

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS****RESOLUCIÓN TSF/271/2017, de 14 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de masas congeladas de Cataluña 2016-2017 (código de convenio núm. 79000965011994).**

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de masas congeladas de Cataluña 2016-2017 suscrito, en fechas 11 de octubre y 27 de enero de 2017, por la parte empresarial por los representantes de ASEMAC, y por la parte social por los representantes de FITAG-UGT de Cataluña y de la Federación Agroalimentaria de CCOO de Cataluña, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 14 de febrero de 2017

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Convenio colectivo del sector de masas congeladas de Catalunya 2016–2017

Capítulo primero

Ámbito, vigencia, duración, absorción y compensación, garantía ad personam

Artículo 1

Ámbito funcional y personal; vinculación a la totalidad

CVE-DOGC-B-17046064-2017

Las estipulaciones de este Convenio colectivo obligarán a la totalidad de las empresas cuya actividad principal sea la fabricación industrial y venta de masas congeladas y comprendiendo a todo el personal de fabricación, comercial, administración, servicios complementarios y auxiliares, y venta de masas congeladas para la alimentación.

El principio de igualdad entre trabajadores femeninos y masculinos, implica para el mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución de cualquier discriminación, en base a ello, cualquier expresión de trabajador o trabajadores del redactado de este Convenio, se entenderá en sentido global y no excluyente.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y su aplicación será considerada globalmente.

Si como consecuencia de una resolución, disposición legal, general, parcial, sectorial, etc., se modificara alguno de los artículos del presente Convenio, éste quedaría sin efecto en su totalidad, debiéndose negociar el mismo íntegramente.

Artículo 2

Ámbito territorial

La eficacia y la obligatoriedad de este Convenio abarcan a todas las empresas cuyos centros de trabajo estén en Catalunya.

Artículo 3

Vigencia y duración

El presente Convenio colectivo tendrá vigencia desde la fecha de 1 de enero de 2016, hasta 31 de diciembre de 2017, si bien la aplicación de todas aquellas materias que han sufrido alguna modificación respecto al anterior redactado, con excepción de los efectos económicos, será con efectos de la fecha de su firma.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio, tanto para su rescisión como para su revisión, con una antelación de 1 mes.

Transcurridos 18 meses desde la denuncia del convenio, sin que se haya acordado un nuevo convenio, éste perderá su vigencia, y se aplicará, si lo hubiere, el Convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. Ambas partes se comprometen, en el caso de no haberse alcanzado acuerdo 2 meses antes del transcurso del periodo antes indicado, a acudir ante el Tribunal Laboral de Catalunya, sometiéndose al mecanismo de mediación y/o arbitraje que establezcan en su momento de mutuo acuerdo.

Artículo 4

Absorción y compensación

Todas las mejoras económicas y sociales que se produzcan en las empresas, se establecerá en cada caso si son o no absorbibles y compensables, individual o colectivamente. Las mejoras voluntarias anteriores a la publicación de éste Convenio serán absorbibles o no según las condiciones en que se establecieron.

Artículo 5

Garantía ad personam

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

Capítulo segundo

Período de prueba, plazo de preaviso, ascenso, promoción y contratos

Artículo 6

Período de prueba y preaviso de cese

Cualquier ingreso en la empresa se realizará a título de prueba, debiendo para ello constar por escrito, la duración de ésta será la siguiente:

- a) Personal técnico: 6 meses
- b) Para el resto del personal: 1 mes.

El período de I.T interrumpirá el período de prueba, aunque éste no conste en el contrato de trabajo.

Los ceses de personal habrán de avisarse a la empresa por escrito con 2 meses de antelación para el personal técnico, 1 mes para el personal administrativo y comercial y con 15 días para el resto del personal, de no ser realizado dicho preaviso serán descontados de la liquidación los días que se hayan dejado de preavisar.

Artículo 7

Ascensos y promociones

Todas las vacantes que se produzcan se cubrirán en lo posible por promoción de los trabajadores de la categoría inmediatamente anterior, con participación de los representantes legales de los trabajadores, tanto en la fijación de los criterios de carácter objetivo y valoración profesional, como en la selección. La decisión final la tiene la empresa.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, etnia, país de procedencia, afiliación o no a un sindicato o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

Artículo 8

Contrato temporal, eventual por circunstancias de la producción

Los contratos de trabajo que las empresas afectadas por el presente convenio suscriban para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos en atención al carácter estacional de la actividad, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses. Y en el caso de que el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a los 12 meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

En el contrato se consignará con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.

El cese por expiración del tiempo convenido deberá comunicarse por escrito al trabajador, teniendo este derecho a percibir como cuantía indemnizatoria por rescisión la que legalmente pudiese corresponder.

Artículo 9

9.1 Contrato para la formación y el aprendizaje

Será de aplicación lo que regule respecto de este contrato, la legislación vigente, con las siguientes particularidades:

La retribución del trabajador contratado mediante este tipo de contrato, será durante el primer año del 80% del salario fijado en el convenio para un trabajador que ocupe el mismo puesto de trabajo o equivalente. Durante el segundo año de contrato percibirá el 90% del salario citado.

9.2 Contrato en prácticas

Será de aplicación lo regulado al respecto en la legislación vigente, con las siguientes particularidades: La retribución del trabajador contratado en prácticas no podrá ser inferior al 80% o al 90% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en el Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Capítulo tercero

Jornada, vacaciones, permisos retribuidos

Artículo 10

Jornada

10.1 La jornada laboral anual durante la vigencia del Convenio será de 1.752 horas de trabajo efectivo, su distribución se establecerá en el correspondiente calendario laboral anual.

El tiempo de descanso denominado de bocadillo en jornada continuada, será de 20 minutos, de los cuales 10 minutos serán considerados de trabajo efectivo y los otros 10 a cargo del trabajador. A título de ejemplo, en jornada continuada diaria de 8 h., con 20 minutos de descanso de bocadillo, la jornada diaria de trabajo efectivo será de 7 h. 50 minutos. No obstante, se podrán acordar en las empresas otras fórmulas, o sistemas de cómputo del tiempo de descanso del bocadillo.

10.2. La jornada de los puestos básicos se podrá prolongar hasta cinco minutos, hasta la llegada del relevo, si no llegara se prolongará hasta un máximo de 30 minutos que serán retribuidas con el importe de una hora extra.

Es voluntad de las partes firmantes de este convenio establecer fórmulas de adecuación de la jornada laboral (entrada, salida) a la vida personal del trabajador/a, especialmente en los casos de atención del horario escolar de hijos/as.

10.3. Distribución irregular

Por necesidades de la producción y previa información a la representación legal de los trabajadores, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución que se aplicará por línea de actividad, sección, departamento, centro de trabajo, o empresa, deberá respetar en todo caso, los periodos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días naturales, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

10.4. Trabajo en cámaras de frío

Jornada de trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación

1) La jornada máxima diaria del personal que trabaje en cámaras frigoríficas y de congelación, será la siguiente:

a. La normal, en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero, debiéndose concederse un descanso de recuperación de diez minutos, cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

b. En las cámaras de cinco hasta dieciocho grados bajo cero, la permanencia máxima en el interior de las mismas será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos, por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

c. En las cámaras de dieciocho o más grados bajo cero, con una oscilación de más o menos tres, la permanencia máxima en el interior de las mismas, será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

2) La diferencia entre la jornada normal y las seis horas de permanencia máxima en el interior de las cámaras establecida en los párrafos b) y c) del apartado 1) de este artículo, podrá completarse con trabajo realizado en el exterior de las mismas. No obstante lo indicado, se respetaran las situaciones más favorables existentes en las Empresas.

