

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**9899** *Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cargill, SLU. para los centros de trabajo de Barcelona, San Cugat del Vallés, Reus, La Roda, Zaragoza y Martorell.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Cargill, S.L.U. para los centros de trabajo de Barcelona, San Cugat del Vallés, Reus, La Roda, Zaragoza y Martorell, Código de Convenio n.º 90007071011990, que fue suscrito con fecha 18 de octubre de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y, de otra, por miembros de los diferentes Comités de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de mayo de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

#### CONVENIO COLECTIVO DE CARGILL, S.L.U.

Para los centros de trabajo de

Barcelona, Muelle Alvarez de la Campa, s/n.  
Sant Cugat del Vallés, Av. Alcalde Barnils, s/n (Barcelona).  
Reus, Ctra. Alcolea, s/n (Tarragona).  
La Roda, Ctra. de la Munera, s/n (Albacete).  
Zaragoza, José Pellicer, 35-6.  
Martorell, Marie Curie, 6, inscritos en el C.C.C. 08/1621292/60.

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito de Aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio, que ha sido negociado entre la representación de la Dirección de la Empresa Cargill España, S.A., con domicilio en Sant Cugat del Vallés (Barcelona), Avda. Alcalde Barnils, s/n. y la representación legal de los trabajadores formada por miembros de los diferentes Comités de Empresa en base a la legitimación que ostentan de acuerdo con el art. 87 del Real Decreto Legislativo 1/1995 Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, es de aplicación solo a los centros de trabajo que se relacionan a continuación, quedando expresamente excluidos los no mencionados:

Barcelona, Muelle Alvarez de la Campa, s/n.  
Sant Cugat del Vallés, Av. Alcalde Barnils, s/n (Barcelona).

Reus, Ctra. Alcolea, s/n (Tarragona).  
La Roda, Ctra. de la Munera, s/n (Albacete).  
Zaragoza, José Pellicer, 35-6.  
Martorell, Marie Curie, 6 (Barcelona), inscritos en el C.C.C. 08/1621292/60.

## Artículo 2. *Ámbito personal.*

La aplicación del presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores de la plantilla que presten servicio en el momento de su firma en los centros de trabajo mencionados en el artículo anterior, cuyas relaciones jurídico-laborales estén reguladas por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24-3, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se excluyen del ámbito del presente convenio:

El personal Directivo a que hacen referencia los artículos 1.º 3.c) y 2.º 1.a) del Real Decreto Legislativo mencionado en el párrafo primero de este artículo.

El personal que no pertenezca a los Centros de Trabajo indicados en el Art. 1º.

El personal adscrito al Código Cuenta Cotización n.º 8/128089-71

Aquel otro personal que no le sea de aplicación según el Real Decreto Legislativo mencionado anteriormente.

## CAPÍTULO II

### Cláusulas de Garantía

## Artículo 3. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio tendrá una vigencia desde la fecha de su firma, hasta el 31 de Diciembre del año 2.011; no obstante, para el año 2.010 los efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de dicho año, y, para el 2.011, se aplicarán los importes pactados en el articulado de este Convenio así como el incremento general acordado en el artículo 36.

## Artículo 4. *Revisión, rescisión y prórroga.*

La denuncia, que podrá formularse por cualquiera de las dos partes, deberá formalizarse por escrito y se presentará por la parte denunciante dentro del último mes a la fecha del vencimiento.

Denunciado o no el Convenio, y hasta tanto se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el contenido obligacional y normativo durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio o norma que lo sustituya. No será así con respecto a los incrementos salariales o importes económicos, que serán abonados desde la fecha que expresamente se pacte.

Las negociaciones para el nuevo Convenio se iniciarán en la fecha que ambas partes acuerden.

## CAPÍTULO III

### Vinculación a la totalidad y garantía personal

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

Las condiciones aquí pactadas, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, declarara la nulidad de alguno de los pactos del presente Convenio, las partes adoptarán las medidas necesarias a fin de adecuar éste a la legalidad.

#### Artículo 6. *Garantías personales.*

A nivel personal, se podrán modificar o ampliar las condiciones pactadas en este Convenio, siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes y no se contradiga los mínimos de derecho necesario.

### CAPÍTULO IV

#### Interpretación y vigilancia

#### Artículo 7. *Interpretación.*

La interpretación de lo pactado en este Convenio, corresponde a la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo siguiente, cuya actuación no invadirá los ámbitos legales que en cada caso corresponda y a los que las partes podrán acudir libremente una vez dicha Comisión Paritaria haya emitido su criterio sobre el asunto puesto a su consideración.

#### Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

1. Composición: La Comisión Paritaria estará compuesta de ocho miembros; cuatro, preferentemente de distintos centros, por la representación de los trabajadores, y otros cuatro por la Dirección de la Empresa; todos ellos con sus respectivos suplentes.

Cada parte podrá contar con la asistencia de un asesor externo, quien intervendrá con voz, pero sin voto.

Las dos representaciones podrán nombrar un secretario que, según se determine, podrá tener la condición o no de vocal.

Durante la vigencia de este Convenio, la comisión estará compuesta:

Por la Representación de los Trabajadores:

Arrastia Inglés, Faustino.  
Blanco Casal, Clemente.  
Fernández Justo, Manuel.  
Meseguer Sánchez, José.

Por la Dirección de la Empresa:

Correa Morán, Agustín.  
Fernández Ledesma, Fernando.  
Mateo López, Juan.  
Vélez de Mendizábal, Carlos.

2. Normas de actuación. Reuniones.—Las reuniones se celebrarán en el término de siete días a partir del requerimiento de cualquiera de las dos partes.

La comisión recibirá cuantas consultas sobre la interpretación del convenio que se le formulen, tanto a través de la Dirección como de la representación de los trabajadores.

En el caso de que durante la vigencia de este Convenio, se promulgara una nueva regulación legal de la Comisión Paritaria de los convenios colectivos, la Comisión se reunirá para adecuar, si procede, las normas de este Capítulo a la nueva legislación.

3. Acuerdos de la Comisión Paritaria.—Los acuerdos de la Comisión, serán reflejados en un Acta, en el plazo que en cada caso se determine en su seno.

## CAPÍTULO V

**Organización del trabajo**Artículo 9. *Facultad de organización.*

Como norma general, la organización práctica del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de los Centros de Trabajo, es facultad de la Dirección de la Empresa. Y ello, sin menoscabo de las atribuciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal al respecto.

Artículo 10. *Jerarquía en el trabajo.*

Todo el personal debe cumplir las obligaciones laborales, observar las instrucciones de sus jefes respectivos y cumplir sus órdenes con la mayor exactitud. Acatarán las indicaciones que se le hagan y guardarán en todo momento el debido respeto y consideración tanto a sus superiores como a sus compañeros de trabajo.

Asimismo, los superiores guardarán la debida consideración y respeto en sus relaciones con el personal a ellos subordinado.

Artículo 11. *Facultades de la Dirección.*

La empresa podrá adoptar los sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue oportunos y necesarios para mejorar los métodos y la productividad, acelerando los procesos técnicos, siempre que tales medidas no se opongan a las disposiciones vigentes en la materia en todo momento.

Son, además, facultades de la Dirección de la Empresa:

La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, utillaje, herramientas y muebles encomendados a los trabajadores.

Los cambios de puesto de trabajo y la redistribución del personal en el seno de los centros de trabajo con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. Dichos cambios, no supondrán disminución de las remuneraciones fijas, si bien esta circunstancia no podrá suponer incrementos en las remuneraciones fijas de aquellos trabajadores que ya ocupasen el mismo puesto.

Lo anterior, no será de aplicación en aquellos cambios o redistribuciones de puesto de trabajo motivados por mutuo acuerdo o indicación médica, la cual deberá ser aceptada por el trabajador y la Dirección de la Empresa.

El mantenimiento del orden y la disciplina del trabajo.

Tales facultades se expresan a título enunciativo, sin perjuicio de lo indicado en el artículo 9.

Artículo 12. *Obligaciones de la dirección de la empresa.*

Son las siguientes:

a) Informar a los representantes de los trabajadores, conforme y de acuerdo con la legislación vigente, acerca de las modificaciones de carácter general en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección de la Empresa.

b) Establecer y confeccionar las nóminas de forma clara y sencilla a fin de que puedan ser comprendidas fácilmente por los trabajadores.

c) Estimular cualquier iniciativa de cualquier trabajador, encaminada a mejorar y perfeccionar la productividad de su puesto de trabajo, y en general. Para ello, se instalará en cada centro de trabajo un buzón de sugerencias, las cuales, serán debidamente contestadas.

d) Comunicar al Comité de Empresa o Delegados de Personal las sanciones que se impongan al personal, siempre que el interesado lo autorice.

## CAPÍTULO VI

## Clasificación del personal

Artículo 13. *Estructura profesional.*

La estructura profesional recogida en este artículo, introduce una mejor racionalización de los esquemas productivos y los diversos cometidos que se realizan en los diferentes ámbitos de aplicación de este Convenio. Se distribuirán en los siguientes grupos profesionales:

- a. Dirección.
- b. Gestión y administración.
- c. Ejecución y supervisión técnica.
- d. Fabricación.

Dichos grupos profesionales (divididos en Subgrupos) encuadran todos los puestos de trabajo. A título meramente enunciativo, se establecen y distribuyen como sigue:.

