afectados.

Las únicas ausencias que no resultarán computables para el cálculo del absentismo serán aquellas que se produzcan por lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 35. *Dietas*

La dieta entera, y la media dieta tendrán el valor que se recoge específicamente para este concepto en las tablas salariales del Convenio para cada uno de los años de su vigencia.

Se entenderá que cabe el abono de la dieta entera cuando el trabajador, con motivo de la realización de un servicio laboral para la empresa, deba efectuar el almuerzo de mediodía y la cena fuera de su lugar habitual de residencia o de trabajo. La media dieta se abonará cuando la ejecución del servicio laboral obligue a efectuar sólo el almuerzo de mediodía fuera del lugar habitual de residencia o de trabajo.

En caso de que el trabajador deba pernoctar fuera de su domicilio habitual, los gastos de alojamiento irán a cargo de la empresa.

#### Artículo 36. *Premio de constancia*

Cuando un trabajador/a cumpla 25 años de antigüedad en la empresa percibirá una compensación económica de 1.372,40 EUR para el 2017, 1.393,00 EUR para el 2018 y 1.413,90 EUR para 2019, más 1 mensualidad de salario y complementos personales.

En el caso de que el trabajador/a haya cumplido 25 años de antigüedad en la empresa y haya percibido cualquier cantidad por este concepto, no le será de aplicación este artículo ni le dará derecho a diferencia alguna en el caso de haber percibido cuantía inferior a la establecida en este artículo.

### Capítulo 5

#### **Jornada, fiestas intersemanales, días puente, horas extraordinarias y vacaciones**

### Artículo 37. *Jornada*

Se pacta una jornada anual efectiva de 1.776 horas que se corresponden, a título orientativo, a 40 horas semanales efectivas.

En ningún caso podrán realizarse más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo diario. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto el comienzo como el final de la jornada ordinaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Se exceptúan de lo anterior los porteros, guardas y vigilantes, con casa habitación en el centro de trabajo que podrán trabajar hasta jornada y media, con derecho a un intervalo mínimo de 4 horas, incluyendo en el mismo el correspondiente a la comida, abonándoles las que excedan de la jornada general a valor de hora ordinaria.

### Artículo 38. *Horas extraordinarias*

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de lo establecido en el artículo 37 del presente Convenio.

Las horas extraordinarias las efectuarán los trabajadores a propuesta de la empresa, aceptadas voluntariamente por el trabajador. Si previo acuerdo de efectuar horas extraordinarias el trabajador no compareciese o se negara a su realización, en caso de urgencia, será considerado como falta grave.

Las horas extraordinarias serán retribuidas por los valores que se expresan en la tabla retributiva del artículo 28 anexo II del presente Convenio. El personal menor de 18 años no podrá realizar horas extraordinarias cualquiera que sea su categoría profesional.

Quedan definidas como horas extraordinarias las de necesaria realización por pedidos imprevistos, tanto lo sean en atención a su volumen cuanto a la premura de su cumplimentación, puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias sobrevenidas derivadas de la actividad de la empresa, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

El trabajador decidirá si las cobra o las descansa, en caso de descanso la empresa y el trabajador decidirán la fecha de descanso de mutuo acuerdo. El precio de la hora extra tanto en descanso como en caso de retribuir será a precio hora señalado en la tablas del anexo II, excepcionalmente en los casos de cuarto turno serán ineludibles y se pagarán según tablas que figuran en el anexo II, las cuales han sido incrementadas en el mismo porcentaje de incremento que los salarios de Convenio.

### Artículo 39. *Vacaciones*

El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de un conjunto de 31 días naturales de vacaciones. Los primeros 14 días serán consecutivos y se disfrutarán dentro del periodo del 15 de junio al 15 de septiembre y el resto, hasta completar los 31 días 17 naturales y continuados o 14 laborales.

No obstante lo anterior, la representación empresarial y sindical quedan facultadas para poder negociar en el seno de las empresas periodos inferiores de vacaciones continuadas.

Quienes por garantía personal, contrato, pacto o cualquiera que fuere la causa vinieran a tener ya un disfrute vacacional igual o superior a 31 días naturales, no tendrán ampliación alguna a su período de vacaciones.

Se entenderá que la retribución del período de vacaciones comprende lo acordado en los artículos 29, 30, 32 y 33, este último si se percibe junto con el salario mes del presente Convenio.

Los períodos de vacaciones serán disfrutados preferentemente en verano o en las fechas, que de común acuerdo, fijen los trabajadores y la empresa, y de no existir acuerdo, según lo que determine el Juzgado de lo Social. Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