Artículo 11

Vacaciones

CVE-DOGC-B-17046064-2017

Todo el personal que esté sujeto a este Convenio colectivo de trabajo, realizará, en concepto de vacaciones, 22 días laborables.

El período general de vacaciones, así como el calendario de realización deberá ser negociado con los representantes legales de los trabajadores de cada empresa a principios del año y con una antelación de 2 meses. Este se dividirá en varios períodos y uno de ellos como mínimo será de 14 días naturales consecutivos a realizar entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre, el resto podrá ser realizado en las diferentes épocas del año fuera de este período. A petición de la empresa y con la conformidad expresa del trabajador o trabajadores afectados, y previa comunicación formal a los Representantes de los trabajadores, se podrá fijar el disfrute de las vacaciones estivales fuera del periodo del 1 de Junio al 30 de Septiembre, abonándose en tal supuesto un complemento de 250 €, valor que no sufrirá incremento durante todo el período de vigencia del Convenio.

Las empresas que no cierren por vacaciones, las realizarán en turnos rotativos entre el personal, año por año, siempre y cuando no haya acuerdo en sentido contrario.

El personal que no lleve un año en la empresa, los días de vacaciones que le correspondan se calcularán desde la fecha de inicio de contratación hasta la fecha de inicio y disfrute de éstas.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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 el artículo 48.4, 48.5 i 48.7 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta 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 trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.

Artículo 12

Permisos retribuidos

Será de aplicación lo regulado al respecto en la legislación vigente, con las siguientes especialidades:

- a. 16 días naturales en caso de matrimonio
- b. 4 días naturales en caso de enfermedad grave u hospitalización de familiares de primer grado.
En caso de hospitalización, el permiso se interrumpe a partir del alta hospitalaria del familiar causante del permiso.
- c. 1 día en caso de intervención quirúrgica ambulatoria, en el que no se haya requerido ingreso hospitalario.
- d. 5 días naturales en caso de nacimiento de hijo, siempre que se mantenga la actual regulación del permiso de paternidad.
- e. 2 días naturales en caso de fallecimiento de familiares de primer grado. Si se hubiere de efectuar desplazamiento fuera del lugar de residencia se aplicará el siguiente escalado:
4 días en desplazamientos con distancia entre 80 km. y 400 Km.
5 días en desplazamientos con distancia superior a 400 Km. e inferior a 600 km.
6 días en desplazamientos con distancia superior a 600 Km.
- f. 1 día natural en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos, por consanguinidad, sin derecho a desplazamiento.
- g. 2 días por traslado de domicilio habitual
- h. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal; para la asistencia de hasta 3 convocatorias de los exámenes de conducción.

CVE-DOGC-B-17046064-2017

i. Los trabajadores tendrán derecho a 1 día al año por asuntos propios, que se habrá de pactar entre la empresa y el trabajador. Si no hay acuerdo en la fecha del permiso, se disfrutará con la solicitud previa de 7 días naturales como mínimo; la empresa podrá denegarlo si lo solicita más del 5% de la Sección o cuando fuera anterior a día festivo. Si hay coincidencia en la fecha de la solicitud del disfrute del permiso, por varios trabajadores, se concederá por riguroso orden de solicitud.

Por la propia naturaleza de este permiso, no se solicitará justificación alguna.

El año 2017, los trabajadores dispondrán de 1 día adicional al antes indicado, por asuntos propios, con idéntica regulación.

j. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

Por voluntad de la trabajadora se podrá sustituir la hora de ausencia al trabajo, antes de iniciar su disfrute, acumulándolo en jornadas completas que se sumarán al permiso de maternidad.

k. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, fecundación asistida y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

l. 3 días en los casos de necesaria tramitación en los supuestos de pre-adopción nacional o internacional, así como en los casos de acogimiento.

m. Los trabajadores tendrán permiso para visitas a médicos, el cual se regula en el artículo 25 del presente Convenio

A la unión estable de pareja que se encuentre legalmente registrada como tal, se le aplicarán los permisos retribuidos antes señalados.

Siendo de aplicación la regulación legal, como antes se ha mencionado, se acuerda específicamente incluir a continuación, transcripción del contenido del artículo 37.3 b) del Estatuto de los trabajadores:

Artículo 37.3 b) Ley del Estatuto de los trabajadores

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Capítulo cuarto

Retribuciones

Artículo 13

Salario convenio

Los valores del salario convenio, son los que se indican en las tablas del presente convenio.

Artículo 14

Plus vinculación

Este complemento salarial de naturaleza ad personam, proviene del anterior artículo 14 del convenio de masas congeladas de Catalunya, período 2011 a 2015, publicado en el DOGC de fecha 4/04/2014.

El citado plus vinculación, no podrá ser objeto de compensación ni absorción con aumentos salariales establecidos en el presente Convenio.

Artículo 15

Plus de trabajo nocturno

Todos los trabajadores que realicen su tarea entre las 22 h. y las 6 h. serán retribuidos con la cuantía que se establece en el anexo de las tablas salariales del Convenio colectivo, por la parte proporcional de su jornada de trabajo correspondiente a las horas que estén comprendidas en el citado período.

Igualmente aplicará la retribución señalada anteriormente, en aquellas empresas que tengan establecido un régimen horario de trabajo nocturno, distinto al antes indicado.

Artículo 16

Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente y al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas representaciones acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de empresa o Delegado/a de personal en su caso, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y distribución por secciones.

Las horas extraordinarias podrán compensarse por tiempos de descanso en lugar de su abono de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Si se optara por la compensación de descanso, deberá tenerse en cuenta:

- 1- Que la compensación deberá hacerse en los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extras.
- 2- Que por cada hora extraordinaria realizada, el descanso compensatorio, será de una hora y media de duración.
- 3- Que dicho descanso se producirá una vez acumuladas las horas extras necesarias para alcanzar una jornada completa.
- 4- Que dicha jornada será la del lunes o viernes.
- 5- En ningún caso podrán compensarse en descanso las horas extras incumpliendo los indicados criterios.

Si se optara por abonarse las horas extras, se aplicarán los valores que constan en las tablas salariales del presente convenio.

Artículo 17

Gratificaciones extraordinarias de Navidad, Junio y Beneficios

El importe de cada una de estas gratificaciones será de 30 días de salario convenio y plus vinculación que perciba en su caso el trabajador.

El importe correspondiente a estas pagas se hará efectivo para la de Junio el 30 de Junio, para la de Navidad el 20 de Diciembre y para la de Beneficios el 30 de Marzo, devengándose en tales fechas.

La paga de Beneficios podrá ser prorrateada mensualmente, y todas ellas se pagarán en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 18

Cotización

Las empresas y trabajadores/as afectados por este Convenio colectivo, están obligados a cotizar y figurar en las hojas de salarios todas las cantidades que realmente perciben por todos los conceptos salariales.

Las empresas están obligadas a presentar a los representantes de los trabajadores copia de los TC's de los seguros sociales del mes correspondiente.

Capítulo quinto

Movilidad geográfica y movilidad funcional

Artículo 19

Traslados

Los traslados de personal que impliquen cambio de residencia para el afectado, podrán efectuarse: Por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por razones técnicas, organizativas, económicas o de producción y por permuta.

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

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

El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajos móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales, las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

La compensación por gastos a que se refiere el párrafo anterior, comprenderá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y de los familiares a su cargo y que convivan con él, los transportes de mobiliario, ropa y enseres y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar al trasladado las ayudas necesarias para poder acceder al disfrute de una vivienda de características similares a la que viniera ocupando, abonando, si ello fuera necesario, la diferencia de renta en más.

