



RESOLUCIÓ de 4 de setembre de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de Indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 08002535011993).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector Indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats CCOO i UGT el dia 12 de gener de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu de treball del sector Indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 08002535011993), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2022-2024

Capítulo 1 **Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

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

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

Artículo 2. *Vigencia*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma, con independencia de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat, con efectos económicos desde el día 1 de enero del año 2022.

Artículo 3. *Duración y prórroga.*

La duración del presente Convenio será por tres años, y se extenderá desde el 1 de enero del año 2022 hasta el 31 de diciembre del año 2024, prorrogable de año en año por tácita reconducción si ninguna de las partes lo denuncia con la antelación debida a la fecha fijada o término de alguna de sus prórrogas. Se entenderá el convenio prorrogado en su contenido un máximo de 24 meses contados desde su denuncia.

Artículo 4. *Denuncia, revisión y concurrencia.*

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

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

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 6. *Garantía ad personam*

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

Artículo 7. *Compensación y absorción*

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

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

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

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

Capítulo 2 **Normas generales**

Artículo 8. *Organización del trabajo*

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

Artículo 9. *Facultades de la empresa*

Organización y facultades de la Dirección de la empresa:

9.1 Organización.

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

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

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

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

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

9.2 Facultades de la empresa.

Corresponderá a la Dirección de la empresa, con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio, incluida la consulta y negociación con la representación de las personas trabajadoras, cuando legalmente esté previsto:

- a) Fijar la calificación del trabajo, según alguno de los sistemas internacionales admitidos.
- b) Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.
- c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos. Es potestad de la empresa el establecimiento de incentivos totales o parciales, tanto en lo que respecta a las plantillas, como a las tareas a realizar.
- d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la saturación del tiempo de trabajo, en orden a la obtención del máximo rendimiento.
- e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles a lo largo del proceso de producción.
- f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia de las personas trabajadoras en el cuidado de las máquinas y utillajes.
- g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución de las plantillas de la empresa en los diversos puestos de trabajo existentes, con arreglo a las necesidades de la organización y la producción.
- h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución de las personas trabajadoras, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.
- i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- j) Mantener los sistemas de trabajo aun cuando las personas trabajadoras no estuvieran de acuerdo con los mismos, y mientras se hallen dichas reclamaciones pendientes de la correspondiente resolución administrativa o técnica.

- k) Establecer la fórmula para los cálculos de salario.
- l) Establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere a la plantilla que a las tareas.
- m) Cualesquiera otras funciones análogas y/o conexas a las anteriores consignadas.

Artículo 10. *Obligaciones de la empresa*

Son obligaciones de la empresa:

10.1 Informar a la representación sindical de las modificaciones de condiciones de trabajo en la organización del mismo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.

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

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

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

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

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

10.7 La empresa dará cuenta a la representación sindical de toda sanción por faltas leves, graves y muy graves impuestas a las personas trabajadoras.

Artículo 11. *Sistemas y métodos*

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

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

El hecho de haberse establecido con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio, sistemas de primas, tareas, destajos, comisiones o cualquier sistema de trabajo con incentivo, no presuponen que sean correctas las cargas de trabajo, escalas de incentivos, tarifas de prima, comisiones y rendimientos asignados hasta el presente a cada puesto de trabajo.

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

Todo ello se entenderá sin perjuicio de la consulta y negociación con la representación de las personas trabajadoras, cuando legalmente esté previsto.

Capítulo 3 Situación del personal

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

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

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

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

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

Artículo 13. *Política de igualdad*

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

Conforme disponen dichas normas los/as trabajadores/as y, con ocasión del llamado período de lactancia de sus hijos, dispondrán de un período de ausencia de una hora diaria que podrán dividir en dos fracciones o, a su elección, de la reducción de la jornada en media hora diaria. En ningún caso estos descansos, pausas o reducciones podrán ser compensados en metálico. Dicho permiso podrá ser sustituido a solicitud de los interesados por un periodo de doce días laborables continuados que se disfrutarán acumulados a la baja maternal. Su cómputo comenzará al día siguiente de que finalice ésta, sin solución de continuidad y podrá ser disfrutado por cualquiera de los cónyuges a renuncia del otro, lo que deberá acreditarse ante la empresa mediante la correspondiente declaración del renunciante.

En los términos recogidos en el último párrafo del art.37.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores, podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses con reducción proporcional del salario.

Artículo 14. *Otros puestos de trabajo*

La creación de puestos de trabajo que requieran la calificación de una nueva categoría/Grupo, así como aquellos casos no previstos en este Convenio, será objeto de estudio en cada uno de

ellos individualmente considerados, aplicándose para conceptualización, definición y determinación salarial los mismos principios seguidos en el establecimiento de este Convenio, por lo que la retribución y condiciones laborales se determinarán por comparación, proporcionalmente con categoría ya definidas.