#### Artículo 40. *Permisos retribuidos*

En materia de permisos y licencias se tendrá derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) 2 días laborables en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, a fijar de mutuo acuerdo empresa/trabajador dentro de los 10 días de ocurrir el hecho causante. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la comunidad de Cataluña el plazo de dicho permiso será de 4 días.
- d) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el art. 46.1 del Estatuto de los trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) 1 día en caso de boda de hijos y hermanos, ampliándose en 1 día más siempre que el hecho ocurra fuera de la Comunidad Catalana.
- i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- j) Las parejas de hecho, para que puedan ejercer los mismos derechos que se reconocen a las parejas con vínculo matrimonial en el presente Convenio, deberán acreditar los

requisitos que establece la Ley del libro segundo del Código civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia, núm. 25/2010 de 29 de julio en sus artículos 234 y siguientes. Únicamente se exceptúa de esta equiparación el permiso por matrimonio dado que el único hecho causante de esta licencia es la celebración del enlace, lo que determina a su vez la fecha de disfrute de este permiso, por lo que al no existir esta opción en el caso de las parejas de hecho, se posibilita este disfrute una vez acrediten los requisitos establecidos anteriormente, cuyo permiso solo podrá disfrutarse una vez cada 10 años. En el caso de haber disfrutado de este permiso y contraer matrimonio antes de los 10 años desde dicho disfrute, se carecería de un nuevo derecho a disfrutar de este permiso/licencia, que establece el apartado a) del presente artículo por pactar ambas partes que esta concesión es un anticipo a dicho derecho. En cambio, sí dará derecho a una nueva licencia en el caso de divorcio y nuevo matrimonio sin tener que transcurrir los 10 años que se exigen para las parejas de hecho.

Los referidos permisos a fin de que sean retribuidos deberán ser necesariamente preavisados con una antelación mínima de 7 días. Se exceptúan de este preaviso los que se produzcan de forma inesperada (muerte o enfermedad grave).

#### Artículo 41. *Ropa de trabajo y calzado*

Las empresas entregarán a todo el personal obrero una prenda de trabajo al año, excepto aquellos que realicen trabajos considerados especialmente sucios, en cuyo caso, recibirán las prendas de trabajo citadas cada 6 meses. La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, efectuará la clasificación de los trabajos normales y sucios, a efectos de determinar si la entrega de la prenda debe efectuarse 1 vez al año o cada 6 meses.

Cada empresa determinará las características de las prendas de trabajo, así como la forma en que éstas deberán llevar distintivos que se consideren necesarios para el mejor control del personal. Los trabajadores estarán obligados al cuidado de las prendas de trabajo y a utilizarlas de forma continuada en los puestos de trabajo.

Como mínimo deberá entregarse un pantalón y camisa, o equivalente, en invierno (como máximo en el mes de octubre), y otro pantalón y camisa, o equivalente, en verano (como máximo en el mes de mayo), de forma que se posea un equipamiento completo adaptado a las diferentes épocas del año, salvo que las empresas tengan establecido otro sistema.

En cuanto al lavado de la ropa de trabajo, éste será a cargo de la empresa, que se ocupará de que estén, en cada momento, en el mejor estado posible de limpieza y conservación.

Transcurrido el período de duración de vida señalada a la prenda de trabajo, la empresa procederá a su retirada y reciclaje, si procede.

Las empresas quedan obligadas a proporcionar a los trabajadores, en aquellos casos que sea necesario, el correspondiente calzado de seguridad para su uso en las operaciones industriales correspondientes.

El personal eventual tendrá derecho a la ropa de trabajo que facilita la empresa.

En el caso de que un trabajador precise gafas de seguridad para el desempeño de su trabajo, éstas serán homologadas y la graduación de los cristales será la adecuada a las necesidades del trabajador. La empresa asumirá el costo de tal entrega así como de su sustitución o arreglo en caso de rotura.

#### Artículo 42. *Trabajos en régimen de turnos*

42.1 Cuando por la naturaleza de las materias a emplear, por razones técnicas o por acumulación de trabajo no pueda interrumpirse durante las 24 horas del día, se establecerán 3 turnos de trabajo de 8 horas de duración cada uno de ellos. No obstante, a los efectos que se fija en el presente Convenio, se entenderá que el tiempo de tales turnos que excedan en su cómputo semanal de la aludida jornada ordinaria se abonará como horas extraordinarias.

Al objeto de que los trabajadores que realizan una jornada de trabajo en turno rotativo y en régimen de 3 turnos puedan disfrutar de la jornada máxima legal establecida en este Convenio, la reducción de jornada que pueda corresponder se efectuará al final de la semana laboral.

42.2 Como compensación al hecho de vincularse el personal al cumplimiento y rotación de los mencionados turnos, éste percibirá un 15% de su salario base, incluida la antigüedad consolidada cuando la tenga reconocida. Cuando el personal preste efectivamente el servicio nocturno de forma rotativa, este plus será del 30% (15% más 15%) de su salario base, incluida la antigüedad consolidada, quien la tenga reconocida, dado que, realmente, estará en turno nocturno.

Para aquellos trabajadores que realicen su jornada en turno nocturno, esto es sin percibir el plus de rotación, dicho plus será del 25%. Se entenderá por jornada nocturna la comprendida entre las 22.00 horas de la noche y las 06.00 horas de la mañana.

Para que todos los productores de los mencionados turnos resulten afectados en proporción justa, se modificará el turno de cada semana, fijando la rotación que les permita participar en el mismo.

42.3 Exclusivamente para aquellos casos en los que el proceso productivo continuo haga necesaria, a criterio de la empresa, la vigilancia constante de las instalaciones, aquellos trabajadores que por la duración de su jornada tengan derecho a un descanso, recibirán un complemento económico del 8,55% calculado tal y como se explica en el apartado 2 de este artículo por el hecho de que aun ejerciendo su derecho al descanso, se comprometan a atender su puesto de trabajo y estén atentos a cualquier emergencia que pueda surgir durante el transcurso de tal descanso pudiendo intervenir y resolverla si ello fuera necesario de forma inmediata. Para tal fin la empresa firmará un acuerdo con cada trabajador afectado.