Grupo profesional	Puestos de trabajo.
<p>a. Dirección</p> <p>Subgrupo a-1: Gerencia.</p>	<p>Director Departamento o Área Corporativa.</p> <p>Director de División.</p> <p>Director Unidad de Negocio.</p> <p>Subdirector Depto. Corporativo.</p>
<p>b. Gestión y administración</p> <p>Subgrupo b-1: Gestión.</p> <p>Subgrupo b-2: Administración y Servicios Generales.</p>	<p>Abogado Controller.</p> <p>Jefe Relaciones Laborales.</p> <p>Adjunto Director.</p> <p>Administrativo 1.<sup>a</sup></p> <p>Administrativo 2.<sup>a</sup></p> <p>Auxiliar Administrativo.</p> <p>Coordinador compra-venta divisas.</p> <p>Director Administrativo.</p> <p>Jefe Administrativo 1.<sup>a</sup></p> <p>Jefe Administrativo 2.<sup>a</sup></p> <p>Ordenanza.</p> <p>Subdirector Administrativo</p> <p>Telefonista-Recepcionista.</p> <p>Telexista.</p> <p>Trainee Gestión/Admón..</p>
<p>Subgrupo b-3: Informática.</p>	<p>Analista Informático.</p> <p>Analista Programador.</p> <p>Jefe Proyectos Informáticos.</p> <p>Operador Informático.</p> <p>Programador Informático.</p> <p>Técnico en Comunicaciones y Voz.</p> <p>Técnico Corporativo en Sistemas.</p>
<p>c. Ejecución y supervisión técnica</p> <p>Subgrupo c-1: Producción</p>	<p>Director Fábrica.</p>

Grupo profesional	Puestos de trabajo.
	Director Silos. Jefe Mantenimiento. Jefe Operaciones. Jefe Producción. Supervisor. Técnico. Técnico Producción Animal. Trainee Técnico.
Subgrupo c-2: Comercial	Oficial 1ª Comercial Oficial 2ª Comercial. Delegado compraventa agrícola Director Comercial. Director de Compras. Promotor compraventa agrícola Subdirector Comercial. Técnico Comercial. Técnico compraventa agrícola. Trainee Comer./Ejecuc..
Subgrupo c-3: Actividades Complementarias.	Director de Marketing. Técnico Publicidad.
d. Fabricación	
Subgrupo d-1: Producción	Ayudante Planta. Ayudante Refinería. Ayudante. Jefe de Turno Operador Botonera Tromel. Operador Caldera y Secadero. Operador Descarga Neumática. Operador Extracción. Operador Polivalente. Operador Preparación. Operador Refinería. Operador Torre. Operador Winterización.
Subgrupo d-2: Mantenimiento	Electricista 1. <sup>a</sup> Electricista 2. <sup>a</sup> Engrasador. Jefe de Equipo Mantenimiento. Jefe de Taller Mecánico 1. <sup>a</sup> Mecánico 2. <sup>a</sup> Mecánico Portamax.
Subgrupo d-3: Laboratorio	Analista Laboratorio. Auxiliar Laboratorio. Encargado Laboratorio.
Subgrupo d-4: Actividades Diversas.	Almacenero Instalaciones. Ayudante Descargas.

Grupo profesional	Puestos de trabajo.
	Ayudante Recep. Semillas. Basculero. Cargador Aceite. Cargador Harina. Conductor Pala. Chófer Camión. Encargado Almacén. Encargado Recepción Semillas. Peón.

Artículo 14. *Puesto de trabajo.*

Se entiende por Puesto de trabajo, el conjunto de actividades o funciones principales y complementarias asignadas.

Artículo 15. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se realizará entre los puestos de trabajo de un mismo Grupo Profesional.

Cuando la movilidad deba efectuarse entre los puestos de trabajo de diferente Grupo Profesional, no tendrá otras limitaciones que las de poseer los conocimientos directivos, técnicos, profesionales o administrativos suficientes.

En ambos casos, cuando fuese necesario, previa o simultáneamente a la ocupación del puesto, la Dirección proporcionará la formación precisa que permita realizar el trabajo con razonables garantías de seguridad, eficacia y productividad.

En todo caso se respetará lo establecido en el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 1/1995 ya citado, o lo que establezcan las Disposiciones Legales en cada momento sobre esta materia.

## CAPÍTULO VII

### Contratación y Ascensos

Artículo 16. *Contratación y Ascensos del personal.*

1. Para la contratación que deba producirse durante la vigencia del presente convenio, se estará a lo dispuesto en las leyes laborales. No obstante, ambas partes acuerdan que las vacantes existentes de categoría superior serán cubiertas por el personal de plantilla fija de la Empresa, siempre que esté capacitado, lo que se probará mediante pruebas objetivas. Las vacantes serán publicadas en los tablones de anuncios para conocimiento general. La Dirección de la empresa informará previamente a los representantes legales de los trabajadores cuando haya que cubrir vacantes de personal con contrato de trabajo indefinido.

2. El personal al servicio de la empresa tendrá derecho preferente a cubrir las vacantes existentes o que se produzcan dentro de la empresa, en igualdad de condiciones de aptitud y profesionalidad.

Los puestos técnicos, directivos, ejecutivos de confianza y jefes, serán en todo caso de libre designación por la empresa.

En los demás supuestos, la cobertura de la vacante se decidirá por la aplicación de criterios objetivos, cuantificables y contrastables, que se definirán en cada caso en función de la plaza. El Comité de Empresa será consultado por la Dirección de la Empresa sobre la definición de las características del puesto, el perfil necesario para cubrirlo, los requisitos y los criterios para la cobertura.

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.

3. En desarrollo de lo previsto en el artículo 15, 1, a) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se identifican seguidamente los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que, entre otros, pueden cubrirse con contratos para obra o servicio determinado:

a) Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de edificios, locales e instalaciones.

b) Ampliación, automatización o mejora del proceso productivo o de líneas de productos.

c) Montaje, puesta en marcha, reforma y reparación de:

Maquinaria y equipos de trabajo.

Instalaciones.

Elementos de transporte.

d) Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, tales como:

Nuevas líneas de producción.

Compra-venta de productos agrícolas para producción y/o comercialización.

Recepción y control de materias primas y expedición de productos acabados.

Descarga de barcos.

Molturación de semillas oleaginosas derivadas de necesidades productivas de duración indeterminada.

Control de calidad y Laboratorio para trabajos temporales de duración incierta.

Investigación y desarrollo.

Nuevos productos o servicios.

Estudios de mercado.

Publicidad.

Apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.

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

4. Con el objeto de facilitar la contratación estable de los trabajadores, los contratos de trabajo de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, se podrán transformar en el contrato para el fomento de la contratación indefinida que regulen las disposiciones legales de rango estatal o de comunidad autónoma. Los contratos que se formalicen tendrán el régimen legal y las bonificaciones e incentivos de Seguridad Social que establezcan las disposiciones mencionadas.

#### Artículo 17. *Retribución y asignación de puesto de trabajo.*

Dado el menor conocimiento de la Compañía y de los procesos internos de trabajo, para el personal que se incorpore a la Empresa, la retribución a percibir será fijada por acuerdo entre la Dirección y el trabajador en el contrato de trabajo.

A todo el personal, al ingresar en la plantilla de la Empresa, se le asignará el Grupo Profesional que corresponda al puesto de trabajo ocupado.



## Artículo 18. *Período de prueba.*

Su duración no podrá exceder de los siguientes períodos:  
Nueve meses para el Grupo Profesional de:

Dirección:

Siete meses para los Grupos Profesionales de:

Gestión y Administración.  
Ejecución y Supervisión Técnica.

Cuatro meses para el Grupo Profesional de:

Fabricación.

## CAPÍTULO VIII

### Seguridad e Higiene

## Artículo 19. *Seguridad y salud laboral.*

Los Comités de Seguridad y Salud tratarán de perfeccionar su cometido imbuyendo a todos los trabajadores la importancia de los conceptos de esta materia. Se encargarán, además, de vigilar la aplicación de las normas vigentes en cada momento, legales o de Empresa, con la mayor escrupulosidad e interés. Las reuniones se llevarán a cabo con la frecuencia necesaria y no menos de una cada tres meses.

De conformidad con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Además de las pruebas médicas que resulten aplicables de conformidad con los protocolos médicos específicos, se realizarán mamografías a las mujeres que tengan 45 o más años y la prueba PSA (antígeno prostático específico) a los empleados a partir de los 50 años de edad.

## Artículo 20. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará el equipo necesario para desarrollar el trabajo en buenas condiciones de seguridad e higiene.

Los representantes de los trabajadores que formen parte de los Comités de Seguridad y Salud participarán en la elección de la ropa de trabajo.

Los trabajadores que utilicen ropa y equipo de trabajo facilitados por la Empresa, conservarán éstos en buen estado, salvando el deterioro natural por el uso.

## CAPÍTULO IX

### Régimen de Trabajo

## Artículo 21. *Jornada laboral.*

1. La jornada laboral ordinaria queda establecida en 1776 horas anuales, realizándose 8 horas diarias de trabajo efectivo y 40 horas semanales, en promedio, ya sea semana a semana o con los cómputos correspondientes según los turnos de trabajo.

Continuarán vigentes los calendarios laborales y cuadros de horarios que se aplican en la actualidad. Si al final de cada año los empleados hubiesen trabajado más o menos horas de la jornada anual pactada, tales horas serán descansadas o recuperadas en el primer trimestre natural del año siguiente.