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

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el párrafo siguiente, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y se entenderán nulos y sin efecto.

El traslado a que se refiere el párrafo anterior, deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días, comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa, en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

Treinta trabajadores en empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

CVE-DOGC-B-17046064-2017

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

Tras la finalización del período de consultas, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente artículo se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo que se pueda producir con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la acción prevista en cuanto a la indemnización.

Si por traslado de uno de los miembros de la unidad familiar, cambia de residencia, el otro u otros, si fueran trabajadores de la empresa, tendrán derecho al traslado a la misma localidad, si hubieran puestos de trabajo.

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

Artículo 20

Desplazamientos que exijan cambios de residencia

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, estancia y manutención.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborales en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los términos fijados por la ley.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años excedan de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en este convenio para los traslados.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los supuestos referidos en este artículo y en el anterior.

Artículo 21

Desplazamientos que no exijan cambios de residencia

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 3,46 €, por desayuno, y 13,49 €, por comida o cena. Si tuvieran que pernoctar fuera de su domicilio percibirán además 24,86 €. Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

Correrán los gastos de locomoción a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción, costeados por la empresa, y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrán derecho a percibo de dietas.

CVE-DOGC-B-17046064-2017

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo, se establecerá, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrá en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidente, etc., teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en ningún caso dicha cantidad por kilómetro pueda estar por debajo de lo señalado en tablas.

Artículo 22

Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo 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 ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 23

Subcontratación de obras y servicios

1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos, deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

2. El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el período de vigencia de la contrata.

De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo.

No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

3. Los trabajadores del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal. Asimismo, el contratista o subcontratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen.

CVE-DOGC-B-17046064-2017

4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

5. La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 anterior y las letras b) a e) del apartado 4.

6. Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende.

7. Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 del Estatuto de los trabajadores.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente.

Capítulo sexto

Régimen asistencial y Acción social de la empresa

Artículo 24

Complemento retributivo por enfermedad y accidente de trabajo

24.1 En caso de enfermedad acreditada debidamente, con el Informe de baja de la I.T. de la Seguridad Social, la empresa abonará al trabajador la diferencia del importe comprendido entre la cantidad percibida de la Seguridad Social y el 75% del total resultante de la suma de retribución del convenio, más plus vinculación que perciba en su caso el trabajador, todo ello a partir del 4º día de la fecha de la baja de I.T. Para las 2 primeras bajas que se produjesen en el año natural, el complemento señalado, se abonará desde el primer día de la baja de I.T.

24.2 En el supuesto de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que dé lugar a hospitalización, o comporte intervención quirúrgica, así como durante la situación de convalecencia derivada de tales situaciones, y tratamiento oncológico, la empresa abonará al trabajador la diferencia del importe comprendido entre la cantidad percibida de la Seguridad Social y el 100% del total resultante de la suma de retribución del convenio, más plus vinculación que perciba en su caso el trabajador, todo ello a partir del 4º día de la fecha de la baja de I.T., hasta un máximo de 8 meses. Para las 2 primeras bajas que se produjesen en el

CVE-DOGC-B-17046064-2017

año natural, el complemento señalado, se abonará desde el primer día de la baja de I.T.

24.3 El trabajador que sea dado de baja por accidente de trabajo, recibirá el complemento hasta el 100% del total resultante de la suma de retribución del convenio, más plus vinculación que perciba en su caso el trabajador, que recibirá a partir del mismo día de la baja de I.T. hasta un máximo de 18 meses.

Artículo 25

Consulta de médico

El trabajador dispondrá de 20 horas anuales, indistintamente para la asistencia a la consulta de médico de cabecera por el propio trabajador, o para la asistencia a visita médica o especialistas de cualquier tipo para acompañamiento de hijos o personas dependientes, con entrega del correspondiente justificante acreditativo del facultativo, tanto de la Seguridad Social como de médicos privados.

Las horas que excedan de las horas anuales antes indicadas, serán a cuenta del trabajador y serán deducidas de la nómina del mes correspondiente.

El personal que trabaje en turno de noche, podrá disfrutar de este crédito, ausentándose al trabajo avisando con una antelación mínima de 24 horas.

El personal que trabaje de noche podrá disfrutar del crédito establecido en la jornada anterior o posterior.

La empresa se reserva el derecho de suprimir esta ayuda en los casos de enfermedad, cuando del informe médico emitido por facultativo libremente designado por la empresa, se deduzca que el trabajador abusa de los derechos que le concede la Seguridad Social, lo cual implica deslealtad al espíritu que motivan estas concesiones.

El trabajador tendrá permiso por el tiempo indispensable para las visitas a los médicos especialistas de Seguridad Social

Artículo 26

Reconocimiento médico

Todo el personal afectado por el presente Convenio colectivo, a petición de la empresa, deberá someterse antes de su ingreso a un reconocimiento médico. Deberá efectuarse con la amplitud que se considere necesario y de tal forma que, el engaño o la ocultación del conocimiento de cualquier enfermedad que pueda repercutir en la salud pública será considerada como falta muy grave, así como la negativa a someterse a dicho reconocimiento médico.

Dada la obligación legal para la empresa de garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica del estado de salud de los mismos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, se efectuarán reconocimientos médicos anuales, siendo voluntaria la asistencia a los mismos por el trabajador. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así este establecido en una disposición legal, en relación con protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Los gastos que ocasionen los reconocimientos médicos serán a cuenta de la empresa. Asimismo se abonarán los gastos en el desplazamiento a centro médico fuera del centro de trabajo cuando dicho desplazamiento se estableciera por la empresa.

En el supuesto de que tras el pertinente reconocimiento médico, al trabajador se le detectará o diagnosticará una dolencia o enfermedad incompatible con la manipulación de alimentos, la empresa podrá rescindir el contrato de trabajo por las causas objetivas previstas en el artículo 52 y concordantes de la Ley del Estatuto de los trabajadores, una vez agotadas todas las posibilidades de recolocación, de común acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto de la Comisión paritaria del Convenio.

Dado lo establecido en relación a la vigilancia de la salud que se ha expresado, al personal de cámaras

CVE-DOGC-B-17046064-2017

frigoríficas se le realizará un reconocimiento médico cada seis meses, atendiendo a los riesgos específicos de las características de estos puestos de trabajo.

Artículo 27

Ayuda por defunción

Todos los trabajadores/as al servicio de la empresa sujetas a este Convenio colectivo causarán, en caso de defunción en favor de los cónyuges, descendientes o ascendientes, y por este orden, el derecho a la percepción de la cantidad correspondiente a dos meses de salario convenio y plus vinculación que perciba en su caso el trabajador.

Esta ayuda será compatible con cualquier otra que les corresponda en los regímenes de la Seguridad Social.

A todos los efectos de este artículo, el trabajador deberá notificar por escrito a la Empresa, identificación del beneficiario o beneficiaria, si estas fueran otras de las que se aluden en el párrafo precedente.

Artículo 28

Premio de permanencia

Cuando un trabajador cause baja en la empresa por cualquier motivo, excepto por despido disciplinario, y para el supuesto de que hubiese alcanzado en la empresa 25 años de prestación de servicios para la misma, tendrá derecho a la percepción de un importe bruto a tanto alzado, por una sola vez, y de carácter no consolidable, equivalente a dos mensualidades de salario convenio y plus vinculación que perciba en su caso el trabajador.

Del citado importe, se descontará en su caso, aquel que ya hubiese percibido, o a que tuviese derecho el trabajador por concepto equivalente, en virtud de pacto individual o colectivo.