42.4 Quedan facultadas la representación empresarial y sindical para poder establecer dentro del seno de las empresas un cuarto y quinto turno.

#### Artículo 43. *Comisión Paritaria*

A los efectos de vigilancia, interpretación y cumplimiento del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, nombrada por las respectivas representaciones social y económica, entre los componentes de la Comisión Deliberante del Convenio.

Funciones:

Las funciones de esta Comisión son las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas pactadas.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- d) Para las cuestiones o conflictos de carácter colectivo que le sean sometidos deberán ser solventadas previa convocatoria de las partes en el plazo de 15 días naturales.

Competencia y jurisdicción:

Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria del Convenio no imposibilitarán, en caso de no lograrse acuerdo en su seno, las competencias de la autoridad laboral al tenor de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Domicilio:

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en el calle Diputación número 279, piso 1º puerta 5ª, 08007 de Barcelona; no obstante, podrá domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier otro lugar, previo acuerdo de la misma.

Composición de la Comisión Paritaria:

La Comisión Paritaria estará compuesta por 4 vocales de cada representación (4 para la representación patronal y 2 para UGT y 2 para CCOO), fijando como domicilio para reuniones, del sindicato UGT en la Rambla del Rabal 29 de Barcelona, y para el sindicato CCOO, en Vía Laietana, 16-18 también de Barcelona.

Pueden intervenir con voz, pero sin voto, los asesores respectivos. Será presidente la persona que elijan las partes o en su defecto quien decida la autoridad laboral.

Requisitos para la constitución válida de la Comisión Paritaria:

El quórum mínimo de asistentes para la constitución de la Comisión Paritaria será 6 vocales, 3 en representación de las organizaciones sindicales y 3 en representación de las organizaciones empresariales.

Requisitos para la adopción válida de acuerdos de la Comisión Paritaria:

La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Procedimiento:

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas pudieran producirse como consecuencia de interpretación y aplicación del Convenio, a cuya competencia, en trámite conciliatorio previo, someten el conocimiento de cualquier divergencia entre empresarios y productores.

Asimismo, desean manifestar los representantes que en el caso de modificarse la jornada por disposición gubernativa se reunirá la Comisión Paritaria al objeto de interpretar la misma y poder cursar si procede, instrucciones a sus partes representadas.

El procedimiento de actuación de esta Comisión Paritaria consistirá en que, las discrepancias que puedan surgir sobre lo pactado en este Convenio, se comuniquen por escrito a la Comisión Paritaria, que tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo de 15 días a contar desde la recepción del escrito resolverá.

Cláusula de inaplicación salarial:

En el supuesto de desacuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores en el plazo de 7 días deberán comunicarlo a la Comisión Paritaria para su mediación y de no haber acuerdo en 7 días se acudirá al TLC en mediación o arbitraje.

Artículo 44. *Derecho aplicable*

Las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo se atenderán a lo dispuesto por la Ley de Seguridad Social y normas vigentes sobre el particular, así como a la legislación vigente en cada momento, incluida la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 45. *Aspectos sindicales*

Se reconoce a los sindicatos de trabajadores como elementos básicos y consustanciales en las relaciones de las empresas con sus trabajadores, sin perjuicio de la competencia en la materia de las autoridades laborales.

Se reconoce la libertad de afiliación sindical de los trabajadores y de la acción sindical en las empresas.

Las horas de permiso retribuido, que para los cargos sindicales dispone la Ley del Estatuto de los trabajadores, podrán ser acumuladas bimensualmente en 1 o más de tales cargos sindicales, contando con la voluntad de los interesados. Dicha acumulación deberá ser bimensual, y no trasladables las no utilizadas a otros meses, ni por el conjunto de cargos ni individualmente.

De conformidad con la vigente legislación, existe la obligatoriedad, por las empresas, de exhibir en los tablones de avisos copia de los boletines de cotización a la Seguridad Social. En aquellas empresas que cuenten con Comité, esta obligación queda sustituida por la exhibición ante el mismo, de dichos boletines, en las reuniones que se realice.

De solicitarlo así por escrito y de acceder a ello la empresa, se posibilita el descuento en nómina de la cuota sindical de los trabajadores afiliados. La recaudación efectuada se ingresará en la cuenta corriente que el sindicato facilite.

Las secciones sindicales en la empresa, allí donde deban establecerse, tendrán derecho a distribuir información sindical, disponer de un tablón de anuncios sindicales y recaudar las cuotas de sus afiliados, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

En el caso de que una disminución de la plantilla de trabajadores determine la existencia de una menor representación de cargos electivos sindicales, ambas partes acuerdan que se mantendrá el número de representantes existentes a dicha fecha, siempre que dichos representantes vean reducidos de forma proporcional sus créditos horarios de tal manera que, la suma de las horas de crédito de todos ellos no supere a la que hubiera correspondido de adecuar el número de representantes a la nueva plantilla hasta que finalice el periodo de mandato para el que fueron elegidos o se produzcan nuevas elecciones.