Artículo 15. *Clasificación del personal*

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

Artículo 16. *Período de prueba*

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

- Personas técnicas tituladas: 6 meses.
- Personas técnicas no tituladas: 3 meses.
- Resto de las personas: 3 meses si el contrato se efectúa de forma indefinida y 45 días para el resto de contratos.

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

Artículo 17. *Ceses y preavisos*

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

- Personas directivas y técnicas: 2 meses.
- Personas administrativas: 30 días.
- Personas cualificadas: 15 días.
- Personas no cualificadas: 7 días.

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

Artículo 18. *Régimen disciplinario*

Toda falta cometida por el trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

18.1. Se considerarán faltas leves:

- a) La impuntualidad en la asistencia al trabajo inferior a 30 minutos hasta tres ocasiones en un mes.
- b) La falta de comunicación debida de la ausencia justificada al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve período de tiempo, siempre que no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas en cuyo caso podrá ser calificada como falta grave o muy grave.

- d) Los descuidos leves en la conservación del material.
- e) Las faltas de aseo y limpieza personal.
- f) La desatención y falta de corrección en el trato con el público.
- g) Las ausencias no justificadas al trabajo un día al mes.

18.2. Se considerarán faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de 3 ocasiones en un período de 30 días.
- b) La ausencia no justificada por dos días durante un período de 30 días.
- c) La falta de comunicación a la empresa de los cambios que puedan afectar a la Seguridad Social o instituciones de previsión. La falta maliciosa se considerará como falta muy grave.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para otras personas o de daño para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) La simulación de la presencia de otras personas trabajadoras, fichando, contestando o firmando por él o ella.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a su buen funcionamiento.
- h) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para otras empresas o de daño para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- i) La realización sin permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas, útiles y, en general, bienes de la empresa para usos propios.
- j) La embriaguez no habitual en el trabajo
- k) Las derivadas de la causa c) del apartado anterior.
- l) Fumar en instalaciones de la empresa, excepto en zonas autorizadas.
- m) La reincidencia en falta leve (excluida la impuntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

18.3. Se considerarán faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de 10 ocasiones en un período de 6 meses, o por más de 20 en un período de un año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación, hurto o robo de bienes de la empresa, de compañeros, compañeras o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- c) La supresión, inutilización, destrozo o causación de desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- d) La continuada y habitual falta de aseo e higiene.

- e) La embriaguez habitual y/o drogodependencia que afecten negativamente al trabajo.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la empresa.
- g) Los malos tratos de palabra u obra dentro del centro de trabajo, así como el abuso de autoridad.
- h) La negligencia o imprudencia que origine accidentes graves.
- i) El abandono del trabajo cuando se ocupa un puesto de responsabilidad.
- j) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
- k) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- l) El acoso laboral o el sexual hacia cualquier otra persona componente de la plantilla, en cualquier modalidad.
- m) Las derivadas de las causas c), e), g) y h) del apartado anterior.
- n) Tres días consecutivos de falta injustificada de asistencia al trabajo. Cinco faltas de asistencia injustificadas en un mes o diez en 6 meses y veinte en un año.
- o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se haya cometido dentro de los seis meses de haberse producido la primera.

18.4. Sanciones.

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

- a) Falta leve: amonestación escrita y/o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días. Despido disciplinario.

Artículo 19. *Tribunal laboral de Catalunya*

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

Artículo 20. *Contratos temporales*

Cuando se concierten contratos al amparo del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, la duración máxima del contrato podrá ser de 12 meses.

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

Asimismo, y en todo caso, será de aplicación el límite legal al encadenamiento de contratos establecido por el referido Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Artículo 21. *Contrato de relevo*

Se posibilita el contrato de relevo, que conlleva una jubilación parcial en los términos previstos por la Ley significando que la voluntad de la persona trabajadora primará sobre la de la empresa, siempre que lo preavise por escrito y con acuse de recibo con una antelación mínima de 12 meses para las personas con mandos y técnicas y de 6 meses para el resto de las personas, todo ello con objeto de buscar la posible persona sustituta.

Artículo 22. *Contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios*

En esta materia se estará a la regulación específica que se recoja, en cada momento, en el Estatuto de los Trabajadores y en otras normas legales que resulten de aplicación.

Artículo 23. *Contrato de formación en alternancia*

En esta materia se estará a la regulación específica que se recoja, en cada momento, en el Estatuto de los Trabajadores y en otras normas legales que resulten de aplicación.