Artículo 29

Reserva de plaza

Los trabajadores/as que se encuentren en situación de baja por I.T. tendrán derecho a la reserva de plaza y del mismo puesto de trabajo.

Artículo 30

Garantía de puesto de trabajo de conductores (chófer)

En los supuestos de que un chófer le sea retirado temporalmente el carnet de conducir, como consecuencia de una infracción administrativa derivada de estacionamiento indebido del vehículo que tenga a su cargo, cuando ello se produzca durante el desarrollo de su jornada laboral, la empresa le destinará durante el tiempo que tenga retirado el mismo, a otros trabajos que no exijan la utilización del referido carnet, respetándole la categoría profesional y el salario.

El mismo beneficio tendrá el chófer en todas las circunstancias de igual o parecida naturaleza, siempre que no sea declarado por resolución o sentencia firme autor de delito culposo.

Artículo 31

Formación de manipulador de alimentos

El personal sujeto al presente Convenio colectivo, cuyas funciones tengan una relación directa o indirecta con los productos comprendidos desde el inicio hasta el final del proceso de producción, deberá proveerse obligatoriamente de la formación necesaria para manipular alimentos, a cuyo efecto, la Empresa le dará las oportunas instrucciones así como las facilidades necesarias para la obtención de la pertinente acreditación. Los gastos que se ocasionen serán a cargo de la empresa.

Artículo 32

Excedencias

El trabajador 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 el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador/a tendrá derecho a la reincorporación automática a un puesto de trabajo de igual o similar categoría a la suya, una vez finalizado el período de excedencia, previa solicitud del/a trabajador/a con una antelación de un mes, salvo que su puesto de trabajo hubiera sido amortizado.

En todo caso, se mantiene lo previsto por la legislación vigente en materia de excedencias forzosas o para el cuidado de familiares a su cargo.

Artículo 33

Suspensión con reserva de puesto de trabajo por maternidad y paternidad

a: . Maternidad: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ininterrumpidas, ampliables en supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realice o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre, no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado b) siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso, y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días, como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45,1.d) de la Ley del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. Dicha suspensión, producirá sus efectos a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o

CVE-DOGC-B-17046064-2017

acogimiento múltiple.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato, a que se refiere este apartado, tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, y que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora, en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato, en los supuestos en los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el apartado b) siguiente.

b. Paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con finalidad de adopción, o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante el período que legalmente se establezca, actualmente recogido en el artículo 48.7 del citado Estatuto de los trabajadores.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad, regulados en el apartado a) del presente artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado a) del presente artículo sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización de la licencia por nacimiento de hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Capítulo séptimo

Acción sindical

Artículo 34

Secciones sindicales de empresa

Sin perjuicio de lo que legalmente establezca la Ley Orgánica 11/1985 de 2 agosto, de Libertad Sindical (LOLS), en las empresas en las cuales los sindicatos o centrales sindicales posean una afiliación superior al 15% de su plantilla, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado, que deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los estatutos o normas de la central o sindicato a quien represente.

A los efectos de garantías y derechos sindicales se actuará de acuerdo a lo establecido en la antes mencionada LOLS.

Artículo 35

Horas de los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa

CVE-DOGC-B-17046064-2017

Las horas de permiso retribuido que, para los Delegados de personal y miembros del Comité de empresa dispone el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (Ley del Estatuto de los trabajadores), podrán ser acumuladas mensualmente en uno o más de tales miembros, contando con la voluntad de los interesados. Dicha acumulación deberá ser por meses y las no utilizadas no podrán trasladarse a otros meses, ni por el conjunto de cargos ni individualmente, con excepción de las empresas en las que por su censo de trabajadores sólo cuenten con un Delegado de personal, en cuyo caso dicho representante podrá acumular sus horas en período bimensual.

Capítulo octavo

Salud y seguridad laboral, Formación Profesional, vigilancia y prevención de riesgos

Artículo 36

Salud y seguridad laboral, formación profesional

En relación a la salud laboral, la Formación Profesional, y la solución de conflictos de trabajo, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya, firmado por los sindicatos CC.OO y U.G.T y la patronal Foment de Treball Nacional de fecha 27 de noviembre de 2015. Asimismo se tendrá en consideración el Acuerdo de Recomendaciones en materia de Seguridad Laboral para la negociación colectiva de Catalunya firmado el 21 de julio de 2004.

Los Delegados/as de prevención dispondrán de las horas retribuidas necesarias para la realización de cursos de formación específicos para el mejor desarrollo de su función, siempre con el adecuado justificante y previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores. De no existir acuerdo, la decisión se adoptará por la Comisión paritaria del convenio.

En las empresas de menos de 30 trabajadores/as estos/as elegirán entre los trabajadores/as a un Delegado/a de prevención, sea o no representante sindical, en cuyo defecto, dispondrán del mismo crédito horario y demás garantías reconocidas por la Ley a los Delegados/as de personal.

Artículo 37

Vigilancia y prevención de riesgos

La Dirección de la empresa, asesorada técnicamente por los servicios de Prevención y de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 39/97 por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de Prevención, elaborará:

- a. Evaluación de riesgos del centro de trabajo.
- b. Un plan general de prevención.
- c. Planificación de los planes anuales de prevención.
- d. Periódicamente se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

La Dirección de la empresa dará cuenta de todo al Comité de Seguridad y Salud Laboral. En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del artículo 42 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, la Dirección de la Empresa en cuyos centros de trabajo desarrollen su actividad trabajadores de otras empresas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, informando de este seguimiento al Comité de Seguridad y Salud Laboral, con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa. Se realizará asimismo un seguimiento de la Seguridad y Salud Laboral, con la correspondiente información al Comité de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores propios que realicen sus actividades fuera del centro de trabajo.

Las partes firmantes del Convenio, conscientes de la importancia del tratamiento de la Seguridad y Salud Laboral al objeto de mejorar las condiciones de trabajo, formulan la recomendación a las empresas para que extremen los estudios al determinar la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo en los sistemas de producción en continuo, a fin de medir los factores de riesgo que existan en el ritmo impuesto en aquellos procesos de trabajo en el que el trabajador no pueda modular el mismo, fijando tiempos de reposo fisiológico o

CVE-DOGC-B-17046064-2017

de recuperación; estableciendo la rotación de puestos de trabajo; o cualesquiera otros sistemas de trabajo tendentes a prevenir lesiones.

Capítulo noveno

Prendas de trabajo

Artículo 38

Ropa de trabajo

La naturaleza de la industria obliga a todos los trabajadores y empresas a extremar las medidas propias de higiene personal y general, a estos efectos las empresas deberán facilitar al personal de producción, renovándolos oportunamente, los elementos necesarios

3 gorros o cofias para todo el personal: 2 años.

2 chándales, o monos, o batas, o conjunto chaqueta-pantalón: 1 año.

3 delantales adecuados al trabajo a realizar: 6 meses.

2 camisetas afelpadas: 1 año.

Calzado adecuado a su cometido laboral a fin de evitar riesgos de caídas por deslizamiento, con un máximo de 1 par cada año.

Al personal de cámara se le suministrará 2 equipos protectores para agua y frío al año.

A repartidores y choferes se les suministrará un equipo protector de agua al año.

Lavado de prendas

El lavado de prendas será a cuenta y cargo del trabajador sin perjuicio de los acuerdos existentes en tal materia en cada empresa y/o centro de trabajo.

Cuando sea compensado económicamente sólo se entregarán 2 equipos.

Capítulo décimo

Acoso en el ámbito laboral, Empresas de Trabajo temporal

Artículo 39

Acoso (moral, sexual o por razón de sexo). Acoso moral y acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.