2. Flexibilidad de Horarios.—Los empleados administrativos de las fábricas de Barcelona y Reus, excluyendo la sección de Entregas-Báscula, podrán retrasar su entrada al trabajo hasta un máximo de 60 minutos cuando realicen jornada partida y hasta un máximo de 30 minutos durante la jornada intensiva de verano. En tal caso, la salida del trabajo deberá retrasarse por un tiempo equivalente al retraso en la entrada a fin de cumplir la jornada diaria de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en las disposiciones legales sobre maternidad y lactancia, las trabajadoras que no realicen turnos podrán flexibilizar su jornada de trabajo hasta que su hijo tenga 9 meses, pudiendo adelantar o retrasar su hora de entrada al trabajo hasta un máximo de una hora. En cualquier caso, la trabajadora deberá cumplir siempre con las horas diarias de trabajo.

3. Jornada irregular.—Por acuerdo entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, la distribución de la jornada laboral podrá ser regular o irregular a lo largo del año, respetando, en todo caso, los descansos mínimos diarios y entre jornadas previstos legalmente.

4. Cuando la jornada se realice de forma continuada, podrán descansarse 15 minutos, no computándose estos descansos como tiempo de trabajo efectivo, para lo que, en función de las necesidades organizativas, se adelantaría la entrada o se retrasaría la salida del trabajo por igual tiempo.

5. El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, con el equipo necesario y dedicado a él.

6. Durante el período vacacional, el personal de régimen de turnos realizará, cuando sea preciso, una jornada de 42 horas semanales de trabajo efectivo. El exceso sobre las 40 horas de trabajo efectivo se compensará con descansos iguales a aquél exceso al final de dicho período vacacional.

7. El personal de Jornada Partida, podrá disponer de jornada intensiva durante aproximadamente tres meses al año y que, orientativamente, iría del 15 de junio al 15 de septiembre, iniciándose en lunes y finalizando en domingo.

No obstante lo anterior, la Dirección de la Empresa, previa información a los representantes legales del personal, tendrá la facultad de excluir de su realización al personal de mantenimiento mecánico y eléctrico durante un mes aproximadamente para la reparación anual de la maquinaria e instalaciones. Durante dicho período los empleados afectados realizarán siete horas de trabajo efectivo en jornada partida, tal como establece el apartado 7.1 del presente artículo.

Durante la jornada intensiva los afectados por la misma realizarán siete horas de trabajo efectivo; el tiempo trabajado de menos en el verano, se recuperará durante los nueve meses restantes del año a razón de 15 minutos diarios, iniciándose la recuperación a partir del primer día laborable del mes de enero.

7.1 El personal de Jornada Partida que, por razón de su trabajo, no pueda realizar la totalidad del período de jornada intensiva, al objeto de que los 15 minutos de recuperación que se establecen en el párrafo anterior, no represente para dicho personal una realización de mayor tiempo de trabajo, efectuará, cuando proceda y en el período de jornada intensiva, 7 horas de trabajo efectivo en jornada partida, siendo la Dirección de la Empresa, en función de las necesidades del departamento, sección o puesto de trabajo, quien determinará su ordenación y distribución.

7.2 La jornada intensiva regulada en este artículo, se establece en base a las siguientes cláusulas, que actuarán como condición resolutoria en caso de incumplimiento de alguna de ellas. El mismo efecto producirá la declaración de nulidad o interpretación contraria, en cualquiera de los puntos del pacto, hecha por la Autoridad Administrativa, Juez y/o Tribunal.

## Cláusulas

1.<sup>a</sup> Se respetarán en el futuro las 40 horas semanales de trabajo efectivo, ya sea semana a semana o con los cómputos correspondientes según los turnos de trabajo y/o por disfrute de la jornada intensiva, salvo reducción de la jornada laboral por imperativo legal.

2.<sup>a</sup> Se pacta que, al existir diferencia de horas de trabajo efectivo en los meses de verano respecto de los restantes meses del año, no se realizarán compensaciones horarias por realización de vacaciones, situaciones de incapacidad temporal, maternidad, uso de excedencias, permisos, y/o cambios de puestos de trabajo, se produzcan éstas en una u otra época. Es decir, que no se realizarán cómputos anuales de horas.

3.<sup>a</sup> En el supuesto de que el personal en régimen de trabajo a turnos pasara a jornada partida, y pudiera, a juicio del Director de Fábrica, disfrutar de la jornada intensiva, sea por la totalidad de su duración o parte de ella, realizará 8 horas diarias de trabajo efectivo, salvo acuerdo mutuo.

7.3 El personal que pudiendo disfrutar de jornada intensiva, o su equivalente de siete horas en jornada partida, no hubiese recuperado el tiempo a que se hace referencia en el apartado quinto, segundo párrafo, de este artículo, desde el primer día laborable del mes de enero, deberá hacerlo en el resto del año, incrementando aquellos quince minutos en la proporción que represente el tiempo no recuperado desde el 1 de enero hasta la fecha en que se inicie la recuperación.

### Artículo 22. *Trabajos de personal en Retén.*

El Retén ha sido establecido por la Empresa, para atender de un modo continuado las necesidades básicas de funcionamiento del proceso productivo. Para ello es necesaria la disponibilidad permanente de personas que, durante un período semanal, estén de servicio.

Su implantación se debe a la peculiaridad de las Plantas y el sistema de descarga de buques, pretendiendo con el citado servicio, reparar y prevenir averías imprevistas que pudieran perjudicar a las personas o a las instalaciones.

El ámbito funcional del Retén se circunscribe a:

Mecánicos de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>  
Ayudantes de Mantenimiento.  
Electricistas de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>

El servicio de Retén tendrá la consideración de trabajo para la prevención de daños graves y/o urgentes, con la obligatoriedad que dicha prestación comporta de acuerdo con las normas legales o convencionales y se regirá por las normas que figuran en el anexo 1.

### Artículo 23. *Turno rotativo.*

Al tener un proceso productivo continuo y de descargas/cargas de buques con el mismo régimen, se ha establecido un sistema de turnos rotativos y sustituciones de realización obligatoria, dado que al emplearse disolventes en las fábricas y manipulación de graneles, por iniciativa propia y a requerimiento de la Administración Local, se hace imprescindible estar siempre preparados para que de forma inmediata, se atiendan, prevean y reparen averías o escapes imprevistos y extraordinarios, asegurando el mantenimiento de los máximos niveles de seguridad de las personas, de las instalaciones y del medio ambiente.

El personal incluido en trabajos de turno rotativo, se regirá por las normas que figuran en el anexo n.º 2 de este Convenio.

## Artículo 24. *Puntualidad-Asistencia.*

Todos los trabajadores de la Empresa observarán la más estricta puntualidad en sus horarios de trabajo. El control de entrada y salida, en los casos en los que se utilicen fichas, se hará con el equipo y ropa de trabajo.

En caso de imposibilidad de asistencia por causa justificada, se comunicará ésta a su superior jerárquico dentro de la primera hora del horario establecido para cada puesto. Se exceptúa el personal con normas específicas, que se regirá por éstas, y los casos de fuerza mayor.

## Artículo 25. *Festivos.*

1. Se considerarán festivos abonables y sin recuperación, únicamente los días señalados por las autoridades competentes en cada una de las provincias donde radiquen los centros de trabajo de la Empresa.

2. Además, los trabajadores tendrán derecho a dos días adicionales de fiesta que serán disfrutados añadiéndolos al período de vacaciones, sin perjuicio de los ajustes que procedan a fin de cumplir la jornada anual establecida en el art. 21. Uno de los días adicionales de fiesta absorbe y compensa la fiesta recuperable que, en su caso, pueda ser fijada por las autoridades estatales o autonómicas. No obstante, la Dirección de la Empresa podrá autorizar que los departamentos o secciones que habitualmente descansan los días de fiesta, disfruten uno de los festivos adicionales en el día de fiesta recuperable, en lugar de acumularlo al período vacacional. Si no hubiese fiesta recuperable, los dos festivos adicionales se disfrutarán añadiéndolos a las vacaciones anuales.

## Artículo 26. *Vacaciones.*

Para todo el personal de la Empresa se establecen veintidós días laborales (que equivalen a treinta días naturales como mínimo). De estos días se podrá disponer, siempre que la organización del trabajo lo permita y sea autorizado por el superior jerárquico, dentro de los criterios de productividad y/o disponibilidad, hasta cinco días a lo largo del año, uno a uno. El resto, hasta el total de los veintidós días, o los veintidós disponibles en el supuesto de no utilizar los cinco días o parte de ellos, se podrán fraccionar en dos períodos como máximo.

La retribución a percibir durante el período de vacaciones comprenderá las remuneraciones fijas brutas de cada trabajador; y que son: Integro, y a quien los perciba, Tóxico, Antigüedad y Disminuidos; y, además, 1.707,14 € anuales en concepto de Bolsa de Vacaciones que se abonará junto con la paga normal del mes de Marzo.

El período de vacaciones y la fecha de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, atendiendo a los deseos de aquéllos, siempre que no sea en menoscabo de la organización del trabajo. El calendario de vacaciones, se confeccionará y publicará para permitir a los interesados la planificación del disfrute de las mismas con la antelación suficiente, pero como mínimo dos meses antes de su inicio.

Los trabajadores que no lleven un año en la plantilla de la Empresa, para el disfrute de sus vacaciones, le corresponderá la parte proporcional, incluso de la cantidad pactada en este artículo en concepto de Bolsa de Vacaciones.

## Artículo 27. *Permisos y licencias.*

Los permisos y licencias a que tendrán derecho los trabajadores, así como las condiciones de su disfrute, serán los establecidos en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones legales que resulten de aplicación.

Además de los permisos anteriores, el trabajador, previo aviso y justificación, y siempre que dicho día deba trabajar, tendrá derecho a un día de permiso retribuido por bautizo, primera comunión o matrimonio de hijo o padres.