Artículo 24. *Régimen de ascensos*

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

Las personas trabajadoras podrán realizar cualquiera de las funciones correspondientes al grupo profesional al que pertenezcan.

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

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

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

Artículo 25. *Grupos profesionales*

Las definiciones de los diversos puestos de trabajo y funciones o Grupos se consignan en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 26. *Movilidad funcional*

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

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de las/os delegadas/os de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

Artículo 27. *Pluralidad de funciones*

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

Artículo 28. *Retribuciones*

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

Salario de Convenio, detallado en la primera columna, que comprende el salario base (artículo 29) y el plus de actividad (artículo 30).

- Beneficios, detallado en la segunda columna.
- Total, en la tercera columna.
- Horas extras, valor de garantía, en la cuarta columna.
- Remuneración mínima anual, en la quinta columna (la remuneración anual resultante del presente Convenio se obtiene en función del cumplimiento de las horas, igualmente anuales).

Artículo 29. *Salario Base*

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

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

Artículo 30. *Plus de actividad*

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

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

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

Artículo 31. *Gratificaciones extraordinarias*

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

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

Artículo 32. *Complemento de antigüedad*

Desde el 01/07/1998 se suprimió el concepto de complemento de antigüedad. No obstante, las cantidades que, por este concepto tenían reconocidas hasta 30/06/98 por este concepto se mantendrán como complemento ad personam, con el nombre de antigüedad consolidada, cuyo concepto no será compensable ni absorbible con ningún otro concepto de convenio y se revalorizará anualmente con el mismo incremento que se pacte para las tablas salariales.

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

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

Artículo 34. *Enfermedad y accidente de Trabajo*

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

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

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

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

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

Artículo 35. *Dietas*

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

Se entenderá que cabe el abono de la dieta entera cuando el trabajador/a, por la realización de un servicio deba efectuar la comida y la cena fuera de su residencia habitual. La media dieta se abonará cuando por el servicio encomendado sea necesario que deba comer o cenar fuera de su residencia habitual.

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

Artículo 36. *Premio de constancia*

Cuando un trabajador/a cumpla 25 años de antigüedad en la empresa percibirá una compensación económica de 1413,90€, más una mensualidad de salario y complementos personales.

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

Capítulo 5 **Jornada, fiestas intersemanales, días puente, horas extraordinarias y vacaciones.**

Artículo 37. *Jornada*

Se pacta una jornada anual efectiva de 1776 horas que se corresponden, a título orientativo, a 40 horas semanales efectivas.

La jornada anual a partir del 1 de enero del año 2025 pasará a ser de 1.768 horas efectivas.

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

Artículo 38. *Horas extraordinarias*

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

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

Las horas extraordinarias serán retribuidas por los valores que se expresan en la tabla retributiva del artículo 28 Anexo II del presente convenio. Las personas menores de 18 años no podrán realizar horas extraordinarias cualquiera que sea su categoría profesional.

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

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

Artículo 39. *Vacaciones*

Las personas afectadas por el presente Convenio, disfrutarán de un conjunto de 31 días

naturales de vacaciones. Los primeros 14 días serán consecutivos y se disfrutarán dentro del periodo del 15/6 al 15/9 y el resto, hasta completar los 31 días 17 naturales y continuados o 14 laborales.

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

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

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

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

Artículo 40. *Permisos retribuidos*

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

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

hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

j) Las parejas de hecho, para que puedan ejercer los mismos derechos que se reconocen a las parejas con vínculo matrimonial en el presente convenio, deberán acreditar los requisitos que establece la normativa aplicable en cada momento, en especial el Libro segundo del Código Civil de Catalunya relativo a la persona y la familia, Llei 25/2010 de 29 de Julio (DOGC núm. 5686). Únicamente se exceptúa de esta equiparación el permiso por matrimonio dado que el único hecho causante de esta licencia es la celebración del enlace, lo que determina a su vez la fecha de disfrute de este permiso, por lo que, al no existir esta opción en el caso de las parejas de hecho, se posibilita este disfrute una vez acrediten los requisitos establecidos anteriormente, cuyo permiso solo podrá disfrutarse una vez cada 10 años. En el caso de haber disfrutado de este permiso y contraer matrimonio antes de los 10 años desde dicho disfrute, se carecería de un nuevo derecho a disfrutar de este permiso/licencia, que establece el apartado a) del presente artículo por pactar ambas partes que esta concesión es un anticipo a dicho derecho. En cambio, si dará derecho a una nueva licencia en el caso de divorcio y nuevo matrimonio sin tener que transcurrir los 10 años que se exigen para las parejas de hecho.