Se entenderá por acoso moral, la situación en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica de forma repetida y continuada, durante un tiempo prolongado sobre una persona en el ámbito laboral, considerándose un factor de riesgo psicosocial que se manifiesta mediante una conducta abusiva – gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.- que atente, por su repetición, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando su ambiente laboral.

Se entenderá por acoso sexual en el trabajo, una conducta de esta naturaleza, mediante la palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma.

Se entenderá por acoso por razón de sexo, la situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las empresas del sector se comprometen a pactar procedimientos o protocolos de actuación internos sobre estas materias con sus RLT, para asegurar que cualquier trabajador o trabajadora que crea sufrir acoso moral

CVE-DOGC-B-17046064-2017

o sexual o por razón de sexo en el trabajo, tenga conocimiento de las vías internas de actuación para garantizar la investigación y las medidas cautelares pertinentes.

Todos los trabajadores han de ser informados de los compromisos existentes para la prevención de las conductas inapropiadas y de los procedimientos y recursos que tienen a su disposición para la prevención de conductas de acoso en estas materias, así como de los recursos con los que pueden contar en caso de que sea necesario.

En todo caso y mientras no se pacten estos procedimientos o protocolos en las empresas, los trabajadores/as que crean sufrir acoso moral, o sexual, o por razón de sexo en el trabajo, tendrán que dirigirse al Comité de Seguridad y Salud así como a la Dirección de la empresa para que evalúe el caso y se puedan poner a disposición del afectado o afectada los medios necesarios para buscar las soluciones más adecuadas para la erradicación y reparación del daño causado.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como la Dirección de empresa, deberán guardar el sigilo oportuno para no entorpecer el proceso. Especialmente valorables serán los casos de acoso moral o sexual o por razón de sexo de un superior jerárquico hacia sus subordinados/as.

Artículo 39.bis

Protección de las víctimas de la violencia de género

La Ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género recoge medidas que las empresas, en estos casos, han de facilitar, entre ellas permisos, reducciones horarias, excedencias, suspensión del contrato, cambios de horarios y cambios de puestos de trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al desarrollo de las medidas necesarias para la protección de las víctimas de la violencia de género.

Artículo 40

Regulación de la utilización de Empresas de trabajo temporal (Contrato de puesta a disposición):

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo temporal servirán para cubrir necesidades de carácter temporal de acuerdo con la legislación establecida.

La representación legal de los trabajadores y la Dirección de la empresa consensuarán las actividades que, dentro del centro de trabajo podrán ser ocupadas por trabajadores contratados mediante Empresas de Trabajo temporal. Si dicho consenso no fuera posible, por causas justificadas de manera fehaciente, prevalecerá la decisión final de la empresa.

Capítulo décimoprimer

Faltas y sanciones

Artículo 41

Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia en: leves, graves y muy graves.

A) Son faltas leves

1. Las de puntualidad, entendiéndose como tal, el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totaliza más de treinta minutos al mes.
2. Las discusiones no violentas con los compañeros de trabajo.
3. Las faltas de aseo y limpieza.

CVE-DOGC-B-17046064-2017

4. El no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo.
 5. Cualquiera otra de naturaleza análoga.
- B) Son faltas graves
1. Las cometidas contra la disciplina del trabajo.
 2. Las cometidas contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados.
 3. El simular la presencia de otro trabajador firmando por él.
 4. Ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada.
 5. Fingir enfermedad.
 6. Pedir permiso alegando causas no existentes.
 7. El incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.
 8. El incumplimiento de la normativa de la empresa, en materia de utilización de dispositivos tecnológicos de información o comunicación (a título de ejemplo: ordenadores, telefonía, etc.). En virtud de la entidad del incumplimiento, o por la acreditación de un perjuicio para la empresa, la falta podría catalogarse como muy grave.
 9. Cualquier otra de naturaleza análoga.
 10. Las reincidencias en faltas leves dentro del término de tres meses.
- C) Son faltas muy graves
1. El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo.
 2. Los malos tratos de palabra y obra, o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares y a los compañeros o subordinados.
 3. La violación de secretos de la empresa.
 4. La embriaguez habitual.
 5. La reincidencia en faltas graves dentro del término de un año.
 6. El abuso de autoridad.
 7. El acoso sexual.
 8. La discriminación por etnia, lengua, o por razón de sexo.
 9. El engaño o la ocultación del conocimiento de cualquier enfermedad que pueda repercutir en la salud pública, así como la negativa a someterse al reconocimiento médico previsto en el artículo 26 del presente Convenio colectivo.

Con respecto a las infracciones de los empresarios, se estará a lo previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social.

Procedimiento: Para las faltas graves y muy graves antes de proceder la empresa a sancionar al trabajador, le comunicará por escrito los hechos motivadores de la posible sanción.

El trabajador formulará igualmente por escrito las alegaciones que estime oportunas en un plazo no superior a cinco días, pudiendo a partir de entonces la Empresa acordar la imposición de sanción que estime pertinente.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

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

Artículo 42

Sanciones

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita, o suspensión de empleo y sueldo durante un día.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días.
3. Por faltas muy graves: inhabilitación temporal o definitiva para ocupar puestos de jefatura en cualquier actividad, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta, y despido.

Las sanciones que en orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito.

Capítulo décimosegundo

Clasificación profesional

Artículo 43

Sistema de Clasificación del personal de las empresas

Se creará una Comisión que estará integrada por 4 miembros por cada una de las partes (social y empresarial), la cual una vez constituida, estudiará y establecerá el mecanismo de transformación de las categorías profesionales actualmente existentes, en Grupos Profesionales aplicándose el nuevo sistema que se proceda a establecer, a partir del inicio de la vigencia del siguiente Convenio.

Ambas partes se comprometen a la creación de la citada Comisión, en el plazo máximo de 1 mes, posterior a la publicación del presente Convenio colectivo.

A tal efecto, se acuerda una primera reunión de la Comisión, con fecha 20 de febrero de 2017.

Las citadas categorías actualmente existentes, son las siguientes:

Personal técnico y administrativo.

Técnico titulado de Grado Superior

Es el trabajador/a quien, en posesión de título académico superior, desempeña en la empresa funciones propias de su titulación, o que en razón a sus conocimientos, la empresa considera la necesidad de su contratación.

Técnico titulado de Grado Medio

Es el trabajador/a quien, en posición de título académico de grado medio, desempeña en la empresa funciones propias de su titulación, o que en razón a sus conocimientos, la empresa considere la necesidad de su contratación.

Jefe/a Administrativo

Es el trabajador/a, que con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y Dirección administrativa de la Empresa.

Oficial/a de 1ª Administrativo

CVE-DOGC-B-17046064-2017

Es el trabajador/a con servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta los trabajos propios de facturación, nóminas, cobros, pagos y operaciones análogas entre otros, dependiendo directamente de su jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste.

Oficial/a de 2ª Administrativo

Es el trabajador/a con iniciativa restringida y con subordinación al Jefe u Oficiales de 1ª, si los hubiere, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros, correspondencia y demás trabajos similares.

Auxiliar Administrativo

Es el trabajador/a que con iniciativa restringida se dedica, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas, o las puramente mecánicas inherentes al trabajo en su departamento.

Jefe/a de Proceso de datos

Es el/la Técnico/a responsable de las actividades del proceso de datos mediante ordenador, así como el trabajo de los equipos de analistas-programadores/as, programadores/as y operadores/as. Sus funciones consistirán en evaluar las necesidades de la empresa en materia de proceso de datos, proponer los objetivos a conseguir y recomendar la adquisición de los medios de hardware y software, más idóneos, colaborar con los departamentos usuarios en la creación de las aplicaciones adecuadas a sus necesidades, supervisar y dirigir las actividades de análisis funcional y orgánico, programación y explotación y, por último estudiar y proponer la introducción de cambios y modificaciones en los medios empleados a tenor de la evolución tecnológica de los equipos y sistemas informáticos.