De conformidad con el art. 37, 3, b) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tiene derecho a un permiso retribuido de dos días naturales por el accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de hospitalización de familiares y siempre que los dos días citados coincidan con días de trabajo del empleado, el trabajador podrá disfrutar el segundo día de permiso en otra fecha acordada con la empresa cuando deba cuidar personalmente al familiar hospitalizado.

## CAPÍTULO X

### Estructura Salarial

#### Artículo 28. *Percepciones.*

1. Las remuneraciones o compensaciones a que hace referencia este convenio, han de entenderse siempre como brutas, desglosándose así:

Íntegro, compuesto de las siguientes remuneraciones:

Salario Base.  
Beneficios (10% del Salario Base).  
Plus de convenio.

Complementos salariales:

- a) Personales: Antigüedad.
- b) De puesto de trabajo: Plus de Tóxico, Plus de Turno, Plus de Mantenimiento (Retén).
- c) Por calidad o cantidad de trabajo: Horas extraordinarias, Plus de trabajo en Fiesta Personal, Plus de trabajo en Fiesta Nacional o Local, Sustitución en Fiesta Personal, Prolongación de Jornada, Plus de Trabajos Especiales, Prima de trabajo en Barcelona, Prima de trabajo en Navidad.
- d) De vencimiento periódico superior al mes: Gratificaciones extraordinarias
- e) Asistenciales y acción social empresarial: Plus Disminuidos, Ayuda Escolar.

Las remuneraciones fijas estarán integradas por los siguientes conceptos: Íntegro (Salario Base, Beneficios y Plus de Convenio) y, para quienes los perciban, Antigüedad, Plus de Tóxico y Plus Disminuidos.

Los Complementos Salariales indicados en los apartados b), c) y Ayuda Escolar del apartado e) de este artículo, son de carácter variable y no consolidables.

2. Los importes establecidos para cada concepto en el articulado del convenio están expresados en Euros. Contravalor: 1 Euro = 166,386 Pesetas.

#### Artículo 29. *Complementos salariales personales.*

Son aquellos que se derivan de las condiciones personales del trabajador.

La Empresa continuará abonando en cada una de las quince pagas, la antigüedad real a cada trabajador, contada desde su ingreso en la plantilla a razón de:

	Euros
Primer bienio .....	8,22
Segundo bienio .....	8,22
Primer quinquenio .....	16.43
Cada quinquenio sucesivo .....	16.43

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la plantilla de la Empresa.

El importe de cada bienio o cada quinquenio comenzará a pagarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Artículo 30. *Complementos salariales de puesto de trabajo.*

Son de índole funcional; su percepción dependerá exclusivamente de su efectiva realización y no tendrán carácter consolidable.

1. Plus de Tóxico. - Para aquellos trabajadores del Grupo Profesional de Fabricación que lo tuvieran reconocido al 31-12-2009, su importe será a partir del 01-01-2010 de 65,29 € por paga.

2. Plus de Turno. - Se abonará completo al personal en este régimen de trabajo por cada jornada realmente efectuada, salvo en las sustituciones que se percibirá la parte proporcional a las horas trabajadas, y por las siguientes cuantías:

a) Por los efectuados desde las 6,00 a las 14,00 y de las 14,00 a las 22,00 horas, se percibirán 9,44 €.

b) Por los efectuados desde las 22,00 a las 6,00 horas se percibirán 18,81 €.

Para tener derecho al percibo del Plus de Turno, el trabajador deberá rotar regularmente de forma semanal, bien lo haga de mañana a tarde, o de mañana a tarde y a noche.

3. Plus de Mantenimiento o Retén.—Por cada servicio completo semanal efectuado se abonarán 164,54 €. En el supuesto de semanas de retén que tengan festivos de lunes a viernes, así como en el caso de servicio semanal incompleto, se aplicarán los importes indicados en la norma 11 del anexo nº 1.

Artículo 31. *Complementos salariales por calidad o cantidad de trabajo.*

Son complementos que el trabajador recibirá, en su caso, por razón de una mayor cantidad de trabajo, o por una variación en su ejecución y no tendrán carácter consolidable.

1. Horas extraordinarias.—El valor de las horas extraordinarias durante la vigencia de este Convenio será el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario Integro 1-1-2010 ó 1-1-2011} \times 15}{2.626} \times 1,75$$

No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, por ser de fuerza mayor, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes y por tanto de realización obligatoria, sin perjuicio de su abono como horas extraordinarias, entendiéndose como tales, entre otras:

a) Las que deban realizarse según las normas de Retén anexo nº 1.

b) Las que deban realizarse a tenor de lo que se indica en el artículo 23 de este Convenio.

Serán horas extraordinarias de ejecución obligatoria las siguientes:

1. Para proveer de materias primas a las diversas plantas de producción, en cualquier momento en que pudieran faltar para su funcionamiento ininterrumpido.

2. La descarga de buques de habas hasta el domingo a las 14'00 horas.

Se consideran horas extraordinarias de ejecución voluntaria:

Las necesarias para períodos punta de producción, pedidos imprevistos y ausencias distintas a las previstas en los apartados a) y b) del punto uno de este artículo.

2. Plus de trabajo en «Fiesta Personal».—Al objeto del percibo de este Plus, se entenderá por «días de Fiesta Personal» únicamente aquellos días en que no se realicen o debieran realizarse horas normales para alcanzar la jornada semanal establecida en

cada momento; asimismo, no tendrán la consideración de «Fiesta Personal» los días festivos oficiales de carácter nacional o local.

Dicho Plus se abonará mediante la cantidad de 75,04 €, por ocho horas, o, en caso de ser menor el tiempo trabajado, la parte proporcional correspondiente, así como las horas extras trabajadas.

En dicho importe se hallan incluidas las compensaciones por desplazamiento que se inviertan en la ida y regreso del centro de trabajo.

3. Plus de trabajo en Fiesta Nacional o Local.—Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas el personal tuviera que trabajar alguno de los días festivos abonables y sin recuperación a que hace referencia el artículo 25.1 de este convenio, percibirá la cantidad global y por todos los conceptos de 21,02 € por cada hora extraordinaria efectivamente trabajada (168,16 € por cada jornada de 8 horas).

Quedan exceptuados los trabajadores a turno rotativo continuado pertenecientes a las áreas de molturación, refinería y descarga de barcos que sistemáticamente realizan su trabajo en turnos de mañana, tarde y noche, incluyendo la prestación de servicios en sábados, domingos y festivos, que se regirán por las normas contenidas en el anexo n.º 3 de este convenio colectivo.

4. Plus de Sustitución en Fiesta Personal. - El personal de turno rotativo que sustituya a uno de sus compañeros de trabajo en su día de fiesta personal, percibirá igual prima que la indicada en el punto 2 de este artículo y las horas extras que le correspondan.

5. Plus de Sustitución por Prolongación de Jornada.—El personal en turno rotativo, que, debido a sustitución, deba prolongar su jornada o anticiparla en cuatro horas, percibirá, además de las horas extras, la mitad de la prima establecida en el punto 2 de este artículo, es decir, 37,52 €. A pesar de que el citado punto 2 excluye del percibo de la prima los días festivos oficiales de carácter nacional o local, el plus por prolongación de jornada establecido en este apartado 5 se percibirá también cuando la prolongación tenga lugar en día festivo.

6. Plus de Trabajos Especiales.—Se considerarán como tales: Los trabajos manuales de limpieza interior de los silos de grano, tanques de harina, tanques de aceite, el baldeo y limpieza de la parte inferior de los extractores. De Smet (bajo tolvas), limpieza del foso elevador del túnel de grano en Reus y limpieza/cambio de los filtros de mangas. Además, podrían considerarse otros casos cuando en ellos concurren, al igual que en los mencionados anteriormente, circunstancias de especial penosidad, tales como ambientes pulverulentos, manipulación de materias en estado de putrefacción en lugares cerrados, o cuando las temperaturas en espacios confinados sean atípicas y excesivamente altas. La decisión sobre si son penosos los trabajos de limpieza de redler de secadero, bodega de barcos, tanques de harina y fosos, será tomada en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

Estos trabajos tendrán una remuneración adicional de 3,84 € por cada hora trabajada en tales condiciones.

7. Prima de trabajo en Barcelona. - En el caso de que algún trabajador del centro de trabajo de Reus fuera requerido para prestar ocasionalmente sus servicios en la Planta y/o Muelle de Barcelona, además de todas sus remuneraciones fijas y variables que le puedan corresponder, percibirá una prima por día de 24 horas de estancia en Barcelona de 31,04 €.

8. Prima de Navidad.—El personal que esté de servicio los días de Navidad y el Año Nuevo, entendiéndose por tales el turno de la vigilia de 22'00 a 6'00 horas, y los de los días indicados de 6'00 a 14'00 y de 14'00 a 22'00 horas, recibirá una prima de 115,89 € por ocho horas efectivas de trabajo, aplicándose el criterio de proporcionalidad según el número de horas realmente trabajadas.

Dicha prima será también de aplicación para el personal de mantenimiento que se halle de retén en los períodos indicados.

## Artículo 32. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

1. Gratificaciones Extraordinarias.—Se abonarán tres pagas extraordinarias que comprenderán las remuneraciones FIJAS brutas de cada trabajador, que son las siguientes: Íntegro (Salario Base, Beneficios y Plus de Convenio) y, a quienes lo perciban, Antigüedad, Plus de Tóxico y Plus Disminuidos.