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

Artículo 41. *Ropa de trabajo y calzado*

Las empresas entregarán a todas las personas obreras una prenda de trabajo al año, excepto aquellos/as que realicen trabajos considerados especialmente sucios, en cuyo caso, recibirán las prendas de trabajo citada cada seis meses. La empresa, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, efectuará la clasificación de los trabajos normales y sucios, a efectos de determinar si la entrega de la prenda debe efectuarse una vez al año o cada 6 meses.

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

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

En cuanto al lavado de la ropa de trabajo, éste será a cargo de la empresa, que se ocupará de que estén, en cada momento, en el mejor estado posible de limpieza y conservación. Transcurrido el período de duración de vida señalado a la prenda de trabajo, la empresa procederá a su retirada y reciclaje, si procede.

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

Las personas eventuales tendrán derecho a la ropa de trabajo que facilita la empresa.

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

Artículo 42. *Trabajos en régimen de turnos*

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

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

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

Para aquellas personas trabajadoras que realicen su jornada en turno nocturno, esto es sin percibir el plus de rotación, dicho plus será del 25%. Se entenderá por jornada nocturna la comprendida entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Para que todas las personas implicadas en los mencionados turnos resulten afectadas en proporción justa, se modificará el turno de cada semana, fijando la rotación que les permita participar en el mismo.

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

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

Artículo 43. *Comisión paritaria*

A los efectos de vigilancia, interpretación y cumplimiento del Convenio, se constituirá una Comisión paritaria, nombrada por las respectivas representaciones sociales y económicas, entre las personas que componen la Comisión deliberante del Convenio.

- Funciones

Las funciones de esta Comisión son las siguientes:

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

- Competencia y jurisdicción

Las funciones y actividades de la comisión paritaria del Convenio no imposibilitan, en caso de no lograrse acuerdo en su seno, las competencias de la autoridad laboral al tenor de la Ley del

Estatuto de los Trabajadores.

- Domicilio

La comisión paritaria tendrá su domicilio en el Estudi Jurídic Nexus, Avda. Diagonal 419, 2º 2ª, 08008 de Barcelona; no obstante, podrá domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier otro lugar, previo acuerdo de la misma.

- Composición de la comisión paritaria.

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

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

Requisitos para la constitución válida de la comisión paritaria: el quórum mínimo de asistentes para la constitución de la comisión paritaria será 6 vocales, 3 en representación de las organizaciones sindicales y 3 en representación de las organizaciones empresariales.

Requisitos para la adopción válida de acuerdos de la comisión paritaria: la adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

- Procedimiento.

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

Asimismo, desean manifestar las personas representantes que en el caso de modificarse la jornada por disposición gubernativa se reuniría la comisión paritaria al objeto de interpretar la misma y poder cursar si procede, instrucciones a sus partes representadas.

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

- Cláusula de inaplicación salarial

En el supuesto de desacuerdo entre empresa y representación de las personas trabajadoras en el plazo de 7 días deberán comunicarlo a la comisión paritaria para su mediación y de no haber acuerdo en 7 días se acudirá al TLC en mediación o arbitraje

Artículo 44. *Derecho aplicable*

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

Artículo 45. *Aspectos sindicales*

Se reconoce a los sindicatos de las personas trabajadoras como elementos básicos y consustanciales en las relaciones de las empresas con sus trabajadores/as, sin perjuicio de la

competencia en la materia de las autoridades laborales.

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

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

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

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

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

En el caso de que una disminución de la plantilla de personas trabajadoras determine la existencia de una menor representación de cargos electivos sindicales, ambas partes acuerdan que se mantendrá el número de representación existente a dicha fecha, siempre que dicha representación vea reducida de forma proporcional sus créditos horarios de tal manera que, la suma de las horas de crédito de todos ellos no supere a la que hubiera correspondido de adecuar el número de representación a la nueva plantilla hasta que finalice el período de mandato para el que fueron elegidos y elegidas o se produzcan nuevas elecciones.

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

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

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

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

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

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

Con el fin de regular las posibles consecuencias legales derivadas de la aplicación del carné por puntos y de la pérdida de los mismos, a aquellos y aquellas personas trabajadoras que contraten una póliza de seguro que cubra la retirada temporal del carné de conducir necesario para su

trabajo y sólo para eso, previa justificación de la contratación del mencionado seguro, la empresa le abonará el coste de la póliza con un máximo de 75€ anuales.

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

Artículo 47. *Modificación de las condiciones de Trabajo*

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

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

Artículo 48. *Movilidad geográfica*

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

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

Artículo 49. *Seguro colectivo de las personas trabajadoras*

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

Artículo 50. *Formación continuada*

Se creará una comisión mixta sectorial para fomentar planes de formación continuada, la cual se reunirá durante el transcurso del presente Convenio.