#### *Artículo 46. Responsabilidad civil de los conductores y retirada de su permiso*

Las empresas concertarán con la compañía aseguradora que mejor les convenga, un seguro que cubra la responsabilidad civil subsidiaria de los conductores de reparto, para el caso de accidente de tráfico acontecido en acto de servicio y con vehículo de la empresa.

En caso de que a un profesional conductor le fuese retirado el permiso de conducción y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo lo más cercano posible en la escala de categorías del presente Convenio, y se garantizarán durante dicho período las percepciones correspondientes a su categoría. Si la retirada es por 6 meses dicho beneficio, solo podrá ser utilizado una sola vez.

Si por las características de la empresa no existiera ningún puesto de trabajo distinto al de conductor, dicho beneficio sólo se aplicará por un período de 6 meses al 100% y por el resto del período de suspensión se reducirá al 80% de las percepciones que correspondan.

Se excluirá el caso de ingestión de drogas y/o alcohol probada y/o habitual.

Se amplía el contenido de dicha protección a las retiradas producidas durante el período "in itinere" con el máximo de 1 hora de ida y 1 hora de vuelta, excepción hecha de los casos de droga, alcohol y delitos tipificados en el código penal. Se producirá acoplamiento a la categoría más cercana, con retribución del trabajo que se realice.

Con el fin de regular las posibles consecuencias legales derivadas de la aplicación del carné por puntos y de la pérdida de los mismos, a aquellos trabajadores que contraten una póliza de seguro que cubra la retirada temporal del carné de conducir necesario para su trabajo y sólo para eso, previa justificación de la contratación del mencionado seguro, la empresa le abonará el coste de la póliza con un máximo de 75 euros anuales.

En el supuesto de que la retirada sea de las que obligan a la empresa a mantener el salario y a acoplarlo a otro trabajo el importe del seguro percibido (excluyendo las mejoras que pueda

haber concertado el trabajador a su cargo) deberá ser abonado a la empresa y de no hacerse la empresa no estará obligada al abono del salario situándose en tal caso durante el tiempo que dure dicha retirada (hasta un máximo de 13 meses) el trabajador en excedencia. Procediéndose a la reincorporación inmediata en su puesto de trabajo una vez recuperado el permiso de conducción, manteniéndose igualmente la antigüedad y demás condiciones laborales. En caso de cese en la empresa, dentro del año de cobertura el trabajador deberá reintegrar el importe percibido por la prima del seguro.

#### Artículo 47. *Modificación de las condiciones de trabajo*

En los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, las empresas adecuarán su actuación al procedimiento establecido al efecto por la normativa de carácter general de aplicación al caso, todo ello sin perjuicio de que cuando finalice sin acuerdo el periodo de consultas a que se refiere la citada regulación, cualquiera de las partes pueda solicitar la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña que deberá ejercerse dentro de los plazos definidos por la precitada disposición para la efectiva aplicación de las modificaciones propuestas.

En los supuestos en los que la modificación afecte a menos de 30 trabajadores en empresas de más de 300 trabajadores, 10% de la plantilla en las empresas de entre 100 y 300 trabajadores, y 10 trabajadores en las empresas de menos de 100, ambas partes convienen en la apertura de un período de consultas de 15 días, aunque no lo exija la Ley. Tales negociaciones versarán sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar las consecuencias, las partes podrán solicitar la mediación, o en su caso, conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña.

#### Artículo 48. *Movilidad geográfica*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores, para los casos de movilidad geográfica de carácter individual, se abrirá un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

Este período de consultas, de una duración máxima de 15 días, dentro de los 30 a que se refiere el punto 1 del artículo 40, del ET, comenzará a contar a partir de la recepción de la comunicación de la empresa.

#### Artículo 49. *Seguro colectivo de trabajadores*

Las empresas contratarán a través de una aseguradora, una póliza de seguro colectivo que garantice a todos los trabajadores una indemnización de 11.000 EUR en caso de muerte o invalidez permanente total o absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

#### Artículo 50. *Formación continuada*

Se creará una Comisión Mixta Sectorial para fomentar planes de formación continuada, la cual se reunirá durante el transcurso del presente Convenio.

#### Artículo 51. *Salud laboral y medio ambiente*

En materia de salud laboral, se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del ET y a la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales, así como a las revisiones médicas reglamentarias.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario que las empresas y trabajadores del sector, actúen de forma responsable y respetuosa, tanto en materia de seguridad en el trabajo como el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupación de la sociedad.

A estos efectos, el conjunto de las empresas del sector deben adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de salud laboral y medio ambiente, y al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que estén desarrollando las empresas en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las Administraciones competentes.

Las empresas del sector de industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Barcelona, se comprometen a fomentar y garantizar la información a través de los delegados de prevención y la formación que ello conlleva en la gestión de seguridad en el trabajo medioambiental de las empresas.

#### Artículo 52. *Ayuda a hijos discapacitados*

Las empresas concederán una ayuda por cada hijo discapacitado, ya sea psíquico o físico, siempre que se acredite mediante certificado expedido por el IMSERSO, o por el organismo de la Comunidad Autónoma correspondiente. El importe será de 1.259 EUR para el año 2017, 1.278 EUR para el 2018 y 1.297 EUR para el 2019.

#### Artículo 53. *Paz laboral/social*

Las partes, una vez ponderadas las retribuciones pactadas y el resto de condiciones laborales de este Convenio que, indudablemente, han representado una mejora del anterior, y teniendo en cuenta el clima de comprensión que ha presidido las reuniones, acuerdan establecer la denominada paz laboral/social durante toda la vigencia del Convenio.

#### Artículo 54. *Excedencias*

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, 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 2 años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta 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 constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario 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 periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador 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.

### **Disposición adicional**

#### *Política de igualdad*

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesadas en desarrollar en sus respectivos ámbitos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir al pleno

desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. El punto de partida será la Ley orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones podrá formar parte del Convenio.

### **Cláusulas transitorias**

1. Los atrasos salariales que dimanen del presente Convenio serán satisfechos en el plazo más breve posible, y como máximo a los 60 días naturales a contar del siguiente a la publicación en el DOGC del mismo por las partes deliberantes.

2. Con efectos primero de enero de 2017 se ha efectuado un incremento en las tablas del anexo II del Convenio del 1,80%.

Para este primer año de vigencia del Convenio y por los conceptos salariales no tratados en el mismo, que pudieran existir en las empresas, como son los incentivos y complementos personales voluntarios, se incrementarán con efectos del 1 de enero de 2017 con el mismo porcentaje que se realiza en los conceptos del Convenio, según el párrafo anterior, pero previamente reducido a un 70,6%.

Con efectos primero de enero de 2018 se ha efectuado un incremento en las tablas del anexo II del Convenio del 1,50%.

Para este segundo año de vigencia del Convenio y por los conceptos salariales no tratados en el mismo, que pudieran existir en las empresas, como son los incentivos y complementos personales voluntarios, se incrementarán con efectos del 1 de enero de 2018 con el mismo porcentaje que se realiza en los conceptos del Convenio, según el párrafo anterior, pero previamente reducido a un 70,6%.

No obstante, en el supuesto que el IPC a 31 de diciembre del año 2018 superara el 1,50%, se procederá a la revisión del diferencial existente, al alza, entre el porcentaje de incremento establecido para 2018 y el IPC real resultante, revisión que si bien no comportará abono de atrasos económicos, pasará a incorporarse a las tablas de Convenio correspondientes al año 2019.

Con efectos primero de enero de 2019 se ha efectuado un incremento provisional en las tablas del anexo II del Convenio del 1,50%.

Para este tercer año de vigencia del Convenio y por los conceptos salariales no tratados en el mismo, que pudieran existir en las empresas, como son los incentivos y complementos personales voluntarios, se incrementarán con efectos del 1 de enero de 2019 con el mismo porcentaje que se realiza en los conceptos del Convenio, según el párrafo anterior, pero previamente reducido a un 70,6%.

No obstante, en el supuesto que el IPC a 31 de diciembre del año 2019 superara el 1,50%, se procederá a la revisión del diferencial existente, al alza, entre el porcentaje de incremento establecido para 2019 y el IPC real resultante, revisión que si bien no comportará abono de atrasos económicos, se incorporará también a las tablas salariales del 2020.

### **Cláusulas especiales**

#### **1. Derecho supletorio**

En lo no previsto en el presente Convenio, se tendrá presente lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y legislación vigente. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan sustituir mediante el mismo la Ordenanza laboral para las industrias del aceite y sus derivados, aprobada el 28 de febrero de 1974 (Boletín Oficial del Estado de 6 de marzo de 1974). Por todo ello lo establecido en dicha ordenanza no tendrá el carácter de derecho supletorio para los afectados por el presente Convenio.

## ANEXO I. DEFINICIÓN DE GRUPOS

### Grupo A. Personal técnico

#### 1. Técnicos con título superior

- a) Director técnico: Corresponde al mismo la alta dirección de todos los servicios técnicos de la empresa.
- b) Subdirector técnico: Es el que asume la responsabilidad de la dirección técnica en caso de ausencia del titular, ayudando a este en todas sus funciones.
- c) Técnico jefe de laboratorio: Es el que dirige en el laboratorio la labor de control e investigación, teniendo a sus órdenes como mínimo, 3 técnicos.
- d) Técnicos: Son los que, poseyendo un título profesional de los ya indicados, realizan en la empresa funciones propias del mismo.

#### 2. Técnicos con título de grado medio

Son aquellos que, en posesión de título expedido por centro docente oficial, realizan en las empresas las funciones propias del título que ostentan.

- a) Ingenieros y peritos: Se incluyen en esta categoría los que con tal título ejercen en las empresas las funciones propias del mismo.
- b) Maestros industriales: Son aquellos que, habiendo realizado los estudios necesarios, ejercen funciones técnicas de cualquier índole.
- c) Ayudantes técnicos sanitarios: Son aquellos que en posesión del título correspondiente, ejercen su profesión en las empresas afectadas por este Convenio, teniendo como misión específica derivada de su condición profesional, la asistencia sanitaria y de urgencia a su personal.
- d) Maestros de enseñanza: Se incluyen en esta categoría, los que, poseyendo el título correspondiente expedido por una escuela oficial de magisterio, tienen a su cargo la pertinente misión educadora y de enseñanza de los trabajadores y familiares autorizados para concurrir a los cursos o clases que las empresas organicen.
- e) Graduados sociales: Son los que, en posesión del correspondiente título, asesoran a la empresa y a sus trabajadores en materia laboral, de Seguridad Social y demás conexas.
- f) Asistentes sociales: Son aquellos que, poseyendo el correspondiente título expedido por el Ministerio correspondiente, ejercen en las empresas funciones como las de organización de colonias para hijos de trabajadores, centros de ayuda a la promoción del trabajador y estudio del medio familiar, en que vive, aconsejando la forma en que puede mejorarse, tratando de ajustar al trabajador en el medio ambiente en que tiene que discurrir su vida y trabajo, ayudándole a resolver problemas y dándole orientación y asesoramiento en los aspectos más diversos, sean de tipo laboral o familiar.