Las mencionadas Gratificaciones Extraordinarias se devengarán como sigue:

Paga Extraordinaria de Junio: desde el 1.º de Julio a 30 de Junio.

Paga Extraordinaria de Septiembre: desde el 1.º de Octubre a 30 de Septiembre.

Paga Extraordinaria de Diciembre: desde el 1.º de Enero a 31 de Diciembre.

2. Las pagas extraordinarias se harán efectivas en los meses de Junio, Septiembre y Diciembre y se abonarán en una sola nómina conjuntamente con la mensualidad ordinaria de los meses citados. La Dirección de la empresa se compromete a abonar las nóminas conjuntas de dichos meses una semana antes del final de cada mes.

## Artículo 33. Complementos salariales asistenciales y de acción social empresarial.

1. Disminuidos.—A los trabajadores que tengan hijos disminuidos físicos y psíquicos a su cargo, siempre que acrediten estar percibiendo prestaciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social por tal hecho causante, se les abonará una prestación de 163,13 € en cada una de las quince pagas que hay establecidas. Esta prestación es independiente de la que los interesados puedan percibir de la Seguridad Social.

Con independencia de lo indicado en el párrafo anterior, cuando dichos hijos estén inscritos y asistan regularmente a centros de recuperación especializados, lo que se acreditará mediante certificación correspondiente expedida por aquéllos, se abonará a la finalización del curso y por una sola vez la diferencia entre 3.167,31 € anuales y la también cifra anual que resulte de los 163,13 € por paga indicados en el párrafo anterior.

2. Ayuda Escolar.—Con independencia de lo especificado en el apartado número uno anterior, en el curso 2.010/2.011 se abonará una Ayuda Escolar a los trabajadores en los que su salario denominado Integro sea igual o inferior a 32.000,00 € brutos anuales en el momento de la percepción de este concepto y tengan hijos a su cargo, de entre tres y dieciocho años cumplidos en el curso, que estén cursando Enseñanza Primaria Obligatoria, Enseñanza Secundaria Obligatoria, bachillerato o Formación Profesional, de acuerdo con la Ley vigente en Educación.

Para tales casos se establece un importe por cada hijo de 134,02 € brutos que serán pagados en el mes de octubre de cada año, previa la presentación de los justificantes que acrediten que están cursando los estudios mencionados.

Asimismo, percibirán la Ayuda Escolar los trabajadores que tengan la patria potestad o custodia legal de familiares, lo que deberá ser justificado por el empleado mediante documento oficial.

## Artículo 34. Lote navideño.

La empresa continuará obsequiando a todos sus empleados con un lote navideño, que se entregará en dicha festividad. La calidad del lote no será inferior a la entregada en los últimos años.

## Artículo 35. Préstamos a los trabajadores.

Se crea un fondo total de 122.500,00 euros para préstamos al personal de los centros de trabajo de la Empresa afectados por este Convenio, que se distribuirá como sigue:

	Euros
Barcelona, Muelle Alvarez Campa, s/n. . . . .	45.900,00
Reus, Ctra. de Alcolea, s/n. . . . .	52.200,00
Sant Cugat del Vallés-La Roda-Zaragoza . . . . .	24.400,00



El importe máximo por cada empleado será, para aquéllos que lo soliciten a partir de la firma de este Convenio, de 3.600,00 € con el interés legal del dinero del 4,00 % sobre el capital vivo. La amortización se llevará a cabo en el término de dos años, mediante descuentos en cada una de las pagas desde el mes siguiente al de la concesión del préstamo. Para dicha concesión será preceptivo el informe favorable del Comité de Empresa o Delegados de Personal de cada centro.

Para una nueva concesión de crédito han de transcurrir, como mínimo, dos meses a partir de la amortización total del anterior (se hubiese solicitado o no por su importe máximo). Solo se concederán préstamos al personal con una antigüedad mínima en la Empresa de dos años y medio.

En el supuesto de que el interés legal del dinero, o el criterio de referencia que le sustituyese para que los préstamos no sean considerados como retribución en especie, fuese modificado al alza o a la baja por el Organismo o Autoridad competente, el nuevo tipo de interés se aplicaría tanto a los saldos pendientes de devolución como a los nuevos préstamos que se concediesen a partir de su entrada en vigor.

#### Artículo 36. *Incremento salarial.*

1.º El concepto Íntegro, compuesto por el Salario Base, Beneficios y Plus Convenio, en la cuantía consolidada al 31 de Diciembre de 2.009, será incrementada un 1,00 % para el año 2.010. Para el 2.011, la cuantía consolidada a 31 de Diciembre del año anterior se incrementará, asimismo, un 1,00 %.

2.º Los conceptos retributivos diferentes al Íntegro que se reflejan en los respectivos artículos del presente Convenio, están expresados con los importes correspondientes al año 2.010. Los citados importes serán incrementados un 1,00 % a partir del 1 de Enero de 2011.

3.º Revisión salarial.—Si el I.P.C. anual publicado por el I.N.E. para el conjunto nacional registrase desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de los años 2.010 y 2.011 un incremento superior al 1,00 %, se efectuará una revisión salarial por la cuantía que exceda del 1,00% citado.

La citada revisión se aplicará, en su caso, con carácter retroactivo desde el 1 de Enero cada año y servirá de base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente. La revisión afectará a todos los conceptos retributivos recogidos en el presente convenio, excepto a los que se indican en el apartado siguiente.

4.º Los incrementos acordados en los apartados 1.º y 2.º de este artículo, así como la revisión salarial pactada en el apartado 3.º, no serán de aplicación a la Antigüedad y al Kilometraje establecidos, respectivamente, en los artículos 29 y 37. c) de este convenio.

## CAPÍTULO XI

### Desplazamientos y Compensaciones por Comidas

#### Artículo 37. *Desplazamientos.*

a) El personal que realice desplazamientos por orden de la Empresa, tendrá sus gastos pagados a nivel adecuado, una vez sean justificados.

b)-1 En concepto de locomoción, cuando utilice coche propio, percibirá los siguientes importes globales:

	Euros
Reus-Tarragona y regreso . . . . .	9,39
Reus ciudad (urbana) y regreso . . . . .	2,95
Planta-Barcelona y regreso . . . . .	8,23
Barcelona-Reus (o viceversa) . . . . .	38,57
Barcelona-Reus-Barcelona (o viceversa). . . . .	77,14

	Euros
S.Cugat-Martorell (o viceversa) . . . . .	9,32
S.Cugat-Martorell-S.Cugat (o viceversa) . . . . .	18,64

En los desplazamientos entre Barcelona y Reus la empresa abonará también los gastos de parking y peajes de autopista.

b)-2 Gastos de los representantes legales del personal durante la negociación de convenio o en las reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa: la empresa abonará los gastos de autobús o tren y el taxi desde la estación al centro de trabajo.

Si lo desean, podrán utilizar vehículo propio (en automóvil compartido con un máximo de dos vehículos) percibiendo las siguientes compensaciones:

Barcelona-Reus (o viceversa): 38,57 euros.

Barcelona-Reus-Barcelona (o viceversa): 77,14 euros.

La empresa abonará también los gastos de parking y peajes de autopista.

c) Aquellos desplazamientos distintos de los anteriores en los que el empleado utilice vehículo propio serán compensados, en lugar de con los importes anteriores, con la cantidad de 0,19 € el kilómetro recorrido.

#### Artículo 38. *Transporte colectivo.*

Para compensar los gastos de desplazamiento a los distintos puestos de trabajo, y en compensación del Plus de Transporte que se percibía hasta 31-12-1.988, con efecto del 1-1-1.989 se adicionó al concepto Plus de Convenio la cantidad de 18,03 € brutos por paga.

Con lo que, en lo sucesivo, el Transporte Colectivo/Plus de Transporte de este Convenio, queda retribuido con la cantidad pactada en 1.989 como remuneración fija, la cual tendrá el mismo tratamiento de aumentos que en cada momento se pacten para el concepto al cual fueron incorporados los mencionados 18,03 €.

#### Artículo 39. *Compensación por comidas.*

Se establecen las siguientes compensaciones brutas por comidas:

	Euros
Desayuno . . . . .	7,37
Almuerzo . . . . .	12,23
Cena . . . . .	12,23

Estas compensaciones serán de un máximo de tres por jornada y se regulan como sigue:

1. Para el personal en régimen de turnos. En el centro de trabajo de Reus, cuando por prolongación de jornada el desayuno, el almuerzo y/o la cena deba realizarse justamente después de las 6'00, 14'00 y 22'00 horas, se percibirán, según corresponda en cada caso, los importes indicados anteriormente.

En el centro de trabajo de Barcelona ubicado en Muelle Alvarez de la Campa, s/n, se seguirá el mismo régimen para el desayuno y almuerzo, pero no así para las cenas, que serán facilitadas por la Empresa en el centro de trabajo, en función del importe indicado en el primer párrafo de este artículo.

2. Para el personal de fábrica en régimen de jornada partida. Cuando excepcionalmente y por necesidades productivas o de servicios el intervalo de horario normalmente establecido para almorzar o cenar se reduzca a un máximo de una hora, se abonará una hora como Plus de Presencia y la compensación de 12,23 € por el almuerzo o la cena.

Lo anterior, no será de aplicación cuando el horario normalmente establecido para almorzar, tenga un intervalo máximo de una hora entre la jornada de mañana y la de tarde.

Cuando el personal de mantenimiento esté en retén o en situación asimilada, se regirá por lo establecido en la norma 14 del anexo 1 de las Normas sobre Retén.