Artículo 51. *Salud Laboral y Medio Ambiente*

En materia de salud laboral, se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del ET y a la Ley 31/95 de prevención de Riesgos Laborales, así como a las revisiones médicas reglamentarias.

Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario que las empresas y personas

trabajadoras del sector, actúen de forma responsable y respetuosa, tanto en materia de seguridad en el trabajo como en el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupación de la sociedad.

A estos efectos, el conjunto de las empresas del sector debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Salud Laboral y Medio Ambiente, y al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que están desarrollando las empresas en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las Administraciones competentes.

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

Artículo 52. *Ayuda a hijos/as con capacidades diferentes*

Las empresas concederán una ayuda por cada hijo/a con capacidades diferentes, ya sea psíquico o físico, siempre que se acredite mediante certificado expedido por el IMSERSO, o por el organismo de la comunidad autónoma correspondiente. El importe será de 1.297,00€ anuales.

Artículo 53. *Paz laboral/social*

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

Artículo 54. *Excedencias*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores y las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

Disposición adicional

Política de igualdad

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesadas en desarrollar en sus respectivos ámbitos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. El punto de partida será la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

Cláusulas transitorias.

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

2.- Con efectos primero de enero de 2022 se ha efectuado un incremento en las tablas del anexo II del Convenio del 3,5%.

Para este primer año de vigencia del Convenio y por los conceptos salariales no tratados en el mismo, que pudieran existir en las empresas, como son los incentivos y complementos personales voluntarios, se incrementarán con efectos del 1 de enero de 2022 con el mismo porcentaje que se realiza en los conceptos del convenio, según el párrafo anterior, pero previamente reducido a un 70,6%.

Con efectos primero de enero de 2023 se efectuará un incremento en las tablas del anexo II del Convenio del 3,5%.

Para este segundo año de vigencia del Convenio y por los conceptos salariales no tratados en el mismo, que pudieran existir en las empresas, como son los incentivos y complementos personales voluntarios, se incrementarán con efectos del 1 de enero de 2023 con el mismo porcentaje que se realiza en los conceptos del convenio, según el párrafo anterior, pero previamente reducido a un 70,6%.

Con efectos primero de enero de 2024 se efectuará un incremento provisional en las tablas del anexo II del Convenio del 2,00%.

Para este tercer año de vigencia del Convenio y por los conceptos salariales no tratados en el mismo, que pudieran existir en las empresas, como son los incentivos y complementos personales voluntarios, se incrementarán con efectos del 1 de enero de 2024 con el mismo porcentaje que se realiza en los conceptos del convenio, según el párrafo anterior, pero previamente reducido a un 70,6%.

3.- Cláusula de revisión salarial.

- Para el año 2022. Una vez publicado el IPC anual estatal para el ejercicio de 2022 cerrado a 31 de diciembre, si éste superara el incremento pactado para ese año (3,5%), se aplicará en tablas y se abonará, con efectos económicos retroactivos a 1 de enero de 2022, la mitad de la diferencia existente entre el incremento salarial establecido, y el valor del IPC anual estatal. Esta diferencia se trasladará también a las tablas salariales del convenio colectivo, a efectos del 2023.

- Para el año 2023. Una vez publicado el IPC anual estatal para el ejercicio de 2023 cerrado a 31 de diciembre, si éste superara el incremento pactado para ese año (3,5%), se aplicará en tablas y se abonará, con efectos económicos retroactivos a 1 de enero de 2023, la mitad de la diferencia existente entre el incremento salarial establecido, y el valor del IPC anual estatal. Esta diferencia se trasladará también a las tablas salariales del convenio colectivo, a efectos del 2024.

- Para el año 2024. Una vez constatado el IPC Estatal de 2024, se llevará a cabo el cálculo de los incrementos salariales acumulados durante el periodo 2022-2024 según lo estipulado en las cláusulas A) y B) del punto 2, tomando como base de valor "100" las tablas salariales, para establecer la eventual diferencia. El incremento total será por tanto la suma de todos los

porcentajes aplicados en tablas hasta 31/12/2024, y la diferencia a tener en cuenta será la existente entre ese incremento total en tablas, y el valor “100” inicial.

De igual forma se procederá el cálculo del incremento acumulado de los IPC estatales del periodo contemplado (2022-2024) tomando también como base de valor “100” las tablas salariales a 31 de diciembre de 2021. Si de la comparativa entre ambos resultara un diferencial, éste porcentaje en concreto será objeto de actualización técnica en las tablas, con efectos de 1 de enero de 2025, pero sin ningún tipo de pago retroactivo.