Analista-programador/a

Es el/la Técnico/a en informática responsable del estudio y la puesta en aplicación de los sistemas y métodos más adecuados, en función de las posibilidades del hardware y el software de la instalación, y el de las necesidades de la empresa, para el tratamiento informático de los datos en las mejores condiciones de fiabilidad y rentabilidad. Normalmente realizará funciones de análisis funcional y orgánico y, a veces, simultaneará análisis y programación.

Programador/a

Es el/la Técnico/a en informática que, a partir de la información e instrucciones detalladas por el/la analista-programador/a y atendiendo al software de la base de la instalación, diseña y codifica el programa de la aplicación en el lenguaje determinado; realiza las pruebas y ensamblajes necesarios para aprovechar otros programas existentes y conseguir los resultados previstos, así como la realización de trabajos conexos a la programación.

Personal comercial

Jefe/a de ventas

Es el trabajador/a quien, al frente de la sección de Ventas o de Propaganda y/o Publicidad de la empresa y, a las órdenes inmediatas de la Dirección, orienta y da unidad a la labor de todo el personal integrado en su sección.

Vendedor/a

Es quien se ocupa de efectuar la promoción, prospección y venta de los productos de la Empresa, tomando

CVE-DOGC-B-17046064-2017

nota de pedidos, e informando sobre los mismos, cuidando de que se cumplan.

Demostrador/a

Es quien, mediante los conocimientos precisos de la elaboración de los productos de la Empresa, realiza funciones de presentación, introducción, y asesoramiento sobre los mismos, cuidándose de las reclamaciones que se produzcan del cliente, pudiendo incluso llegar a efectuar, de forma esporádica el cometido de Vendedor.

Auxiliar Demostrador/a

Es el trabajador/a, sin conocimientos precisos, pero si generales de la elaboración de los productos de la empresa, que realiza funciones de presentación para degustación de los mismos reforzando la tarea del Demostrador, si fuera necesario.

Tele operador/a-Operador/a

Es el trabajador/a encargado de realizar tareas de operación de telemarketing, atendiendo o gestionando las llamadas por vía telefónica o por medios telemáticos para la difusión y toma de pedidos, incentivando la venta, si procediera, de todo tipo de productos.

Personal de producción

Encargado/a y/o Jefe/a de Turno

Es el empleado/a que dependiendo directamente de la dirección o del Jefe Fábrica tiene a su cargo las distintas secciones o departamentos de la fábrica.

Desarrolla los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos productivos o complementarios.

Tiene a su cargo la preparación y disciplina del personal.

Responderá ante su superior de la gestión realizada.

Jefe/a de Sección y/o Línea

Es el trabajador/a que tiene a su cargo la organización de determinada sección de la planta productiva y desarrolla una tarea encaminada a la coordinación efectiva de toda un área de trabajo con dependencia directa y supervisión del Jefe de Turno, al que podrá sustituir temporalmente.

Profesional de 1ª

Es el trabajador/a que, conoce, ocupa y sabe manejar a la perfección algunas de las máquinas importantes (amasadora, laminador compacto, control de calidad, envasado, etc.) que componen la línea productiva tanto en lo referente a producción como en las operaciones de montaje y desmontaje para la limpieza y mantenimiento.

Todo/a operario/a de 1ª deberá conocer y realizar a la perfección las técnicas propias, no solo ciñéndose a las normas y fórmulas que se le faciliten sino siendo capaz, por iniciativa propia, de ajustar los distintos parámetros para obtener los resultados esperados.

Todo cambio de puesto de trabajo dentro de esta categoría que comporte la realización por parte del trabajador, de cometidos que requieran de nuevos conocimientos por parte del mismo, deberán ir siempre acompañados de un proceso de formación adecuado.

CVE-DOGC-B-17046064-2017

Profesional de 2ª

Integrarán esta categoría los empleados/as que, sin llegar a la perfección exigida a los profesionales de 1ª ejecuten las tareas antes definidas con la correspondiente corrección y eficacia.

Deben ser capaces de cubrir satisfactoriamente las ausencias temporales de un profesional de 1ª.

Profesional de 3ª

Es el empleado/a que, interviene en los procesos productivos mediante el correcto control de una o más máquinas, en la formación manual de piezas, en el empaquetado, etc., siempre donde el trabajo repetitivo sea lo principal.

Auxiliar de producción

Es el empleado/a que en apoyo de los procesos productivos y líneas, desarrolla labores manuales, sin intervención en manejo de máquinas. A los 12 meses de desempeñar esta función, pasará automáticamente a la categoría de profesional de 3ª.

El trabajador no podrá ser contratado con esta categoría cuando haya prestado servicios correspondientes a la misma con anterioridad, por tiempo superior a doce meses, continuos o discontinuos, no siendo la finalidad de su contratación la amortización de puestos de trabajo, de personal con categorías de profesional de tercera o superior.

*Personal de Mantenimiento***Jefe/a de Mantenimiento**

Es el trabajador/a que al frente del área de mantenimiento de la empresa, en uno o varios centros de trabajo, coordina el conjunto de personas integradas de dicha sección o secciones.

Encargado/a de Mantenimiento

Es el empleado/a que dependiendo directamente del Jefe de Mantenimiento, desarrolla y coordina los trabajos propios de la sección a su cargo.

Oficial/a de 1ª Mantenimiento

Es el empleado/a que ejecuta con pleno conocimiento los trabajos propios con responsabilidad consiguiente sobre su realización.

Oficial/a de 2ª Mantenimiento

Es el empleado/a que a las órdenes de su inmediato superior realiza los trabajos de su especialización y puede sustituir al Oficial de 1ª en sus ausencias.

Oficial/a de 3ª Mantenimiento

Son los trabajadores/as que realizan tareas auxiliares a los Oficiales de 2ª y 1ª. A los 3 años de su ingreso en la Empresa pasarán automáticamente a la categoría de Oficial de 2ª.

Oficial/a de 1ª Frigorista

Es el trabajador/a que ejecuta con pleno conocimiento los trabajos propios a su especialidad (mantenimiento

CVE-DOGC-B-17046064-2017

de instalaciones de frío industrial), con la responsabilidad consiguiente sobre su realización.

Oficial/a de 2ª Frigorista

Es el trabajador/a que a las órdenes de su inmediato superior realiza los trabajos propios de su especialización (mantenimiento de instalaciones de frío industrial), pudiendo sustituir al oficial de 1ª en sus ausencias.

Personal de almacén

Jefe/a de almacén frigorífico

Es el trabajador/a que al frente del área de almacén en cámaras frigoríficas, en uno o varios centros de trabajo, coordina el conjunto de personas de dicha sección o secciones.

Jefe/a de almacén no frigorífico

Es el trabajador/a que al frente del área de almacén, en uno o varios centros de trabajo, coordina el conjunto de personas de dicha sección o secciones.

Responsable de turno de almacén frigorífico

Es el profesional de almacén frigorífico que además de las funciones descritas en dicha categoría, dirige y coordina los trabajos realizados por los profesionales a su cargo, sobre los que ejerce funciones de mando.

Responsable de turno de almacén no frigorífico

Es el profesional de almacén no frigorífico que además de las funciones descritas en dicha categoría, dirige y coordina los trabajos realizados por los profesionales a su cargo, sobre los que ejerce funciones de mando.

Profesional de almacén frigorífico

Es el empleado/a que conoce y sabe manejar a la perfección los equipos de manutención propios para efectuar todas las operaciones de flujo de mantenimientos de materiales (materias primas, producto acabado, etc.) en un almacén en cámara frigorífica.

El flujo de materiales comprende entre otros:

La carga y descarga, la colocación en el lugar correspondiente, el control FIFO, la preparación de las cargas de reparto, etc. Es el responsable del mantenimiento y la limpieza del almacén y de los elementos que le ayudan en su gestión.

Profesional de almacén no frigorífico

Es el empleado/a que conoce y sabe manejar a la perfección los equipos de manutención propios para efectuar todas las operaciones de flujo de mantenimiento de materiales (materias primas, productos acabados, etc.) en los almacenes no frigoríficos.

El flujo de materiales comprende entre otros: La carga y descarga, la colocación en el lugar correspondiente, el control FIFO, la preparación de las cargas de reparto, etc. Es el responsable del mantenimiento y la limpieza del almacén y de los elementos que le ayudan en su gestión.

Profesional picking de almacén frigorífico

Es un empleado/a que realiza el proceso de recogida de productos en un almacén, en cámara frigorífica,

CVE-DOGC-B-17046064-2017

extrayendo cajas o conjuntos empaquetados de una unidad de empaquetado superior. En general cuando se recoge material abriendo una unidad de empaquetado utilizando para ello las herramientas necesarias.

Mozo/a de almacén frigorífico

Es el empleado/a que sin llegar a la perfección exigida al profesional de almacén frigorífico o al profesional picking de almacén frigorífico, ejecuta las tareas de uno u otro, con corrección y eficacia.

Al año de desempeñar esta función pasará automáticamente a la categoría de profesional de almacén frigorífico o profesional picking de almacén frigorífico.

Mozo/a de almacén no frigorífico

Es el trabajador/a que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.

Otros

I+D

Persona con experiencia profesional y conocimientos técnicos necesarios que participa en trabajos propios del departamento de investigación.

Chofer-Repardidor/a

Es el empleado/a que conduciendo vehículo sirve a domicilio los productos solicitados por los clientes, cobrando a éstos el importe de la factura correspondiente y haciéndose cargo y liquidando al encargado o jefe respectivo las cuantías económicas percibidas.

Complementariamente, mientras no realice la actividad antes descrita, puede ser destinado a labores auxiliares dentro del centro de trabajo.

Portero/a, Guardas

Es el trabajador/a, que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a las dependencias de la empresa, ejerciendo funciones de vigilancia y custodia, tanto en el exterior como en el interior, tomando nota del movimiento de personas y vehículos.

Peón/a de limpieza

Es quien se ocupa del aseo y limpieza de los locales, dependencias y utillajes de la empresa.

Capítulo décimotercero

Comisión paritaria

Artículo 44

Regulación de la Comisión paritaria

Según lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores, se establece una Comisión paritaria para la interpretación de las controversias que se deriven de la aplicación del contenido de este Convenio, y todas

CVE-DOGC-B-17046064-2017

aquellas cuestiones que le sean atribuidas por las partes de mutuo acuerdo.

Asimismo, tendrá competencia en la resolución de los supuestos de desacuerdo, en relación a la inaplicación de las condiciones establecidas en el Convenio colectivo, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

Estará formada por cuatro representantes de las empresas y por cuatro representantes de los trabajadores. Ambas representaciones podrán estar asistidas por asesores con voz pero sin voto. Los citados representantes, deberán ser miembros de la Comisión negociadora o deliberadora del presente Convenio colectivo de trabajo.

El procedimiento para llevar a cabo lo pactado en el párrafo anterior, será el siguiente:

- 1.- La parte afectada se deberá dirigir a la Comisión paritaria mediante escrito, en el cual exprese la controversia de que se trate.
- 2.- En el plazo de 15 días, la Comisión paritaria se deberá pronunciar.
- 3.- Las decisiones de la Comisión se adoptarán por mayoría de votos de cada representación.
- 4.- En caso de no existir acuerdo entre las partes éstas se someterán a la mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Todo lo dicho se entiende sin perjuicio del derecho que asiste a las partes de acciones ante la Jurisdicción Laboral.

Capítulo decimocuarto

Inaplicación de Convenio

Artículo 45

Procedimiento en caso de inaplicación condiciones establecidas en el Convenio

Será de plena aplicación lo previsto en el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los trabajadores.

En caso de discrepancias en relación a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, cualquiera de las partes podrá someter las mismas a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse.

De no alcanzarse un acuerdo en el plazo antes indicado, se deberá someter la cuestión al procedimiento de mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, al cual se podrá acudir previa solicitud de cualquiera de las partes, en un nuevo plazo de 7 días.

En caso de no haberse solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos, o al órgano autonómico equivalente.

Capítulo decimoquinto

Disposiciones finales

Primera

Incremento salarial

El incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del Convenio será:

Para el año 2016, (con efectos de 1 de enero de 2016), se acuerda un incremento del 1% sobre tablas salariales del Convenio a 31 de Diciembre de 2015, resultando las tablas salariales que se anexan.

Para el año 2017, el incremento salarial consistirá en un 1'5% y se aplicará sobre tablas salariales del

CVE-DOGC-B-17046064-2017

Convenio a 31 de Diciembre de 2016, resultando las tablas salariales que se anexan.

Cláusula de revisión

En el supuesto de que el IPC estatal acumulado de los años 2016 y 2017, superase el 2'5% de incremento pactado, y una vez publicado el IPC correspondiente a 2017, las tablas salariales se revisarán, adecuándose al citado porcentaje acumulado resultante, siendo de aplicación las citadas tablas desde 1 de enero de 2018, sin devengarse atrasos respecto a ejercicios anteriores.

Segunda

Plus vinculación

El concepto plus de vinculación, citado en el artículo 14 del presente Convenio colectivo, será objeto exclusivamente para el año 2016, de un incremento de un 2,5%, con efectos de 1 de Enero de 2016.

Tercera

Igualdad de derechos

Cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, éste deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos, y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

Cuarta

Comisión paritaria de productividad

Las partes signatarias del presente Convenio, estiman necesario establecer un procedimiento de solución de la problemática que pueda existir en las empresas, en relación a la productividad, y en tal sentido, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, se deberá constituir en el seno de las empresas una Comisión paritaria al objeto de intentar solucionar las problemáticas planteadas.

Quinta

Derecho supletorio

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente en la materia, con respeto a las condiciones más beneficiosas que pudieran disfrutar los trabajadores en cada empresa.

| Tablas convenio masas congeladas 2016 | | | | |
|--|-------------------------|------------------------------|--------------------------------|----------------------------|
| Categorías | Salario convenio | Plus nocturno jornada | Horas extras laborables | Salario bruto anual |
| Producción | | | | |
| Encargado-Jefe de turno | 1.421,81 | 11,50 | 18,80 | 21.327,10 |
| Jefe sección y/o línea | 1.347,99 | 10,96 | 17,71 | 20.219,89 |
| Profesional 1ª | 1.271,72 | 10,44 | 16,63 | 19.075,78 |

CVE-DOGC-B-17046064-2017

| | | | | |
|---------------------------------|----------|-------|-------|-----------|
| Profesional 2ª | 1.125,50 | 10,44 | 14,90 | 16.882,53 |
| Profesional 3ª | 1.046,28 | 10,44 | 13,96 | 15.694,26 |
| Auxiliar producció | 929,31 | 10,45 | 13,20 | 13.939,71 |
| Técnico y administrativo | | | | |
| Téc., tit. gr. supe. | 1.810,61 | | 22,99 | 27.159,17 |
| Tec., tit. gr. medio | 1.675,75 | | 22,99 | 25.136,20 |
| Jefe administrativo / a | 1.468,52 | | 20,12 | 22.027,83 |
| Ofic. 1ª adm. | 1.224,58 | | 16,86 | 18.368,69 |
| Ofc. 2ª adm. | 1.148,66 | | 15,84 | 17.229,93 |
| Auxiliar adm. | 929,31 | | 13,22 | 13.939,71 |
| Jefe proceso de datos | 1.810,61 | | 22,99 | 27.159,17 |
| Analista-programador | 1.675,75 | | 22,99 | 25.136,20 |
| Programador | 1.468,52 | | 20,12 | 22.027,83 |
| Personal comercial | | | | |
| Jefe ventas | 1.468,52 | | 20,12 | 22.027,83 |
| Vendedor | 1.231,68 | | 16,89 | 18.475,23 |
| Demostrador | 1.359,17 | | 18,55 | 20.387,59 |
| Auxiliar demostrador | 985,95 | | 13,58 | 14.789,26 |
| Teleoperador-operador | 985,95 | | 13,58 | 14.789,26 |
| Oficios diversos | | | | |
| Jefe de mantenimiento | 1.468,52 | | 20,12 | 22.027,83 |
| Encargado mantenimiento | 1.421,81 | | 19,34 | 21.327,10 |
| Oficial 1ª mant. | 1.403,05 | | 18,88 | 21.045,70 |
| Oficial 2ª mant. | 1.222,10 | | 16,76 | 18.331,45 |

CVE-DOGC-B-17046064-2017

| | | | | |
|---------------------------------|----------|-------|-------|-----------|
| Oficial 3ª mant. | 1.082,17 | | 15,07 | 16.232,52 |
| Oficial 1ª frigorista | 1.403,05 | | 18,88 | 21.045,70 |
| Oficial 2ª frigorista | 1.222,10 | | 16,76 | 18.331,45 |
| Jefe almacén frig | 1.421,81 | | 18,40 | 21.327,11 |
| Respons.turno almacén frig. | 1.331,61 | | 17,78 | 19.974,12 |
| Prof. almacén f | 1.257,88 | | 17,18 | 18.868,21 |
| Prof. picking almacén frig. | 1.241,40 | | 16,77 | 18.620,98 |
| Mozo almacén f | 1.032,79 | | 14,33 | 15.491,78 |
| Jefe almacén no frig. | 1.347,24 | | 18,40 | 20.208,67 |
| Respons.turno almacén no frig. | 1.228,06 | | 17,58 | 18.420,87 |
| Prof. almacén no frig. | 1.108,88 | | 16,76 | 16.633,14 |
| Mozo almacén no frig. | 1.012,28 | | 14,33 | 15.184,20 |
| Chofer repart. | 1.222,10 | | 16,76 | 18.331,45 |
| I+D | 1.271,72 | 10,45 | 16,63 | 19.075,78 |
| Personal de trabajos aux. | | | | |
| | | | | |
| Portero-guarda | 1.082,17 | | 15,07 | 16.232,52 |
| Peón limpieza | 1.037,05 | 10,44 | 13,90 | 15.555,72 |
| Artículo. 21 kilometraje | | | | |
| | 0,32 € | | | |

| Tablas convenio masas congeladas 2017 | | | | |
|--|-------------------------|------------------------------|--------------------------------|----------------------------|
| Categorías | Salario convenio | Plus nocturno jornada | Horas extras laborables | Salario bruto anual |
| Producción | | | | |
| Encargado-jefe de turno | 1.443,13 | 11,67 | 19,08 | 21.647,01 |
| Jefe sección y/o línea | 1.368,21 | 11,12 | 17,98 | 20.523,19 |

CVE-DOGC-B-17046064-2017

| | | | | |
|---------------------------------|----------|-------|-------|-----------|
| Profesional 1ª | 1.290,79 | 10,60 | 16,88 | 19.361,92 |
| Profesional 2ª | 1.142,38 | 10,60 | 15,13 | 17.135,77 |
| Profesional 3ª | 1.061,98 | 10,60 | 14,17 | 15.929,67 |
| Auxiliar producció | 943,25 | 10,60 | 13,40 | 14.148,80 |
| Técnico y administrativo | | | | |
| Tec.,tit. gr.supe. | 1.837,77 | | 23,33 | 27.566,56 |
| Tec.,tit. gr.medio | 1.700,88 | | 23,33 | 25.513,25 |
| Jefe administrativo/a | 1.490,55 | | 20,42 | 22.358,24 |
| Ofic.1ª adm. | 1.242,95 | | 17,11 | 18.644,22 |
| Ofic.2ª adm. | 1.165,89 | | 16,08 | 17.488,38 |
| Auxiliar adm. | 943,25 | | 13,41 | 14.148,80 |
| Jefe proceso de datos | 1.837,77 | | 23,33 | 27.566,56 |
| Analista-programador | 1.700,88 | | 23,33 | 25.513,25 |
| Programador | 1.490,55 | | 20,42 | 22.358,24 |
| Personal comercial | | | | |
| Jefe ventas | 1.490,55 | | 20,42 | 22.358,24 |
| Vendedor | 1.250,16 | | 17,14 | 18.752,36 |
| Demostrador | 1.379,56 | | 18,83 | 20.693,41 |
| Auxiliar demostrador | 1.000,74 | | 13,79 | 15.011,10 |
| Teleoperador-operador | 1.000,74 | | 13,79 | 15.011,10 |
| Oficios diversos | | | | |
| Jefe de mantenimiento | 1.490,55 | | 20,42 | 22.358,24 |
| Encargado mantenimiento | 1.443,13 | | 19,63 | 21.647,01 |
| Oficial 1ª mant. | 1.424,09 | | 19,16 | 21.361,39 |

CVE-DOGC-B-17046064-2017

| | | | | |
|----------------------------------|----------|-------|-------|-----------|
| Oficial 2ª mant. | 1.240,43 | | 17,01 | 18.606,42 |
| Oficial 3ª mant. | 1.098,40 | | 15,29 | 16.476,01 |
| Oficial 1ª frigorista | 1.424,09 | | 19,16 | 21.361,39 |
| Oficial 2ª frigorista | 1.240,43 | | 17,01 | 18.606,42 |
| Jefe almacén frig | 1.443,13 | | 18,67 | 21.647,02 |
| Respons. turno almacén frig. | 1.351,58 | | 18,05 | 20.273,74 |
| Prof. almacén f | 1.276,75 | | 17,44 | 19.151,24 |
| Prof. picking almacén frig. | 1.260,02 | | 17,02 | 18.900,29 |
| Mozo almacén f | 1.048,28 | | 14,55 | 15.724,16 |
| Jefe almacén no frig. | 1.367,45 | | 18,67 | 20.511,80 |
| Respons.turno almacén no frig. | 1.246,48 | | 17,85 | 18.697,18 |
| Prof. almacén no frig. | 1.125,51 | | 17,01 | 16.882,64 |
| Mozo almacén no frig. | 1.027,46 | | 14,55 | 15.411,96 |
| Chofer repart. | 1.240,43 | | 17,01 | 18.606,42 |
| I+D | 1.290,79 | 10,60 | 16,88 | 19.361,92 |
| Personal de trabajos aux. | | | | |
| Portero-guarda | 1.098,40 | | 15,29 | 16.476,01 |
| Peón limpieza | 1.052,60 | 10,60 | 14,11 | 15.789,06 |
| Artículo 21 kilometraje | 0,32 € | | | |

(17.046.064)