En otros supuestos no reglamentados en este artículo, los Directores de Fábrica podrán autorizar el pago de compensaciones por comidas cuando circunstancias singulares así lo justifiquen, o, alternativamente, arbitrar otro tipo de soluciones.

Artículo 40. *Forma de pago de remuneraciones variables y de comidas.*

Las remuneraciones variables, así como las comidas previstas en el artículo anterior que no se justifiquen mediante comprobante de terceros, serán pagadas en la nómina del mes siguiente a aquél en que se hubieran producido.

## CAPÍTULO XII

### Del derecho de representación colectiva

Artículo 41. *Competencias.*

Conscientes las partes de la necesidad de unas relaciones laborales armónicas y acordes con una dinámica social fluida, acuerdan, con respecto a los órganos de representación de los trabajadores, estar en todo momento a lo dispuesto en el Título II del Real Decreto Legislativo 1/1995, así como respetar cuantas otras competencias, derechos, obligaciones y garantías les sean atribuidas por las disposiciones legales.

Artículo 42. *Garantías.*

1. Son las que dispone el art. 68 del Real Decreto Legislativo 1/1995 citado. El crédito de horas mensuales retribuidas que disponen los miembros de comité de empresa y los delegados de personal, irá en función del número de trabajadores de cada centro.

En cada Centro de Trabajo podrán acumularse semestralmente las horas de los distintos Delegados o miembros de los Comités de Empresa en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

La citada acumulación y el uso de la misma, se llevará a efecto preavisando por escrito a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de un mes cuando se vayan a utilizar 32 o más horas sindicales; el trabajador cedente deberá indicar a quién se ceden las horas y por cuanto tiempo.

2. Cuando los representantes legales del personal estén realizando el turno de noche los días que haya reunión negociadora de convenio con la dirección de la empresa, la compañía le compensará el tiempo dedicado a la misma de la siguiente forma:

Si la reunión se celebre por la mañana o por la tarde, tendrán derecho a ausentarse del trabajo una de las noches, la anterior o posterior a la reunión.

Si la reunión se celebre por la mañana y por la tarde, tendrán derecho a ausentarse del trabajo dos noches, la anterior y la posterior a la reunión.

3. Cuando las características del centro lo permitan, la Empresa tendrá un local a disposición de los Comités de Empresa en cada centro de trabajo y les facilitará el material imprescindible para sus tareas.

## CAPÍTULO XIII

### Seguro colectivo e I.T. por enfermedad-accidente

#### Artículo 43. *Seguro colectivo.*

1. La Empresa tiene establecido un Seguro de Vida que cubre los casos de invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte, cualquiera que sea su causa, para todos los trabajadores que figuren en nómina y con más de tres meses en plantilla. Los interesados o sus derechohabientes percibirán de la Compañía aseguradora los importes siguientes:

- a) El 100 por 100 si la invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte lo son a consecuencia de enfermedad.
- b) El 300 por 100 si la invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte lo son a consecuencia de accidente.

En ambos supuestos de las remuneraciones fijas brutas de los doce meses anteriores a la efectividad legal de la invalidez o la muerte.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 48.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de que, a juicio del órgano de calificación, la invalidez del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, en cuyo caso el trabajador tendría derecho a la reserva del puesto durante un periodo máximo de dos años, los importes establecidos en el apartado anterior se percibirán cuando, una vez transcurrido el periodo indicado, cese la reserva del puesto de trabajo y se declare la invalidez de forma definitiva.

#### Artículo 44. *I.T. por enfermedad-accidente y maternidad.*

Durante el período de Incapacidad Temporal derivada de enfermedades o accidentes, así como durante la baja por maternidad, los trabajadores percibirán el importe neto (es decir, deducidos los impuestos y cuotas de Seguridad Social) de sus remuneraciones fijas, más la antigüedad correspondiente, incluso las pagas extraordinarias.

## CAPÍTULO XIV

### Infracciones y sanciones

#### Artículo 45. *Faltas del personal.*

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones que supongan incumplimientos laborales o quebranto de los deberes u obligaciones impuestos por las disposiciones legales vigentes, por el presente Convenio o por las normas internas de la Empresa que hayan sido difundidas.

#### Artículo 46 – Clasificación de las faltas.

Las faltas se clasificarán según su importancia en leves, graves y muy graves, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Gravedad de la infracción.
- Grado de voluntariedad, imprudencia, negligencia, intencionalidad o malicia.
- Circunstancias concurrentes.
- Reincidencia y reiteración.
- Perjuicio causado a personas o bienes.

Para su notificación e imposición se observarán los requisitos que en cada caso establezcan las normas legales.

La enumeración a que se refieren los tres artículos siguientes es meramente enunciativa.

#### Artículo 47. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos, sin justificación y en un período de treinta días naturales.
2. Faltar un día al trabajo sin justificar en un período de treinta días naturales.
3. No cursar el aviso correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
4. No enviar en los plazos reglamentarios el correspondiente parte de baja en situación de incapacidad laboral transitoria o los sucesivos partes de confirmación; si el retraso fuera de 2 días para la baja o de 4 para el parte de confirmación, solo podrá sancionarse con amonestación. Según la importancia o perjuicio que ocasionara el retraso, podrá considerarse falta grave o muy grave.
5. Los trabajadores están obligados a comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a cualquier organismo estatal, aunque la falta de comunicación por los trabajadores no podrá ser sancionada con suspensión de empleo y sueldo.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo.
7. El incumplimiento del deber de cuidar y mantener su higiene personal, y la de las dependencias de la Empresa, en evitación de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros.
8. No avisar al superior inmediato de los defectos advertidos en el material, o la necesidad de éste para seguir el trabajo.
9. Los retrasos no justificados en el cumplimiento de las órdenes dadas o en los trabajos encomendados.
10. Las discusiones o distracciones que perjudiquen el normal funcionamiento del servicio.

#### Artículo 48. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad, sin justificar, superiores a cinco minutos y en un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificar, en un período de treinta días naturales, o un día si tuviera que relevar a un compañero.
3. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
5. La negligencia, desidia o imprudencia en el trabajo que afecten al normal funcionamiento del servicio.
6. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
7. La embriaguez ocasional durante el trabajo.
8. La ocultación de errores, anomalías de importancia en las instalaciones, maquinaria, materias primas, proceso productivo, o hechos que ocasionen perjuicios graves a la Empresa o pongan en peligro a las personas o instalaciones. Si el perjuicio ocasionado fuese de notoria importancia, podrá ser considerado como muy grave.

9. El abandono del trabajo sin causa justificada que cause algún perjuicio de consideración a la Empresa.
10. La falsedad en los motivos alegados para obtener permisos o licencias.
11. Abandonar el puesto de trabajo, aún cuando se haya cumplido la jornada, cuando se trate de servicios prestados a turno y no se hubiera presentado el relevo.
12. La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.
13. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aún de distinta naturaleza (excluyendo la puntualidad), cometidas en un período de noventa días naturales..
14. Las derivadas de las causas previstas en el apartado 4 del artículo anterior.

#### Artículo 49. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

1. Nueve faltas o más de puntualidad, sin justificar, superiores a cinco minutos y en un período de treinta días naturales.
2. Faltar tres o más días al trabajo, sin justificar, en un período de treinta días naturales.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto y el robo a sus compañeros de trabajo, a la Empresa, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias, o fuera de ellas en acto de servicio.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en productos terminados, primeras materias, envases, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, mobiliario, enseres o documentos de la Empresa.
5. La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, así como revelar o difundir datos de reserva obligada.
6. La dedicación a actividades que impliquen competencia desleal.
7. Las riñas o pendencias y los malos tratos de palabra u obra a los compañeros, subordinados, superiores y clientes.
8. La embriaguez reiterada durante el trabajo.
9. Fumar en áreas peligrosas, siempre y cuando esté debidamente señalizada la prohibición.
10. El abandono del trabajo o dormirse durante su desempeño, cuando se cause perjuicio de importancia a la producción o a cualquier otra sección.
11. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se consideran como tales:

La reincidencia en la suplantación de un trabajador.

La simulación para obtener una baja por I.T. o prolongarla.

Trabajar estando en situación de I.T.

12. El abuso de autoridad por parte de los superiores respecto a sus subordinados.
13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal, tanto en jornada ordinaria como en extraordinaria.
14. La reincidencia en la comisión de falta grave, aún de distinta naturaleza, siempre que se cometan en un período de ciento ochenta días y hayan sido sancionadas.
15. Las derivadas de las causas previstas en el apartado 4 del artículo 47 y en los apartados 3, 6 y 8 del artículo 48.

#### Artículo 50. *Sanciones.*

Las sanciones a imponer, irán en función de la falta cometida y serán las siguientes:

1. Sanciones por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Sanciones por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Sanciones por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Inhabilitación para el ascenso durante tres años.

Traslado de puesto o de centro de trabajo.

Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se consideran sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 51. *Prescripción de las faltas.*

Referente a esta materia se estará a lo que establezcan la leyes en cada momento.

## CAPÍTULO XV

### Reglas generales

Artículo 52. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo que dispongan las disposiciones de aplicación general.

Artículo 53. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio compensan y absorben en su totalidad las que rigiesen anteriormente por mejora pactada o concedida unilateralmente por la Empresa, contrato individual, o por cualquier otra causa, sea cual fuere el orden normativo o convencional de referencia y el grado de homogeneidad o naturaleza de los conceptos.

Las retribuciones que puedan fijarse en las disposiciones legales o laborales, que en cómputo anual sean inferiores a las determinadas en el presente Convenio en igual cómputo, no tendrán eficacia alguna a efectos del mismo.

Disposición adicional primera. *Jubilación a los 65 años*

Como política de fomento y estabilidad en el empleo, a partir de la entrada en vigor del presente convenio todo trabajador que cumpla 65 años y reúna los requisitos exigidos por la Ley para acceder a la pensión de jubilación, se acogerá a la jubilación de forma obligatoria, salvo pacto individual en contrario, debiendo contratar la empresa a un nuevo trabajador o transformar un contrato temporal en indefinido, salvo en el caso de que el puesto de trabajo fuese amortizable.

Disposición adicional segunda. *Jubilación parcial.*

1. Los trabajadores, al cumplir la edad fijada en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, con las modificaciones efectuadas por el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, podrán solicitar la reducción de su jornada de trabajo con el fin de acceder a la jubilación parcial, siempre que reúnan los requisitos establecidos en las disposiciones legales citadas y en las demás normas que resulten de aplicación. En tal caso, y dentro de los límites y exclusiones expresados en los párrafos siguientes de esta disposición adicional, el trabajador se acogerá a la jubilación parcial y la empresa deberá sustituir la jornada de trabajo dejada vacante con un contrato de relevo.

La prestación de servicios correspondientes a la jornada reducida del trabajador jubilado parcial podrá realizarse en períodos mensuales o anuales, lo que será acordado en cada caso entre la empresa y el trabajador.

2. De conformidad con lo establecido en Ley General de la Seguridad Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, según la redacción dada por el apartado dos del artículo 4 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, con las modificaciones efectuadas por la disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, se podrá acceder, hasta el 31 de diciembre de 2012, a la jubilación parcial a partir de los 60 años de edad y con una reducción máxima del 85 por ciento de la jornada, a condición de que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y siempre que se cumplan todos los requisitos establecidos en las referidas disposiciones legales. El acceso a la jubilación parcial regulada en este apartado 2 requerirá el acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador.

Si el empleado no reuniese los requisitos legales o la empresa decidiese no contratar de forma indefinida al trabajador relevista, las partes podrán acordar la jubilación parcial por el sistema general regulado en las normas legales que se citan en el párrafo anterior.

3. La dirección de la empresa concederá un mínimo de dos jubilaciones parciales anuales en cada una de las plantas de Barcelona y Reus y en las oficinas de Sant Cugat y Martorell (en este último caso a empleados afectados por el presente convenio). Las concesiones se efectuarán por riguroso orden de solicitud de los trabajadores interesados. Con el fin de que la empresa pueda seleccionar, formar y entrenar al trabajador sustituto, los empleados deberán comunicar su deseo de acceder a la jubilación parcial con seis meses de antelación.

Si algún año hubiese menos de dos jubilaciones parciales por planta en Barcelona y Reus, el sobrante se acumulará a la otra planta para que, en su caso, pueda ser solicitado por los trabajadores interesados.

La empresa podrá denegar las peticiones de jubilación parcial que afecten a puestos de trabajo de directivos, jefes, supervisores y comerciales.

#### Disposición adicional tercera. *Formación*

La Dirección de la Empresa, previo informe a los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo, establecerá los programas y actividades que se estimen necesarias para la formación continua de sus trabajadores.

La representación legal de los trabajadores recibirá anualmente la información sobre los cursos y programas formativos que se desarrollen en la empresa, así como del personal que participa y los contenidos de la formación impartida.

### ANEXO N.º 1

#### **Normas sobre el retén**

1. El Retén ha sido creado por la Empresa para atender de un modo permanente las necesidades básicas de funcionamiento del proceso productivo, mediante la disponibilidad permanente de personas que durante un período semanal estén de servicio.

Su implantación ha sido motivada por la peculiaridad de las Plantas y el sistema de descarga de buques, pretendiendo con el citado servicio, reparar y prevenir averías imprevistas que pudieran perjudicar las instalaciones.

2. El ámbito funcional del Retén se circunscribe a:

Mecánicos de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> y Ayudantes de Mantenimiento.

Electricistas de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>

3. El servicio de Retén tendrá la consideración de trabajo para la prevención de daños graves y/o urgentes, con la obligatoriedad que dicha prestación comporta de acuerdo con las normas legales vigentes.



4. El servicio de Retén se efectuará de modo rotativo entre los diferentes equipos, siendo su duración semanal y la cadencia del ciclo estará determinada por la disponibilidad del personal que haya de realizarlo.

5. La formación de los equipos que en un momento determinado deben efectuar el Retén, así como el número de sus componentes, corresponderá a la Dirección, y a ella incumbe el aprobar y autorizar cualquier modificación que al respecto se desee realizar.

6. El servicio de Retén se mantendrá durante todo el tiempo fuera del horario normal de trabajo y tendrá una duración de siete días, efectuándose el cambio los lunes a las 8 horas.

7. Las personas que estén de Retén, deberán estar localizables permanentemente.

8. Caso de ser avisada para personarse en Fábrica, la persona llamada deberá incorporarse en su Centro de Trabajo inexcusablemente con la mayor diligencia, salvo fuerza mayor, que, en su caso, debería justificar.

9. Si por alguna causa, la persona que debiera efectuar el Retén no pudiera realizarlo, deberá comunicar tal circunstancia al Jefe de Mantenimiento. Del mismo modo procederá si lo hubiera empezado y no pudiera continuarlo, a fin de que sea avisado el correspondiente sustituto. Siempre que ello sea factible, la imposibilidad de realizar el Retén, o de continuarlo, se notificará con 48 horas de antelación como mínimo.

10. Una vez en el centro de trabajo, la persona de Retén no sólo se limitará a realizar la labor para la que fue llamada, sino que reparará cualquier otra avería que pudiera producirse.

11. Por cada servicio completo de Retén semanal de acuerdo con el esquema actual, cualquiera que sea el número de llamadas que se produzcan durante la semana de guardia, se percibirán las cantidades que se indican seguidamente:

Semana de retén: 164,54 euros.

Semana de retén con un festivo de lunes a viernes: 180,87 euros.

Semana de retén con dos festivos de lunes a viernes: 197,20 euros.

En el supuesto de semana incompleta de Retén, se abonarán las siguientes cantidades por día:

Laborables de Lunes a Viernes: 18,84 €.

Sábados, Domingos y Festivos: 35,17 €.

Los importes indicados en los dos párrafos anteriores incluyen los Pluses de Fiestas especificados en los apartados 2 y 3 del artículo 31 de este Convenio.

12. Cada vez que se acuda a Fábrica, por motivos de una llamada de Retén, el tiempo de permanencia efectivo en el centro de trabajo será retribuido como horas extras.

Asimismo, cuando se acuda al servicio fuera de la jornada habitual de trabajo con vehículo propio, se tendrá derecho a las percepciones siguientes:

Planta de Barcelona: 8,23 €.

Resto de Plantas: 6,56 €.

Además de las compensaciones anteriores, cada vez que se acuda a fábrica por motivos de una llamada de Retén, se percibirán 5,83 € como compensación por el tiempo invertido en el desplazamiento de ida y vuelta a la fábrica.

En caso de que la llamada fuera efectuada a una persona del Servicio de Mantenimiento que no estuviera de Retén, automáticamente y por ese día gozará de los mismos derechos y obligaciones del Retén.

13. Si la llamada para prestar uno o varios servicios de Retén se produce antes de las 12 horas de la noche, se pueden contemplar los siguientes supuestos:

a) Que la tarea finalice a las 12 horas o antes. En este supuesto la persona requerida deberá incorporarse al trabajo a su horario normal de mañana.

b) Que la tarea encomendada sea terminada entre las 12 y las 5 de la madrugada. En este caso, el productor en cuestión se deberá incorporar al trabajo a su horario normal de tarde.

Si la llamada para prestar uno o varios servicios de Retén se produce después de las 12 horas de la noche, se pueden contemplar los siguientes casos:

a) Que el trabajo sea finalizado entre las 12 de la noche y las 5 de la madrugada, en cuyo caso la persona que ha sido llamada, se incorporará a su trabajo a su horario normal de tarde.

b) En el supuesto que el trabajo finalizara alrededor de las 6 de la mañana, o después de esta hora, se le concederá la jornada de descanso, salvo nueva emergencia, y siempre que como mínimo se dieran dos llamadas o cinco horas consecutivas.

Si la llamada para prestar uno o varios servicios se produce a partir de las 6 horas de la madrugada, se considerará anticipación de jornada, siendo de aplicación lo especificado en la norma 12.

14. Cuando por motivos de prestar uno o varios servicios de Retén requiera que las comidas tengan lugar en horas intempestivas y fuera de su domicilio, se abonará como compensación una hora extra como Plus de Presencia y las siguientes cantidades brutas por comidas:

	Euros
Desayuno . . . . .	7,37
Almuerzo . . . . .	12,23
Cena . . . . .	12,23

No obstante lo anterior, en los días de fiesta, el personal de mantenimiento que esté prestando un servicio de Retén o de llamada y deba realizar alguna comida en horas intempestivas, cuando sea posible, y a su elección, se le facilitarán aquéllas en el centro de trabajo, en función de los importes indicados anteriormente, en cuyo caso no se percibirían las compensaciones económicas indicadas en el párrafo anterior, pero sí la hora extra como Plus de Presencia.

## ANEXO N.º 2

### Normas para el personal de turno rotativo

El personal incluido en trabajos de turno rotativo que presta sus servicios en las plantas de Reus, Barcelona, Refinería y Envasado, se regirá por las siguientes normas durante la vigencia del Convenio:

1. Por los cuadros de horarios que regulan los ciclos de trabajo y descansos según los turnos de trabajo.
2. La duración de los turnos será, como norma general, de 8 horas ordinarias de trabajo efectivo cada uno.
3. La formación de los equipos de turnos, así como el número de sus componentes, corresponde a la Dirección y a ella incumbe el aprobar y autorizar cualquier modificación que al respecto se desee realizar, sin menoscabo de las atribuciones de los Comités de Empresa o Delegados de Personal al respecto.
4. La imposibilidad de asistencia por causa justificada, siempre que ello sea factible, se comunicará con una antelación de 48 horas, para permitir la sustitución.
5. Se denominará «Turno de Mantenimiento» a aquel que coincidiendo con el turno habitual en servicio, lleva a cabo trabajos distintos a los directamente debidos al proceso de producción.

Estos trabajos comportarán los debidos a la conservación de las condiciones de seguridad de las instalaciones y el mantenimiento de los equipos. Además, dicho turno de mantenimiento realizará las sustituciones que le corresponda según el orden indicado en la norma 7 de este anexo.

6. Cuando un trabajador sea requerido para realizar sustituciones estando en su día de fiesta y la persona sustituida se presentara al trabajo, el sustituto podrá, a su elección, interrumpir la sustitución y continuar su fiesta o realizar hasta un máximo de seis horas extras.

7.1 Si el concurso del Operador o Ayudante del turno de mantenimiento, en las plantas donde esté establecido, no fuera suficiente para cubrir las ausencias del personal de turno en servicio, la Dirección de la Empresa recurrirá por este orden:

1. Al Operador Polivalente asignado al turno en operación.
2. Al Operador Polivalente del turno de mantenimiento.
3. Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas de los Operadores/ Ayudantes de los turnos operativos.
4. Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas de los Operadores Polivalentes de los turnos operativos.
5. Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas del Operador Polivalente del turno de mantenimiento.
6. Al doblaje de jornada hasta alcanzar las dieciséis horas de los Operadores/ Ayudantes de los turnos operativos.
7. Al doblaje de jornada hasta alcanzar las dieciséis horas de los Operadores Polivalentes de los turnos operativos.
8. Al doblaje de jornada hasta alcanzar las dieciséis horas del Operador Polivalente del turno de mantenimiento.
9. Al Operador/Ayudante del turno de mantenimiento que esté en su fiesta.
10. A los Operadores Polivalentes de los turnos que estén en su fiesta.
11. Al Operador Polivalente del turno de mantenimiento que esté en su fiesta.
12. Al Operador/Ayudante del turno que esté en su fiesta.

En el orden indicado la asistencia al primer requerimiento será obligatoria.

Las referencias de este apartado 7 al Operador Polivalente se entienden hechas exclusivamente a la planta de Barcelona, que es donde existe dicho Operador. El mismo acudirá para cubrir las sustituciones siempre que no deba realizar los cometidos específicos del puesto u otros generales derivados de su contrato.

7.2 Sustitución de los Jefes de Turno en la Planta Barcelona.

Cuando la ausencia de un Jefe de Turno se prevea prolongada (superior a 15 días) y con la finalidad de reducir las horas extraordinarias a realizar por los demás Jefes de Turno, el Operador Polivalente podrá efectuar la sustitución correspondiente, siempre y cuando esté capacitado para ello, con razonables garantías de seguridad, eficacia y competencia.

Para realizar dichas sustituciones, se seguirá el siguiente orden:

- 1.º El Operador Polivalente correspondiente al turno de mantenimiento, libre de otra sustitución relacionada en el anterior apartado 7.1 de este anexo y cuando no esté disponible el Jefe de Turno del mismo turno de mantenimiento.
- 2.º El Operador Polivalente del mismo turno en el cual se produce la ausencia, siempre y cuando no tenga asignadas funciones propias de la operación de descarga, silos o no esté efectuando sustituciones de acuerdo con el apartado 7.1 anterior.

8. Para el personal de turno rotativo, al igual que para el restante, la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, con las excepciones que se mencionan en el artículo 31, apartado 1, del Convenio.

9. En cualquier caso el personal de turno en operación no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que haya acudido el sustituto.

10. Cuando por motivos de efectuar una sustitución en el personal de proceso de fabricación a turno rotativo, cualquiera de las comidas principales (desayuno, comida y/o cena) debiera efectuarse en el centro de trabajo, la persona que sustituya será relevada por el Jefe de Turno, o persona competente por él designada, durante un máximo de 30 minutos para que pueda efectuar la comida que procediera en el comedor designado al efecto por la Empresa. Facultándose al Jefe de Turno para que pueda ampliar razonablemente dichos 30 minutos.

11. El turno de mantenimiento cumplirá su jornada ordinaria de ocho horas diarias en régimen de turno. Para mejorar la organización del trabajo se dividirá en dos grupos similares, de manera que un grupo trabaje en el turno de la mañana (de 6 a 14 horas) y otro en el de la tarde (de 14 a 22 horas).

12. Si por las ausencias previstas en el punto 7, algún empleado tuviera que doblar jornada durante 16 horas continuadas, tendrá derecho a 12 horas de descanso, por lo que descansará 4 horas de su siguiente turno que le serán abonadas como horas normales.

13. El personal en turno de mantenimiento no acudirá al trabajo durante los días festivos del calendario oficial, excepto cuando se le requiera expresamente para sustituciones, en cuyo caso su presencia será obligatoria y percibirá la cantidad que le corresponda según lo indicado en el apartado 3 del artículo 31 de este Convenio. El trabajo en festivo es excepcional y está motivado, principalmente, por causas técnicas u organizativas.

14. El personal de turno rotativo queda facultado por la Empresa para que, si así lo desea, forme por sí mismo los turnos de vacaciones en base a equipos completos de turno; el plan será sometido a la Dirección para su aprobación.

En casos excepcionales se podrá proponer el canjeo de fechas de vacaciones de personal de equipos diferentes.

## ANEXO N.º 3

### **Acuerdo sobre festivos para los trabajadores a turno rotativo continuado de las plantas de Barcelona y Reus**

1. Dadas las especiales características de las plantas de proceso continuo, los empleados de producción, refinería y descarga de barcos trabajarán los festivos nacionales, autonómicos o locales que sean necesarios para que no se interrumpa la actividad productiva. Como compensación, se establece un plan de retribución monetaria y descanso compensatorio por los 14 festivos que sean trabajados de la forma que se indica seguidamente:

1.º Una Prima por trabajar en Festivos por importe de 111,04 € por cada 8 horas de trabajo, o la parte proporcional de haber realizado una jornada menor o mayor.

2.º Un día de descanso compensatorio por cada uno de los festivos trabajados.

2. Los empleados que realizan su trabajo en régimen de turnos rotativos continuados que no trabajen alguno de los 14 festivos mencionados en el apartado 1 por coincidir su descanso de turno con los mismos, así como los trabajadores adscritos al denominado «Turno de Mantenimiento», percibirán también la Prima de Festivo de 111,04 euros y el descanso compensatorio según el calendario laboral aplicable.

Las compensaciones anteriores se percibirán también por los festivos que hubiere durante el período vacacional de los citados trabajadores. En cambio, no serán de aplicación cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal.

3. Los días de descanso compensatorio, que preferentemente serán disfrutados durante el año natural, se realizarán en términos de conciliar descanso personal y mantenimiento de la producción y servicios en la forma siguiente:

#### 3.1 Producción Barcelona:

a) En los puestos de trabajo donde exista turno de mantenimiento por haber cinco turnos, los días de descanso compensatorio se fijarán de mutuo acuerdo en las semanas de turno de mantenimiento.

b) Cuando el turno de mantenimiento no sea requerido para trabajar, el día de descanso compensatorio se disfrutará en el propio festivo con derecho a la Prima.

c) Cuando el turno esté al completo y el operador polivalente de un turno no tenga asignadas funciones específicas de operador de barco, operador de proceso u otras necesarias en las operaciones, podrá cubrir el puesto de un operador que desee el descanso compensatorio en el propio festivo con derecho al percibo de la Prima. Para ello se deberá establecer un orden rotatorio entre los interesados del propio turno.

d) Cuando la planta esté parada de forma ocasional durante un festivo (por ejemplo, el día de Navidad), los trabajadores disfrutarán del día de descanso compensatorio en el propio festivo (salvo el jefe de turno y un operario que quedarán en planta como servicio mínimo) y tendrán derecho a la Prima.

#### 3.2 Descarga de barcos Barcelona:

a) Cuando en el día festivo haya barcos que descargar, en cuyo caso los empleados deben trabajar dicho día, el descanso compensatorio se fijará de mutuo acuerdo entre las partes en los días que no haya descarga de barcos, procurando que coincida con fines de semana.

b) Cuando en el día festivo no haya barcos que descargar, el descanso compensatorio se disfrutará en el propio festivo, con derecho al percibo de la Prima establecida en el aptdo. 1.

#### 3.3 Producción y Refinería Reus:

a) En los puestos de trabajo donde exista «Turno de Mantenimiento» por haber cinco turnos, los días de descanso compensatorio se fijarán de mutuo acuerdo en las semanas de turno de mantenimiento.

b) En el resto de puestos de trabajo, los días de descanso compensatorio se acumularán al período vacacional o se disfrutarán en las fechas alternativas que las partes acuerden.

4. Con independencia de los acuerdos anteriores sobre festivos, se realizarán los ajustes que procedan para cumplir la jornada ordinaria anual establecida en el artículo 21.1 del Convenio colectivo.