Ejemplo

Incrementos				
Convenio	IPC Previsto	Total Convenio	Ajuste	
3,50%	6,50%	5,0%	1,5%	
3,50%	3,50%	3,5%	0,0%	
2%	1,50%	2,0%		

Año	Incremento IPC Base 100	Incremento Convenio Base 100
	2022	100,00
2023	106,50	105,00
2024	110,23	108,68
	111,88	110,85
Diferencial a aplicar en tablas 2025	0,93%	111,88 0,00

Aclaración al ejemplo puesto en el Acta de acuerdo Convenio del aceite y sus derivados.

Con el único objeto y voluntad de aclarar cualquier duda surgida por la propuesta del ejemplo anteriormente citado, y facilitar así su comprensión, se procede al siguiente aclaratorio.

El ejemplo se compone de dos tablas, tabla 1 (tabla Incrementos, la de la izquierda del ejemplo) en base a un hipotético escenario de inflaciones futuras y respecto a los incrementos pactados, el cálculo del diferencial, y por consiguiente del ajuste con carácter retroactivo para cada uno de los respectivos años (2022 y 2023), así como el incremento total resultante y TABLA 2 [tabla Incrementos Base 100 (la de la derecha del ejemplo)] donde podemos ver los incrementos acumulados aplicando Convenio + Ajustes y aplicando la Inflación (IPC) para determinar el diferencial.

Así tenemos:

Conceptos:

TABLA 1 - Tabla Incrementos

- Convenio: hace referencia a los incrementos pactados en el convenio. (3,5% 2022 – 3,5% 2023 – 2% 2024)
- IPC Previsto: hipótesis utilizada para este ejemplo. Deberá ajustarse a la realidad para cada uno de los años.
- Total Convenio: hace referencia al incremento total para cada uno de los años en base a las hipótesis de inflación reflejadas en IPC Previsto, incluyendo el acuerdo alcanzado, para los años 2022 y 2023, de retroactividad del 50% del diferencial entre incremento según convenio e inflación.
- Ajuste: hace referencia al 50% del diferencial que con carácter retroactivo para 2022 y 2023 ha de realizarse según acuerdo.

TABLA 2 - Tabla Incremento Base 100

- Incremento IPC Base 100: cálculo del incremento acumulado aplicando la inflación.
- Incremento Convenio Base 100: cálculo del incremento acumulado aplicando los acuerdos del convenio, 3,5% + 50% del diferencial versus IPC retroactivo para el 2022 y 2023 y un 2% para 2024.

Explicación de cálculos:

- Para el 2022 (primera de las líneas de la matriz) un incremento pactado del 3,5% y una inflación (hipotética, por tanto, pendiente de obtener la real para poder proceder a los ajustes correspondientes) del 6,5%.
- El diferencial entre ambas es del 3%, aplicando el 50% resulta un 1,5% (ajuste) que más el 3,5% da un total para el año 2022 del 5% (lo que en la tabla pone "Total Convenio")
- Para el 2023, el cálculo es el mismo, pero en este caso partimos de una hipótesis de inflación del 3,5%, por tanto el diferencial entre inflación e incremento convenio, en este ejemplo, es del 0%, por ello en el apartado de la tabla "Total Convenio" para el 2023 consta un 3,5% (el resultado de 3,5% (incremento pactado) – 3,5% (inflación) = 0% de diferencial, el ajuste del 50% del diferencial retroactivo para 2023 siendo este de 0%, es 0% y por tanto el "total convenio" coincide con el 3,5% aplicada ya desde el 1 de enero de 2023, sin necesidad de realizar ningún ajuste con carácter retroactivo al final de 2023).
- Para el 2024, se aplica el 2% y en "nuestro ejemplo" con una inflación del 1,5%. El 2024 la revisión, así como el resto de 50% no regularizado en el 2022 y 2023, serán objeto de actualización técnica en las tablas con efectos 1 de enero de 2025.
- Diferencial a aplicar. Una vez calculados todos y cada uno de los incrementos "total convenio", es decir, los incrementos pactados para cada uno de los años más el 50% del diferencial versus la inflación de cada año, para el 2022 y 2023 con carácter retroactivo, el 2024 con actualización técnica (incluyendo en la misma el 50% no actualizado en los años 2022 y 2023), pasamos a calcular lo que los mismos (es decir IPC por un lado y convenio por otro) representan sobre el salario de partida en base 100 de forma acumulada hasta 31 de diciembre de 2024, y de la comparativa de los mismos y por diferencia se realiza el ajuste del 0,93% que consta en el ejemplo.

Cláusulas especiales.

1.- Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio, se tendrá presente lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y Legislación vigente. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan sustituir mediante el mismo el laudo arbitral para las industrias del aceite y sus derivados. Por todo ello lo establecido en dicho laudo no tendrá el carácter de derecho supletorio para los afectados por el presente Convenio.