#### 3. Técnicos no titulados

Comprende el personal que sin título profesional, se dedica a funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado.

- a) Contra maestros y Jefe de taller: Son los que, teniendo conocimientos de cultura general y capacidad suficiente, a las ordenes inmediatas de un técnico de categoría superior, tienen mando directo sobre los encargados y personal manual de la fábrica,

siendo su misión la de vigilancia e inspección de las distintas fases de fabricación, observar y cuidar el funcionamiento de los distintos órganos que comprende la misma y responder de la disciplina del personal, distribución del trabajo, de su buena ejecución, reposición de piezas y conservación de las instalaciones.

b) Analistas (oficiales de laboratorio): Son aquellos que realizan en los laboratorios los análisis diarios precisos en la industria, respondiendo ante sus jefes del trabajo efectuado.

c) Auxiliares de laboratorio: Son los que realizan funciones sencillas, como manipulado de muestras etc., y ayudan a sus superiores en trabajos elementales que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

## Grupo B. Empleados

### 1. Administrativos

Tienen tal carácter los que ejercen en las empresas funciones administrativas o de oficinas, reconociéndose las siguientes categorías:

a) Jefes: Son los empleados, provistos o no de poder, que asumen la orientación y responsabilidad dentro de la empresa de varias secciones o negociados.

b) Oficiales de 1ª: Son los que, a las inmediatas órdenes de los jefes de 1ª o 2ª, si los hubiere, ejecutan los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con el servicio que desempeñan, así como cuantos otros requieran, para su total y perfecta ejecución, la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

Se incluyen en esta categoría a título enunciativo, los corresponsales no sujetos a minutas dictadas por sus superiores; empleados de contabilidad que tengan a su cargo los libros superiores de la misma, balances, etc.; cajeros de cobros y pagos sin firma ni fianza; encargados de estudiar costos de producción y venta y encargados de secciones de transporte de mercancías.

c) Oficiales de 2ª: Son los empleados que, a las órdenes de sus superiores desarrollan con toda responsabilidad y eficacia los trabajos que se le encomienden, correspondientes a la sección o negociado a que pertenezcan.

Se incluyen en esta categoría, aparte de los que le corresponda por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, los corresponsales sujetos a minutas dictadas por sus superiores; taquimecanógrafos en idioma nacional.

d) Auxiliares: Son los empleados mayores de 18 años que con la capacidad necesaria colaboran con los oficiales en trabajos de menor importancia.

e) Aspirantes: Son los empleados de 16 y 17 años que ingresan en las oficinas para iniciarse en los conocimientos que se exigen a los auxiliares administrativos.

### 2. Personal mercantil

Tiene este carácter el que ejerce las actividades que a continuación se definen:

a) Viajante: Es el empleado que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

b) Corredor: Es el empleado de una sola empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viajante en establecimientos o en casas particulares de la misma localidad en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

### 3. Técnicos de oficina

Son aquellos empleados que, dentro de las oficinas de la empresa, realizan trabajos de carácter técnico relacionados con su profesión.

a) Delineantes-proyectistas: Son los empleados técnicos que, dentro de la especialidad a que se dedique la sección en que prestan sus servicios proyectan o detallan lo que les indica el ingeniero o técnico bajo cuyas órdenes están, o el que, sin tener superior inmediato realiza lo que personalmente conciba, según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas o la naturaleza de las obras, han de estar capacitados para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar o montar y replantearlas. Dentro de todas estas funciones las principales son: Estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que haya de construirse y preparar los datos necesarios que puedan servir de base a las ofertas que se hagan.

#### Grupo C. Subalternos

a) Encargado general: Es el que cumplimenta órdenes recibidas directamente de sus superiores y con responsabilidad y conocimiento suficiente, dosifica y distribuye el trabajo al personal de las distintas secciones de la industria cuidando de la disciplina y vigilando el cumplimiento de las misiones encomendadas.

b) Encargados de almacén: Son aquellos que a las órdenes del encargado general, con conocimientos suficientes dirigen el almacén y tienen la responsabilidad de organizar y distribuir el trabajo entre el personal a su cargo, velar por su disciplina y seguridad, así como cuidar de la vigilancia de las herramientas.

#### Grupo D. Obreros

##### a) Profesionales de oficio

- Maestros: son los trabajadores que tienen bajo su responsabilidad, de un modo permanente, la dirección de las operaciones propias de la industria, siendo los jefes del personal obrero. En las industrias de poca importancia su labor no se limitará a la sola labor de dirección, sino que tomará parte activa en las funciones manuales de la industria.

- Oficial de 1ª: Es el trabajador que dominando uno de los oficios propios de las industrias del aceite, de las de aceitunas o sus auxiliares, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

- Oficial de 2ª: Es el trabajador que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo perfecto, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia y se encuentra en condiciones de capacitación para sustituir al oficial primero.

- Oficial de 3ª: Es el que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un oficial.

b) Ayudantes especialistas: Son los operarios que con un período de práctica realizan funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio exigen, sin embargo cierta atención o especialización y no están asignados a otra categoría profesional determinada.

c) Peones ayudantes de fabricación: Son los que desempeñan funciones subordinadas a las de los ayudantes especialistas y oficiales, adquiriendo con la práctica conocimientos para sustituirles accidentalmente.

d) Aprendices: Operarios de ambos sexos que están ligados a la empresa por el contrato especial de aprendizaje, en virtud del cual el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarles prácticamente, por sí o por otros, algunos de los oficios clásicos de esta industria.

## ANEXO II. TABLAS SALARIALES

AÑO 2017:

GRUPOS	SC	B	T	HE	SA
<b>Grupo A</b>					
<b>Técnicos titulados</b>					
Técnicos superiores	2.060,05	147,16	2.207,21		30.900,94
Técnicos grado medio-lab	1.569,65	112,11	1.681,76		23.544,64
<b>Técnicos no titulados</b>					
Contraamaestre	1.350,23	96,45	1.446,68	16,33	20.253,52
Jefe taller	1.350,23	96,45	1.446,68	16,33	20.253,52
Encargado mantenimiento	1.350,23	96,45	1.446,68	16,33	20.253,52
Analista	1.310,76	93,63	1.404,39	16,25	19.661,46
Auxiliar	1.223,63	87,41	1.311,04	15,48	18.354,56
<b>Grupo B</b>					
<b>Administrativos</b>					
Jefe	1.550,61	110,76	1.661,37	18,02	23.259,18
Oficial 1ª	1.350,67	96,48	1.447,15	16,33	20.260,10
Oficial 2ª	1.308,57	93,48	1.402,05	16,25	19.628,70
Auxiliar	1.229,38	87,80	1.317,18	15,48	18.440,52
Asp. 17 años	931,59	66,53	998,12		13.973,68
Asp. 16 años	892,26	63,75	956,01		13.384,14
<b>Mercantil</b>					
Viajante	1.230,34	87,87	1.318,21	15,48	18.454,94
Corredor plaza	1.196,24	85,44	1.281,68	15,30	17.943,52
<b>Téc. oficina</b>					
Delineante-proyectista	1.350,67	96,48	1.447,15	16,27	20.260,10
<b>Grupo C</b>					
<b>Subalternos</b>					
Encargado general	1.268,86	90,63	1.359,49	15,73	19.032,86
Encargado almacén	1.268,86	90,63	1.359,49	15,73	19.032,86
Telefonista	1.181,49	84,38	1.265,87	14,85	17.722,18
Limpieza	1.133,53	80,96	1.214,49	14,71	17.002,86
<b>Grupo D</b>					
<b>Profesionales de oficio</b>					
Maestro	1.332,23	95,14	1.427,37	16,32	19.983,18
Oficial 1ª	1.250,74	89,34	1.340,08	15,62	18.761,12
Oficial 2ª	1.225,39	87,53	1.312,92	15,29	18.380,88
Oficial 3ª	1.206,26	86,15	1.292,41	15,13	18.093,74
Ayte. Espec	1.198,79	85,63	1.284,42	15,13	17.981,88
Peón ayte	1.194,20	85,30	1.279,50	14,39	17.913,00
Aprendiz 2º año	867,06	61,91	928,97		13.005,58
Aprendiz 1º año	815,52	58,26	873,78		12.232,92
<b>Mantenimiento</b>					
Mecánico man. 1ª	1.306,44	93,32	1.399,76	16,08	19.596,64
Mecánico man. 2ª	1.265,31	90,38	1.355,69	15,29	18.979,66
Mecánico man. 3ª	1.247,00	89,09	1.336,09	15,13	18.705,26

Dieta entera:.....21,70  
 Media dieta:.....10,85  
 Premio constancia:.....1.372,40 más 1 mensualidad de salario y complemento personal.

AÑO 2018:

GRUPOS	SC	B	T	HE	SA
<b>Grupo A</b>					
<b>Técnicos titulados</b>					
Técnicos superiores	2.090,95	149,37	2.240,32		31.364,48
Técnicos grado medio-lab	1.593,19	113,79	1.706,98		23.897,72
<b>Técnicos no titulados</b>					
Contra maestre	1.370,48	97,90	1.468,38	16,57	20.557,32
Jefe taller	1.370,48	97,90	1.468,38	16,57	20.557,32
Encargado mantenimiento	1.370,48	97,90	1.468,38	16,57	20.557,32
Analista	1.330,42	95,03	1.425,45	16,49	19.956,30
Auxiliar	1.241,98	88,72	1.330,70	15,71	18.629,80
<b>Grupo B</b>					
<b>Administrativos</b>					
Jefe	1.573,87	112,42	1.686,29	18,29	23.608,06
Oficial 1ª	1.370,93	97,93	1.468,86	16,57	20.564,04
Oficial 2ª	1.328,20	94,88	1.423,08	16,49	19.923,12
Auxiliar	1.247,82	89,12	1.336,94	15,71	18.717,16
Asp. 17 años	945,56	67,53	1.013,09		14.183,26
Asp. 16 años	905,64	64,71	970,35		13.584,90
<b>Mercantil</b>					
Viajante	1.248,80	89,19	1.337,99	15,71	18.731,86
Corredor plaza	1.214,18	86,72	1.300,90	15,53	18.212,60
<b>Téc. oficina</b>					
Delineante-proyectista	1.370,93	97,93	1.468,86	16,51	20.564,04
<b>Grupo C</b>					
<b>Subalternos</b>					
Encargado general	1.287,89	91,99	1.379,88	15,97	19.318,32
Encargado almacén	1.287,89	91,99	1.379,88	15,97	19.318,32
Telefonista	1.199,21	85,65	1.284,86	15,07	17.988,04
Limpieza	1.150,53	82,17	1.232,70	14,93	17.257,80
<b>Grupo D</b>					
<b>Profesionales de oficio</b>					
Maestro	1.352,21	96,57	1.448,78	16,56	20.282,92
Oficial 1ª	1.269,50	90,68	1.360,18	15,85	19.042,52
Oficial 2ª	1.243,77	88,84	1.332,61	15,52	18.656,54
Oficial 3ª	1.224,35	87,44	1.311,79	15,36	18.365,06
Ayte. Espec	1.216,77	86,91	1.303,68	15,36	18.251,52
Peón ayte	1.212,11	86,58	1.298,69	14,61	18.181,66
Aprendiz 2º año	880,07	62,84	942,91		13.200,74
Aprendiz 1º año	827,75	59,13	886,88		12.416,32
<b>Mantenimiento</b>					
Mecánico man. 1ª	1.326,04	94,72	1.420,76	16,32	19.890,64
Mecánico man. 2ª	1.284,29	91,74	1.376,03	15,52	19.264,42
Mecánico man. 3ª	1.265,71	90,43	1.356,14	15,36	18.985,96

Dieta entera:.....22,00  
 Media dieta:.....11,00  
 Premio constancia:.....1.393,00 más 1 mensualidad de salario y complemento personal.

AÑO 2019:

GRUPOS	SC	B	T	HE	SA
<b>Grupo A</b>					
<b>Técnicos titulados</b>					
Técnicos superiores	2.122,31	151,61	2.273,92		31.834,88
Técnicos grado medio-lab	1.617,09	115,50	1.732,59		24.256,26
<b>Técnicos no titulados</b>					
Contraмаestre	1.391,04	99,37	1.490,41	16,82	20.865,74
Jefe taller	1.391,04	99,37	1.490,41	16,82	20.865,74
Encargado mantenimiento	1.391,04	99,37	1.490,41	16,82	20.865,74
Analista	1.350,38	96,46	1.446,84	16,74	20.255,76
Auxiliar	1.260,61	90,05	1.350,66	15,95	18.909,24
<b>Grupo B</b>					
<b>Administrativos</b>					
Jefe	1.597,48	114,11	1.711,59	18,56	23.962,26
Oficial 1ª	1.391,49	99,40	1.490,89	16,82	20.872,46
Oficial 2ª	1.348,12	96,30	1.444,42	16,74	20.221,88
Auxiliar	1.266,54	90,46	1.357,00	15,95	18.998,00
Asp. 17 años	959,74	68,54	1.028,28		14.395,92
Asp. 16 años	919,22	65,68	984,90		13.788,60
<b>Mercantil</b>					
Viajante	1.267,53	90,53	1.358,06	15,95	19.012,84
Corredor plaza	1.232,39	88,02	1.320,41	15,76	18.485,74
<b>Téc. oficina</b>					
Delineante-proyectista	1.391,49	99,40	1.490,89	16,76	20.872,46
<b>Grupo C</b>					
<b>Subalternos</b>					
Encargado general	1.307,21	93,37	1.400,58	16,21	19.608,12
Encargado almacén	1.307,21	93,37	1.400,58	16,21	19.608,12
Telefonista	1.217,20	86,93	1.304,13	15,30	18.257,82
Limpieza	1.167,79	83,40	1.251,19	15,15	17.516,66
<b>Grupo D</b>					
<b>Profesionales de oficio</b>					
Maestro	1.372,49	98,02	1.470,51	16,81	20.587,14
Oficial 1ª	1.288,54	92,04	1.380,58	16,09	19.328,12
Oficial 2ª	1.262,43	90,17	1.352,60	15,75	18.936,40
Oficial 3ª	1.242,72	88,75	1.331,47	15,59	18.640,58
Ayte. Espec	1.235,02	88,21	1.323,23	15,59	18.525,22
Peón ayte	1.230,29	87,88	1.318,17	14,83	18.454,38
Aprendiz 2º año	893,27	63,78	957,05		13.398,70
Aprendiz 1º año	840,17	60,02	900,19		12.602,66
<b>Mantenimiento</b>					
Mecánico man. 1ª	1.345,93	96,14	1.442,07	16,56	20.188,98
Mecánico man. 2ª	1.303,55	93,12	1.396,67	15,75	19.553,38
Mecánico man. 3ª	1.284,70	91,79	1.376,49	15,59	19.270,86

Dieta entera:.....22,40

Media dieta:.....11,20

Premio constancia:.....1.413,90 más 1 mensualidad de salario y complemento personal.

Barcelona, 22 de febrer de 2018

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