ANEXO I

Definición de puestos de trabajo, funciones y grupos.

Grupo A Personal técnico.

1.- Personas Técnicas con título superior.

- a) Director/a técnico/a. Le corresponde la alta dirección de todos los servicios técnicos de la empresa.
- b) Subdirector/a Técnico/a. Es quién asume la responsabilidad de la dirección técnica en caso de ausencia del/la titular, ayudando a este/a en todas sus funciones.
- c) Técnico/a Jefe/a de Laboratorio. Es quién dirige en el laboratorio la labor de control e investigación, teniendo a sus órdenes como mínimo, tres técnicos/as.

d) Técnicos/as. son quienes, poseyendo un título profesional de los ya indicados, realizan en la empresa funciones propias del mismo.

2.- Técnicos/as con título de grado medio.

Son aquellos/as que, en posesión de título expedido por Centro Docente Oficial, realizan en las empresas las funciones propias del título que ostentan.

a) Ingenieros/as y peritos/as. Se incluyen en esta categoría a quienes con tal título ejercen en las empresas las funciones propias del mismo.

b) Maestros/as industriales. Son quienes, habiendo realizado los estudios necesarios, ejercen funciones técnicas de cualquier índole.

c) Ayudantes Técnicos/as Sanitarios/as Son los y las que, en posesión del título correspondiente, ejerzan su profesión en las empresas afectadas por este convenio, teniendo como misión específica derivada de su condición profesional, la asistencia sanitaria y de urgencia a su personal.

d) Maestros/as de enseñanza. Se incluyen en esta categoría, los y las que, poseyendo el título correspondiente expedido por una Escuela Oficial de Magisterio, tienen a su cargo la pertinente misión educadora y de enseñanza de los trabajadores y trabajadoras y familiares con autorización para concurrir a los cursos o clases que las empresas organicen.

e) Graduados/as sociales. Son quienes, en posesión del correspondiente título, asesoran a la empresa y a sus personas trabajadoras en materia laboral, de Seguridad Social y demás conexas.

f) Asistentes/as Sociales. Son quienes, poseyendo el correspondiente título expedido por el Ministerio correspondiente, ejercen en las empresas funciones como las de organización de Colonias para hijos/as de trabajadores/as, Centros de Ayuda a la promoción de la persona trabajadora y estudio del medio familiar, en que vive, aconsejando la forma en que puede mejorarse, tratando de ajustar al trabajador/a en el medio ambiente en que tiene que discurrir su vida y trabajo, ayudándole a resolver problemas y dándole orientación y asesoramiento en los aspectos más diversos, sean de tipo laboral o familiar.

3.- Técnicos/as sin titulación.

Comprende a las personas que, sin título profesional, se dedican a funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por las personas técnicas titulada/o.

a) Contra maestros y Jefe/as de Taller. Quienes teniendo conocimientos de cultura general y capacidad suficiente, a las órdenes inmediatas de un/una Técnico/a de categoría superior, tienen mando directo sobre los encargados o encargadas y personal manual de la fábrica, siendo su misión la de vigilancia e inspección de las distintas fases de fabricación, observar y cuidar el funcionamiento de los distintos órganos que comprende la misma y responder de la disciplina de las personas trabajadoras, distribución del trabajo, de su buena ejecución, reposición de piezas y conservación de las instalaciones.

b) Analistas (Oficiales de Laboratorio). Son aquellos/as que realizan en los Laboratorios los análisis diarios precisos en la industria, respondiendo ante sus Jefes/as del trabajo efectuado.

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

Grupo B Empleados/as.

1.- Administrativos/as.

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

a) Jefes/as. Son las personas empleadas, provistas o no de poder, que asumen la orientación y responsabilidad dentro de la empresa de varias secciones o negociados.

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

Se incluyen en esta categoría a título enunciativo, los/las corresponsales no sujetos a minutas dictadas por sus superiores; Empleados/as de Contabilidad que tengan a su cargo los libros superiores de la misma, balances, etc.; Cajeros/as de cobros y pagos sin firma ni fianza; Encargados/as de estudiar Costos de producción y venta y Encargados/as de Secciones de transporte de mercancías.

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

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

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

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

2.- Personal mercantil.

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

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

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

3.- Técnicos/as de Oficina.

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

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

Grupo C Subalternos/as.

a) Encargado/a General. Es quién cumplimenta órdenes recibidas directamente de sus superiores y con responsabilidad y conocimiento suficiente, dosifica y distribuye el trabajo a las personas trabajadoras de las distintas Secciones de la industria cuidando de la disciplina y vigilando el cumplimiento de las misiones encomendadas.

b) Encargados/as de almacén. Son quienes a las órdenes del Encargado/a General, con conocimientos suficientes dirigen el Almacén y tienen la responsabilidad de organizar y distribuir el trabajo entre las personas trabajadoras a su cargo, velar por su disciplina y seguridad, así como cuidar de la vigilancia de las herramientas.

Grupo D Obreros/as.

a) Profesionales de oficio.

- Maestros/as. Son las personas trabajadoras que tienen bajo su responsabilidad, de un modo permanente, la dirección de las operaciones propias de la industria, siendo los/las Jefes/as de las personas obreras. En las industrias de poca importancia su labor no se limitará a la sola labor de dirección, sino que tomará parte activa en las funciones manuales de la industria.

- Oficial/a de 1ª. Es la persona trabajadora que dominando uno de los oficios propios de las Industrias del Aceite, de las de Aceitunas o sus Auxiliares, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

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

- Oficial/a de tercera. Es él quien, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un Oficial.

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

c) Peones Ayudantes de fabricación. Son quienes desempeñan funciones subordinadas a las de los/las Ayudantes especialistas y Oficiales/as, adquiriendo con la práctica conocimientos para sustituirlos accidentalmente.

d) Aprendices/zas. Personas operarias de ambos sexos que están ligados/as a la empresa por el contrato especial de aprendizaje, en virtud del cual el/la empresario/a, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otros, algunos de los oficios clásicos de esta Industria.

ANEXO II. TABLAS SALARIALES

Industrias Aceite Provincia Barcelona con efectos 1 de enero de 2022

Grupos	SC	B	T	HE	SA
Grupo A					
Técnicos titulados					
Técnicos superiores	2.351,66	168,00	2.519,66	0,00	35.275,24
Técnicos grado medio-lab	1.791,85	127,99	1.919,84	0,00	26.877,76
Técnicos no titulados					
Contraamaestre	1.541,37	110,10	1.651,47	18,72	23.120,58
Jefe Taller	1.541,37	110,10	1.651,47	18,72	23.120,58
Encargado mantenimiento	1.541,37	110,10	1.651,47	18,72	23.120,58
Analista	1.496,31	106,88	1.603,19	18,64	22.444,66
Auxiliar	1.396,85	99,78	1.496,63	17,76	20.952,82
Grupo B					
Administrativos					
Jefe	1.770,12	126,45	1.896,57	20,67	26.551,98
Oficial 1ª	1.541,86	110,13	1.651,99	18,72	23.127,86
Oficial 2ª	1.493,82	106,71	1.600,53	18,64	22.407,42
Auxiliar	1.403,42	100,23	1.503,65	17,76	21.051,10
Asp. 17 años	1.063,46	75,95	1.139,41	0,00	15.951,74
Asp. 16 años	1.018,55	72,78	1.091,33	0,00	15.278,62
Mercantil					
Viajante	1.404,52	100,32	1.504,84	17,76	21.067,76
Corredor plaza	1.365,57	97,53	1.463,10	17,55	20.483,40
Tec. Oficina					
Delineante-proyectista	1.541,86	110,13	1.651,99	18,66	23.127,86
Grupo C					
Subalternos					
Encargado General	1.448,48	103,46	1.551,94	18,05	21.727,16
Encargado Almacén	1.448,48	103,46	1.551,94	18,05	21.727,16
Telefonista	1.348,74	96,33	1.445,07	17,04	20.230,98
Limpieza	1.294,00	92,40	1.386,40	16,87	19.409,60
Grupo D					
Profesionales de oficio					
Maestro	1.520,81	108,61	1.629,42	18,71	22.811,88
Oficial 1ª	1.427,80	101,99	1.529,79	17,92	21.417,06
Oficial 2ª	1.398,85	99,91	1.498,76	17,54	20.982,64
Oficial 3ª	1.377,03	98,35	1.475,38	17,36	20.655,32
Ayte. Espec	1.368,49	97,75	1.466,24	17,36	20.527,36
Peón ayte	1.363,25	97,38	1.460,63	16,51	20.448,82

Aprendiz 2º año	989,80	70,68	1.060,48	0,00	14.846,72
Aprendiz 1º año	975,74	66,51	1.042,25	0,00	14.591,50
Mantenimiento					
Mecánico man. 1ª	1.491,38	106,53	1.597,91	18,44	22.370,74
Mecánico man. 2ª	1.444,44	103,18	1.547,62	17,54	21.666,68
Mecánico man. 3ª	1.423,54	101,71	1.525,25	17,36	21.353,50
	44.584,79	3.181,43	47.766,22	451,08	668.727,08
Dieta entera	24,82				
Media dieta	12,41				
	37,23				

Barcelona, 4 de setembre de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada