

OTRAS DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO****Resolución EMT/1298/2025, de 31 de marzo, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de la empresa Cargill, SLU (Convenio Norte), para el año 2025 (código núm. 79100051012015)**

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Cargill, SLU (Convenio Norte) para el año 2025 (Código nº 79100051012015), suscrito en fecha 14 de enero de 2025 y enmendado en fecha 26 de marzo de 2025, por la dirección empresarial y por la representación legal de los trabajadores, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Barcelona, 31 de marzo de 2025

Núria Gilgado Barbadilla

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Convenio colectivo de la empresa Cargill, SLU (Convenio Norte) para el año 2025

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1

CVE-DOGC-B-25098090-2025

Ámbito territorial

El presente Convenio, que ha sido negociado entre la representación de la dirección de la empresa Cargill SLU, con domicilio en Sant Cugat del Valles, Camí Can Fatjó dels Aurons, 9 y la representación legal de las personas trabajadoras formada por los y los miembros de los diferentes Comités de empresa en base a la legitimación que ostentan de acuerdo con el artículo 87 del texto refundido de la Ley 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:

Sant Cugat del Vallés, Reus.

Artículo 2

Ámbito personal y funcional

La aplicación del presente Convenio afecta a la totalidad de las personas trabajadoras 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y cuya actividad principal es el comercio de cereales, molturación de semillas oleaginosas, envasado y comercialización de aceites vegetales, alimentación animal, producción y venta de ingredientes alimentarios y texturizadores, producción y venta de almidones, edulcorantes y derivados del almidón, piensos y correctores para alimentación animal.

Se excluyen del ámbito del presente Convenio:

El personal directivo a que hacen referencia los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

El personal que no pertenezca a los centros de trabajo indicados en el artículo 1.

Aquel otro personal que no le sea de aplicación según el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II

Cláusulas de garantía

Artículo 3

Vigencia y duración

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2025.

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 pacten.

Las negociaciones para el nuevo Convenio se iniciarán como máximo un mes después de la denuncia del Convenio.

Capítulo III

Vinculación a la totalidad y garantía personal

Artículo 5

Vinculación a la totalidad

Las condiciones aquí pactadas en éste Convenio, 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 el pacto en cuestión 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 contradigan 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 correspondan 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 las personas trabajadoras, y otros cuatro por la dirección de la empresa.

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

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

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 las personas trabajadoras.

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

CVE-DOGC-B-25098090-2025

seno.

La Comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de 10 días para pronunciarse de todo conflicto, cuestión o problema sometido a su consideración.

En el supuesto de no alcanzarse acuerdo en la solución de conflictos en el seno de la Comisión paritaria, ésta se someterá a lo establecido en la disposición adicional tercera del presente Convenio.

4. Cometidos

Además de tener atribuida la interpretación y vigilancia de lo pactado en este Convenio, la Comisión paritaria tiene atribuida los siguientes cometidos:

- a) Conocimiento y resolución de las discrepancias existentes tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos expresamente en el presente Convenio.
- c) Intervención en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.
- d) Recepción y análisis de los acuerdos adoptados por las partes en materia de flexibilidad del tiempo de trabajo.

5. Domicilio

A efectos de notificaciones, solicitudes y convocatorias, queda fijado como domicilio de la Comisión paritaria el siguiente:

Cargill, SLU, Av. Can Fatjó dels Aurons, 9, 3ª planta, 08174, Sant Cugat del Vallès.

Contacto:

- RLT: alain_pieren@cargill.com
- Empresa: xavi_moralo@cargill.com

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 o Delegadas de personal sobre éste tema.

Artículo 10

Jerarquía en el trabajo

Todo el personal debe cumplir las obligaciones laborales, observar las instrucciones de sus responsables 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 les persones responsables como al resto de personas trabajadoras.

Asimismo, las personas responsables 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 las personas trabajadoras.
- 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 aquellas personas trabajadoras que ya ocupasen el mismo puesto.
- Lo anterior, no será de aplicación en aquellos cambios o redistribuciones de puestos de trabajo motivados por mutuo acuerdo o indicación médica, la cual deberá ser aceptada por la persona trabajadora y la dirección de la empresa.
- El mantenimiento del orden y la disciplina del trabajo.

Éstas 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 la representación de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras.
- c) Estimular cualquier iniciativa de cualquier persona trabajadora, 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 o Delegadas de personal las sanciones que se impongan al personal y que el interesado o interesada autorice, salvo las sanciones por faltas muy graves que se comunicaran al Comité de empresa o Delegados o Delegadas de personal.

Capítulo VI

Clasificación del personal

Artículo 13

Estructura profesional

La estructura profesional de la empresa viene definida en el Anexo nº 4 del presente Convenio, encuadrando a las personas trabajadoras en grupos profesionales y en divisiones funcionales.

Artículo 14

Criterios generales

CVE-DOGC-B-25098090-2025

1. La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo distintas tareas, funciones y especialidades profesionales.
2. La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.
3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades prevalentes. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias de otros grupos profesionales.

Todos los puestos de trabajo serán adscritos a un determinado grupo profesional.

Estos grupos incorporarán tres divisiones funcionales, que tratarán de agrupar por función, las tareas propias de cada grupo. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

Los puestos de trabajo se clasifican en tres divisiones funcionales y siete grupos profesionales definidos en los siguientes artículos.

Artículo 15

Factores

Para encuadrar los puestos de trabajo se tendrán en cuenta los factores que a continuación se enumeran que serán determinantes y, por lo tanto, definen la pertenencia de cada puesto de trabajo a un grupo profesional y una división funcional. Estos mismos factores son los que se tendrán en cuenta para encuadrar cualquier nueva posición en el futuro.

Los factores a tener en cuenta son:

A. Conocimientos

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

I. Formación

Este subfactor, considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que, debe poseer una persona de capacidad media, para llegar a desempeñar, satisfactoriamente, las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de adaptación. Este subfactor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos específicos y complementarios.

II. Experiencia

Este subfactor, determina el periodo de tiempo requerido, para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

B. Iniciativa

Este factor valora la capacidad requerida al o a la ocupante de un puesto de trabajo para obrar con mayor o menor independencia al tomar determinaciones, planear, analizar o escoger entre varias alternativas, considerando el mayor o menor grado de dependencia a las directrices o normas para la ejecución de sus funciones.

C. Autonomía

Este factor mide el mayor o menor grado de dependencia jerárquica a la que está sujeto el o la ocupante de un puesto de trabajo en el desempeño de sus funciones, así como el grado de supervisión a que estén sometidas las tareas.

D. Responsabilidad

CVE-DOGC-B-25098090-2025

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de responsabilidad de acción que él o la titular de la función ha de asumir, respecto a: los útiles o máquinas que utiliza para realizar sus tareas, al producto que obtiene del desarrollo de su actividad, a la seguridad de los que están en su entorno de trabajo, a los datos que utiliza en el desempeño de sus tareas, a los errores que pudieran derivarse del desempeño de sus tareas, a los procesos, calidad, a las relaciones que oficialmente y en representación de la empresa, así como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando

Este factor medirá la capacidad de coordinar, instruir y dirigir el trabajo de otras personas.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- El grado de supervisión y ordenación de tareas.
- La capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo a su cargo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad

Factor cuya valoración estará en función de la mayor o menor dificultad de las tareas a realizar o supervisar, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado y del espacio y las condiciones en las que debe desarrollar las tareas del puesto encomendado. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

I. Dificultad en el trabajo: Este subfactor mide la capacidad requerida al o a la ocupante de un puesto de trabajo para atender correlativa o simultáneamente un mayor o menor número de tareas, integradas entre sí en mayor o menor grado, sin pérdida de eficacia, o para ser eficaz en un determinado número de estaciones de trabajo de la unidad productiva.

II. Habilidades especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser destrezas específicas y su frecuencia durante la jornada laboral.

III. Condiciones ambientales y de trabajo: Valora las condiciones de penosidad y/o de peligrosidad estructurales de un puesto de trabajo. Es decir, lo que de ellas permanece después de aplicadas todas las medidas correctoras reglamentarias para eliminarlas y que, por tanto, pueden considerarse inherentes al puesto.

Artículo 16

Descripción de las divisiones funcionales

La descripción de las tres divisiones funcionales es la siguiente:

División funcional A: personal directivo y técnico. Es el personal que ejerce funciones directivas, y el que desarrolla tareas de carácter técnico en las áreas de organización, administración, finanzas, producción, IT, investigación, comerciales, desarrollo e innovación (I+D+I), laboratorios, gestión de sistemas de calidad y medio ambiente, prevención y salud laboral, etc.

División Funcional B: personal administrativo y comercial. Es el personal que ejerce funciones de supervisión, coordinación o ejecución de tareas administrativas, comerciales y, en general, las específicas de puestos de oficina o comerciales. El personal administrativo podrá estar adscrito a cualquier área de la empresa. Por personal comercial se entiende el que se dedica a las actividades de organización, ejecución y supervisión de ventas, así como el seguimiento de las incidencias de las mismas hasta la realización del cobro.

División funcional C: personal de operaciones. Es el personal que ejerce funciones de supervisión, coordinación o ejecución de operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares del proceso principal.

Artículo 17

Descripción de los grupos profesionales

La descripción de las tareas de los distintos grupos profesionales es la siguiente:

Grupo profesional 1:

Criterios generales: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, incluyendo la posible utilización de equipos y/o sistemas de información siempre que la persona trabajadora haya sido formada para su uso.

Formación: la formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria o Certificado de Profesionalidad equivalente.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo y no limitativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades auxiliares, elementales o de ayuda en proceso de elaboración de productos.
- Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto en procesos elementales.
- Tareas de electricidad, mecánica, pintura, etc., de personas trabajadoras que se inician en la práctica de las mismas.
- Actividades elementales de laboratorio que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar; limpieza y lavado de medios analíticos y ayuda a las tareas de análisis, bajo control directo.
- Funciones de portería-conserjería que no exijan cualificación especial. Trabajos de reprografía.
- Trabajos elementales y/o de ayuda en tareas de administración, archivo, introducción de datos...
- Labores de embalaje y etiquetados de expediciones.
- Gestión integral de almacenes de reducida dimensión y con poca variedad de producto.
- Etc.

Grupo profesional 2:

Criterios generales: Funciones consistentes en la ejecución de tareas que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, con la posible utilización de equipos y sistemas de información siempre que la persona trabajadora haya sido formada para su uso.

Formación: la formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio o Certificado de Profesionalidad equivalente.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo y no limitativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de maquinaria de envasado y/o acondicionado, cuyo manejo sea complejo, esto es, que precise de acciones manuales múltiples, dosificaciones varias u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones establecidas.
- Tareas de electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
- Tareas administrativas que requieran algún grado de iniciativa.
- Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
- Actividades de almacén que, además de tareas de carga, descarga, apilamiento y distribución, con ayuda o no de elementos mecánicos, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías con un número alto de referencias, bajo instrucciones y dando cuenta a la persona responsable del almacén; pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.

CVE-DOGC-B-25098090-2025

- Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.
- Funciones profesionales de apoyo técnico-comercial.
- Etc.

Grupo profesional 3:

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otra u otras personas trabajadoras.

Formación: formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio completado con experiencia profesional o Certificado de Profesionalidad equivalente.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo y no limitativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundadas por puestos de los grupos inferiores, consistan en:

Realizar tareas propias del área de contabilidad, nóminas y administración de personal, gestión de expedientes, elaborar informes, reportes, atender consultas relacionadas con los mismos.

Cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa.

Confección y seguimiento de planes y previsiones de trabajo.

Actividades de ejecución logística, comunicación con clientes, proveedores y transportistas, incluyendo labores de planificación.

Actividades que consistan en la realización de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio y/o campo, realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado y limpieza de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras, efectuar cálculos y extensión de certificados, boletines de análisis o similares, secundadas o no por puestos de grupos profesionales inferiores.

Tareas de electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

Actividades de almacén que, al ser desempeñadas en una organización de dimensiones reducidas, implican, además de los previstos en el grupo profesional 2, la plena responsabilidad del proceso de almacenaje con registro en libros y máquinas al efecto, en un almacén más complejo por dimensiones y variedad de producto que el recogido en el grupo 1.

Tareas de delineación y básicas de ingeniería.

Actividades de control y regulación de procesos industriales, en cualquier fase del proceso productivo, sean de producción o de servicios generales de fabricación, cuando exijan iniciativa y razonamiento por parte de las personas encargadas de su ejecución, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

Actividades de oficios industriales, con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio industrial y para propugnar su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

Trabajos de mezclado con dosificación y corrección de fórmulas.

Realización de pruebas de formulación.

Actividades de información, promoción y distribución de productos dentro de la zona geográfica asignada, de acuerdo con las instrucciones recibidas

Etc.

Grupo profesional 4:

CVE-DOGC-B-25098090-2025

Criterios generales: funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de personal colaborador. Se incluye además la realización de tareas complejas, que, aun sin implicar mando, exige un alto nivel de conocimientos y son realizadas con cierto nivel de autonomía, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio -a nivel de diplomatura o ingeniería técnica- completados con un periodo de prácticas o experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo y no limitativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones técnicas que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento con un alto nivel de especialización.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o del conjunto de todas ellas en una empresa de dimensiones reducidas.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa cuya administración no precise, por su dimensión, de subdivisiones orgánicas.
- Responsabilidad de preparar ofertas de compra y venta, negociación de condiciones, fijación de precios, ratificación y cierre de los contratos, tanto de bienes como de servicio etc.

Grupo profesional 5:

Criterios generales: Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada, con capacidad de iniciativa y funciones de mando sobre secciones complejas.

Formación: Equivalente a titulación universitaria de grado superior (a nivel de licenciatura o ingeniería) completada con una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo y no limitativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Responsabilidad técnica del conjunto de varios laboratorios
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.
- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos en la empresa.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
- Responsabilidad sobre el conjunto de servicios de proceso de datos en unidades de dimensiones medias.
- Funciones de dirección, coordinación y control de la actividad comercial, así como del personal, de una zona o producto, demarcación comercial o geográfica, con responsabilidad por el cumplimiento de objetivos.

Grupo profesional 6:

Criterios generales: se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias. Estarían encuadrados en este grupo las personas responsables de un área de negocio a nivel nacional.

Formación: equiparable a titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos (de postgrado o doctorado) o con una dilatada experiencia profesional.

CVE-DOGC-B-25098090-2025

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo y no limitativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.
- Tareas de soporte altamente especializado a las diferentes áreas del negocio, pudiendo dar servicio tanto a escala nacional como internacional.
- Etc.

Grupo profesional 7:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desarrollo de la empresa, a nivel supranacional.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en las divisiones, departamentos, fábricas, plantas, o cualquier otro ámbito similar, que además ostenten una responsabilidad a nivel europeo, global o de cualquier otra región.

Artículo 18

Encuadramiento del personal

Este sistema clasificatorio se ajustará en sus criterios y sistemas que tenga como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, tal como establece el artículo 22.3 del ET.

El sistema de promoción y ascenso estará basado en la revisión sistemática de las tareas encomendadas a cada puesto de trabajo, así como los cambios realizados en las mismas, bien por motivos tecnológicos o cualquiera que implique, más formación más iniciativa, etc. Para ello es fundamental establecer un sistema de revisión de puestos cuando las partes entiendan que ha habido cambios relevantes en los mismos.

En materia de promoción se estará a lo dispuesto en el artículo 23.2 del ET que se acomodaran a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores mujeres y hombres.

En materia de promoción a un grupo profesional superior, estará supeditado al periodo de tiempo necesario, para obtener la formación específica requerida, para la correcta realización de las tareas encomendadas al puesto. El límite de tiempo máximo para obtener dicha formación será el establecido en Convenio.

1. El acto de encuadramiento inicial de la persona trabajadora en el grupo profesional se llevará a efecto por la dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
2. Una vez que el encuadramiento inicial sea definitivo, se podrá efectuar de manera individual, la reclamación de pertenecer a otro grupo profesional, en función de las tareas que se desempeñan en los distintos puestos de trabajo (reclamación individual de la persona trabajadora).

Artículo 19

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 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o lo que establezcan las disposiciones legales en cada momento sobre esta materia, así como la dignidad de la persona trabajadora.

Artículo 20

Comisión paritaria sobre clasificación profesional

Se acuerda la constitución de una Comisión paritaria específica sobre clasificación profesional para garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales y divisiones funcionales.

Esta Comisión estará formada por 3 miembros de la dirección y 3 miembros de la representación social. Cada parte podrá contar con la asistencia de un asesor externo o asesora externa quien intervendrá con voz, pero sin voto.

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras en la aplicación de la clasificación profesional, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión paritaria.

Esta Comisión paritaria deberá resolver la consulta en un plazo no superior a treinta días hábiles, desde la fecha que esta Comisión paritaria tenga conocimiento de la misma; en el supuesto de no recibir contestación en el plazo previsto, se dará por cumplimentado este trámite, pudiendo las partes, a partir de ese momento, acudir a las instancias que crean conveniente.

La Comisión paritaria sobre clasificación profesional se reunirá, cuantas veces sea necesario con objeto de verificar la aplicación del sistema de grupos profesionales y divisiones funcionales. En todo caso, se reunirá cada vez que lo soliciten 3 de sus miembros.

A efectos de notificación, la Comisión paritaria de clasificación profesional, tiene su domicilio en las dependencias de la empresa.

En caso de no alcanzar acuerdo en el seno de la Comisión paritaria de clasificación profesional, las partes acuerdan el sometimiento expreso al proceso de mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítulo VII

Contratación y ascensos

Artículo 21

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 las personas trabajadoras 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 responsables, 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.

CVE-DOGC-B-25098090-2025

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todas las personas trabajadoras 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. Con el objeto de facilitar la contratación estable de las personas trabajadoras, los contratos de trabajo de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, se podrán transformar en contratos de trabajo indefinido 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 22

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 la persona trabajadora en el contrato de trabajo, siempre respetándose, como mínimo, el salario de nivel A del grupo profesional correspondiente que es el salario mínimo de grupo (SMG) para cada uno de los grupos profesionales establecidos en este Convenio.

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 23

Período de prueba

Su duración no podrá exceder de los siguientes períodos:

Nueve meses para los grupos profesionales 6 y 7.

Siete meses para los grupos profesionales 3, 4 y 5.

Cuatro meses para los grupos profesionales 1 y 2.

Capítulo VIII

Seguridad e higiene

Artículo 24

Seguridad y salud laboral

Los comités de Seguridad y Salud tratarán de perfeccionar su cometido imbuyendo a todas las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 ofrecerán mamografías a las mujeres que tengan 45 o más años y la prueba PSA (antígeno prostático específico) a los hombres a partir de los 50 años de edad.

Artículo 25

Ropa de trabajo

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

higiene.

Los representantes de las personas trabajadoras que formen parte de los comités de Seguridad y Salud participarán en la elección de la ropa de trabajo.

Las personas trabajadoras que utilicen ropa y equipo de trabajo facilitados por la empresa, conservarán éstos en buen estado, salvando el deterioro natural por el uso. La empresa es la responsable, por sí misma o a través de una tercera empresa, de su lavado y de su cambio cuando obedezca a razones de deterioro natural.

Capítulo IX

Régimen de trabajo

Artículo 26

Jornada laboral

1. La jornada laboral ordinaria queda establecida en 1760 horas anuales, realizándose 8 horas diarias de trabajo efectivo y 40 horas semanales de media, 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 alguna persona trabajadora hubiese 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: El personal administrativo de la fábrica de Reus, excluyendo la sección de Entregas-Báscula, podrá retrasar su entrada al trabajo hasta un máximo de 60 minutos cuando realice jornada partida y hasta un máximo de 30 minutos durante la jornada intensiva de verano, siempre que lo hayan preavisado a su responsable con 48 horas de antelación y cuenten con la autorización del mismo. 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 nacimiento y cuidado del menor y permiso para cuidado del lactante, las personas trabajadoras que no realicen turnos podrán flexibilizar su jornada de trabajo hasta que su hijo o hija tenga 9 meses, pudiendo adelantar o retrasar su hora de entrada al trabajo hasta un máximo de una hora. En cualquier caso, la persona trabajadora deberá cumplir siempre con las horas diarias de trabajo.

3. Jornada irregular: Por acuerdo entre la Dirección y la representación legal de las personas trabajadoras, 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 adelantará 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, la persona trabajadora 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, irá del 15 de junio al 15 de septiembre, iniciándose en lunes y finalizando en domingo.

Durante la jornada intensiva el personal afectado por la misma realizará siete horas de trabajo efectivo; el tiempo trabajado de menos en el verano, se recuperará durante los nueve meses restantes del año para realizar el cómputo de horas anuales de convenio, a partir del 1 de enero de cada año.

Estas diferencias de horarios respecto del calendario anual pueden deberse a vacaciones, incapacidad temporal, maternidad, uso de excedencias, permisos y/o cambios de puesto de trabajo, de turno. Esta lista no pretende

CVE-DOGC-B-25098090-2025

ser exhaustiva. Los casos particulares serán tratados con él o la responsable de la persona.

No obstante, lo anterior, la dirección de la empresa, previa información a la representación legal del personal, tendrá la facultad de excluir de su realización al personal de mantenimiento y de supervisión durante un mes aproximadamente para la reparación de la maquinaria e instalaciones. Durante dicho período el personal afectado realizará siete horas de trabajo efectivo en jornada partida, siendo su horario el habitual del resto del año finalizando su jornada una hora antes.

En el supuesto de que el personal en régimen de trabajo a turnos pase a jornada partida y pueda, a juicio del director o directora 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.

7.1 Para el personal con derecho a efectuar la jornada intensiva en verano, se ofrece como alternativa el que pueda sustituir la misma por su disfrute durante los viernes del año, siempre y cuando el número total de horas del calendario se cumpla y con las siguientes condiciones:

- Centro de trabajo de Sant Cugat: Se podrá efectuar en aquellos puestos de trabajo en los que sea posible y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

- Planta de Reus: Se aplicará al personal administrativo y al 100% del personal de mantenimiento.

En todos los casos la solicitud de sustituir la jornada intensiva en verano por la opción de coger los viernes por la tarde a lo largo del año, deberá efectuarse antes del 1 de octubre del año anterior a su ejecución. La misma no podrá cambiarse durante el año de ejecución.

7.2 El personal que preste servicios en jornada partida en la planta de Reus percibirá una subvención de 3,00€ brutos por día efectivamente trabajado con efecto retroactivo a 1 de enero de 2022.

Artículo 27

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:

- Personal mecánico de 1ª y 2ª.
- Ayudantes/as de mantenimiento.
- Personal electricista de 1ª y 2ª.
- Personal electromecánico de 1ª y 2ª.

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 nº 1 de este Convenio.

Artículo 28

Turno rotativo

Al tener un proceso productivo continuo y de descargas y 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 nº 2 de este

Convenio.

Artículo 29

Puntualidad y asistencia

Todas las personas trabajadoras de la empresa observarán la más estricta puntualidad en sus horarios 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 30

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. En los casos de trabajo a distancia o teletrabajo, se considerarán los festivos de las provincias donde las personas trabajadoras presten servicio.

2. Además, las personas trabajadoras 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 artículo 26. Estos dos días tendrán la consideración de días de ajuste de calendario y no de vacaciones. 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 31

Vacaciones

Para todo el personal de la empresa se establecen veintidós días laborales. 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 comprende las remuneraciones fijas brutas de cada persona trabajadora; y que son: SMG, plus Convenio, y a quien los perciba, tóxico, antigüedad y plus personas con discapacidad; y, además, 2.754,47€ anuales en concepto de bolsa de vacaciones que se abona de forma prorrateada en cada una de las 12 mensualidades, en un concepto aparte en nómina, a excepción de las personas empleadas que no optaran en noviembre de 2020 por la opción de 12 mensualidades, en cuyo caso, se les abonará junto a la paga del mes de marzo.

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

Las personas trabajadoras que no lleven un año en la plantilla de la empresa, para el disfrute de sus vacaciones, les corresponderá la parte proporcional, incluso de la cantidad pactada en este artículo en concepto de bolsa de vacaciones.

Artículo 32

Permisos y licencias

CVE-DOGC-B-25098090-2025

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

Además de los permisos anteriores, la persona trabajadora, previo aviso y justificación, y siempre que dicho día deba trabajar, tendrá derecho a:

- Un día de permiso retribuido por bautizo, primera comunión o unión civil o religiosa de hermanos/as, hijos/as o padres, coincidente con el día de la ceremonia.
- El tiempo necesario e imprescindible para cumplir con un deber inexcusable.
- El tiempo necesario e imprescindible para presentarse 10 veces al año a exámenes académicos.
- El tiempo empleado en las horas de formación propuestas por la empresa y que resulten necesarias para el desarrollo de la actividad del personal.
- La persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tales motivos la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 150 Km de distancia del centro de trabajo, el permiso será de 5 días.

- 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En los casos de hospitalización referidos en el párrafo anterior y siempre que se justifique con un parte hospitalario, se podrá ejercer el permiso en días seguidos dentro de los 15 días naturales siguientes al hecho causante, siempre y cuando el hecho causante persista.

En este último caso si esta circunstancia afectase a más de una persona trabajadora de la misma familia y en el mismo centro de trabajo, el permiso de demora del mismo durante los 15 días naturales, no podrá tomarse de forma concurrente por dichos familiares.

- El tiempo necesario e imprescindible para acudir a la tutoría de los/las hijos/as en edad escolar, con un máximo de una vez por curso escolar y por hijo/a.

- Cuando por razón de enfermedad el padre o la madre de la persona trabajadora, con edad superior a 73 años, tenga necesidad de acudir a un centro de atención primaria para recibir atención médica, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo necesario e imprescindible para el acompañamiento de su padre o madre al centro de atención primaria, acreditando, debidamente con justificante, el tiempo invertido en este acompañamiento y con un máximo de 2 veces al año.

Los permisos y licencias del presente Convenio o del Estatuto de los Trabajadores se retribuirán al 100% del salario fijo.

Capítulo X

Estructura salarial

Artículo 33

Percepciones

1. Las remuneraciones o compensaciones a que hace referencia este Convenio, han de entenderse siempre como brutas. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario mínimo de grupo y los complementos del mismo y en concreto, a partir del año 2022:

- Salario mínimo de grupo (SMG): Es el salario establecido para cada grupo profesional y es de obligado cumplimiento para la empresa. Este salario bruto anual es el que figura en las siguientes tablas:

Para el año 2022

Grupo profesional	Nivel A	Nivel B
1	19.784,72	22.158,88
2	24.181,32	27.083,08
3	25.830,05	28.949,44
4	29.677,07	33.238,32
5	40.668,58	45.548,81
6	46.164,34	51.660,09
7	54.957,54	61.552,45

Para el año 2023

Grupo profesional	Nivel A	Nivel B
1	20.576,11	23.045,24
2	25.148,57	28.166,40
3	26.863,25	30.107,42
4	30.864,15	34.567,85
5	42.295,32	47.370,76
6	48.010,91	53.726,49
7	57.155,84	64.014,54

Para el año 2024

Grupo profesional	Nivel A	Nivel B
1	20.987,63	23.506,14
2	25.651,54	28.729,73
3	27.400,51	30.709,56
4	31.481,44	35.259,21

CVE-DOGC-B-25098090-2025

5	43.141,23	48.318,18
6	48.971,13	54.801,02
7	58.298,96	65.294,83

Para el año 2025

Grupo profesional	Nivel A	Nivel B
1	21.617,26	24.211,32
2	26.421,09	29.591,62
3	28.222,53	31.630,85
4	32.425,88	36.316,99
5	44.435,47	49.767,72
6	50.440,26	56.445,05
7	60.047,93	67.253,68

Se establecen dos niveles de retribución (A y B) para cada uno de los grupos profesionales.

El salario de nivel A es el salario mínimo de Convenio para cada uno de los grupos profesionales (SMG) y afecta a todo el personal de la empresa dentro del ámbito de aplicación del Convenio.

El salario de Nivel B es el salario mínimo de convenio para cada uno de los grupos profesionales (SMG) para aquellas personas trabajadoras, afectadas por el ámbito de aplicación del Convenio, que hayan alcanzado la plena integración en el grupo profesional al que están adscritas. Se entenderá como plena integración que la persona trabajadora ha asumido completamente las funciones y responsabilidades propias del puesto que ocupa.

En consecuencia, a lo expuesto, para alcanzar y consolidar el nivel B la persona trabajadora deberá cumplir uno de los siguientes requisitos:

- Una antigüedad en el puesto de trabajo de 3 años. Ya que ambas partes entendemos que este es el plazo dentro del que debería producirse la citada plena integración, para todos los grupos profesionales.
- Excepcionalmente, que antes del mencionado periodo de 3 años el personal haya asumido completamente las funciones y responsabilidades propias del puesto que ocupe, en igualdad de condiciones que el resto de personas trabajadoras que desempeñen idénticas funciones.
- En caso de que la persona trabajadora sea promocionada a un grupo superior, volverán a operar las condiciones establecidas en los apartados a) y b) anteriores para alcanzar y consolidar el nivel B retributivo del nuevo grupo profesional, a cuyos efectos se puede absorber el plus Convenio.

Se computarán dentro de dicho periodo de 3 años, los periodos aún puntuales en que la persona trabajadora haya venido prestando servicios en puestos incluidos en el grupo profesional al que se le destina, bien por una movilidad funcional ascendente, bien por haber trabajado temporalmente en dicho puesto independientemente de la modalidad contractual utilizada.

Transcurridos los plazos aquí señalados (3 años) se entenderá que se ha producido la plena integración de la persona trabajadora en su grupo profesional con los efectos salariales plenos de la función o del puesto de

trabajo.

- Plus de Convenio: cualquier cantidad que se perciba en jornada ordinaria y actividad normal, distinta al concepto de SMG, sin computar para ello los pluses funcionales y/o compensatorios, así como los pluses de antigüedad, turnicidad, nocturnidad, peligrosidad y/o toxicidad, así como el complemento de puesto de trabajo, constituirá el plus Convenio de la persona trabajadora, el cual tendrá la consideración de no absorbible ni compensable y deberá de tener, como mínimo, el incremento del SMG.

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: 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 Navidad.

d) De vencimiento periódico superior al mes: gratificaciones extraordinarias.

e) Asistenciales y acción social empresarial: plus personas con discapacidad, ayuda escolar.

Las remuneraciones fijas estarán integradas por los siguientes conceptos: salario mínimo de grupo, plus de Convenio, bolsa de vacaciones (2.754,47€/año a partir del 2019) y para quienes los perciban, antigüedad, plus de tóxico y plus personas con discapacidad.

Los complementos salariales indicados en los apartados b), c) y ayuda escolar del apartado e) de este artículo, son de carácter variable y no consolidable.

Artículo 34

Complementos salariales personales

Son aquéllos que se derivan de las condiciones personales de la persona trabajadora.

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

- Importe bienio: 8,22€

- Importe quinquenio: 16,43€

Una vez devengados dos bienios, empezará a devengarse quinquenios.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso de la persona trabajadora 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 35

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 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 11,76€ para el año 2022, 12,23€ para el año 2023 y 12,47€ para el año 2024. Para 2025 el importe es de 12,84€.

b) Por los efectuados desde las 22.00 a las 6.00 horas se percibirán 32,10€ para el año 2022, 33,38€ para el año 2023 y 34,05€ para el año 2024. Para 2025 el importe es de 35,07€.

CVE-DOGC-B-25098090-2025

Para tener derecho al percibo del plus de turno, la persona trabajadora deberá rotar regularmente de forma semanal, bien lo haga de mañana a tarde, o de mañana a tarde y a noche.

2. Plus de mantenimiento o retén: Por cada servicio completo semanal efectuado se abonarán 204,68€ para el año 2022, 212,89€ para el año 2023 y 217,15€ para el año 2024. Para 2025 el importe es de 223,66€.

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.

3. Plus tóxico: Para aquel personal de fabricación que lo tuvieran reconocido al 31-12-2018, su importe será de 81,23€ por paga para el año 2022, 84,48€ por paga para el año 2023 y 86,17€ por paga para el año 2024. Para 2025 el importe es de 88,76€.

Artículo 36

Horas extraordinarias

El valor de las horas extraordinarias durante la vigencia de este Convenio será el resultante de aplicar la siguiente fórmula para cada uno de los años:

$$\frac{(\text{SMG} + \text{Plus Convenio}) \times 15}{2.626} \times 1'75$$

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.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias de ejecución obligatoria las necesarias para proveer de materias primas a las diversas plantas de producción, en cualquier momento en que pudieran faltar para su funcionamiento ininterrumpido.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias de ejecución voluntaria las necesarias para períodos punta de producción, pedidos imprevistos y ausencias distintas a las previstas en el párrafo anterior.

Artículo 37

Complementos salariales por calidad o cantidad de trabajo

Son complementos que la persona trabajadora 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. 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 93,48€ para el año 2022, 97,21€ para el año 2023 y 99,16€ para el año 2024 por ocho horas, o, en caso de ser menor el tiempo trabajado, la parte proporcional correspondiente, así como las horas extras trabajadas. Para 2025 el importe es de 102,16€.

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

2. 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 30.1 de este Convenio, percibirá la cantidad global y por todos los conceptos de 26,14€ para el año 2022, 27,19€ para el año 2023 y 27,73€ para el año 2024 por cada hora extraordinaria efectivamente trabajada (209,12€ para el año 2022, 217,49€ para el año 2023 y 221,83€ para el año 2024 por cada jornada

de 8 horas). Para 2025 el importe es de 228,48€.

Quedan exceptuadas las personas trabajadoras 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 nº 3 de este Convenio colectivo.

3. Plus de sustitución en fiesta personal: el personal de turno rotativo que sustituya a uno de sus compañeros o compañeras de trabajo en su día de fiesta personal, percibirá igual prima que la indicada en el punto 1 de este artículo y las horas extras que le correspondan.

4. 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 1 de este artículo, es decir, 46,74€ para el año 2022, 48,61€ para el año 2023 y 49,58€ para el año 2024. Para 2025 el importe es de 51,07€.

A pesar de que el citado punto 1 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 4 se percibirá también cuando la prolongación tenga lugar en día festivo.

5. 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 4,78€ para el año 2022, 4,97€ para el año 2023 y 5,07€ para el año 2024, por cada hora trabajada en tales condiciones. Para 2025 el importe es de 5,22€.

6. 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 214€ para el año 2022, 222,56€ para el año 2023 y 227,01€ para el año 2024 por ocho horas efectivas de trabajo, aplicándose el criterio de proporcionalidad según el número de horas realmente trabajadas. Para 2025 el importe es de 233,82€.

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

Artículo 38

Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes:

1. Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán tres pagas extraordinarias que comprenderán las remuneraciones fijas brutas de cada persona trabajadora, que son las siguientes: SMG y plus Convenio, a quienes lo perciban, antigüedad, plus de tóxico y plus personas con discapacidad.

Las mencionadas gratificaciones extraordinarias se devengarán como sigue:

- Paga extraordinaria de junio: desde el 1 de julio a 30 de junio.
- Paga extraordinaria de septiembre: desde el 1 de octubre a 30 de septiembre.
- Paga extraordinaria de diciembre: desde el 1 de enero a 31 de diciembre.

2. Las pagas extraordinarias se abonarán de forma prorrateada en cada una de las 12 mensualidades, en un concepto aparte en nómina.

Aquellas personas trabajadoras que antes del día 15 de noviembre de 2020 hubieran optado por mantener las 15 pagas más bolsa de vacaciones, mantendrán su derecho.

Artículo 39

Complementos salariales asistenciales y de acción social empresarial

1. Plus personas con discapacidad: A las personas trabajadoras que tengan hijos/as con discapacidad física y/o psíquica 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 291,06 para el año 2022, 302,70€, 2023, 308,76€ para el año 2024 en cada una de las quince pagas que hay establecidas. Para 2025 el importe es de 318,02€.

Esta prestación es independiente de la que el personal interesado pueda percibir de la Seguridad Social.

Con independencia de lo indicado en el párrafo anterior, cuando dichos hijos/as 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 4.500,00€ anuales y la también cifra anual que resulte de los 291,06€; 302,70€, 308,76€ o 318,02€ por paga indicados en el párrafo anterior.

Para las personas trabajadoras que tengan una discapacidad reconocida se concederán los mismos importes indicados en el párrafo primero de este artículo.

2. Ayuda escolar: Con independencia de lo especificado en el apartado número 1 anterior, en los cursos 2022/2023, 2023/2024 y 2024/2025 se abonará una ayuda escolar a las personas trabajadoras cuando su salario bruto total sea igual o inferior a 75.000€ brutos anuales en el momento de la percepción de este concepto y tengan hijos/as a su cargo, de 0 a 3 años de edad que asistan a guarderías, debiéndolo justificar documentalmente; y de entre 3 y 18 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/a de 300€ anuales para cada uno de los años de vigencia del Convenio 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 las personas trabajadoras que tengan la patria potestad o custodia legal de familiares, lo que deberá ser justificado por el personal mediante documento oficial.

Artículo 40

Lote de Navidad

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

La empresa, sustituirá el lote para aquellas personas que no quieran la cesta de Navidad, por el abono de 126€ brutos en la nómina del mes de diciembre.

Artículo 41

Préstamos a las personas trabajadoras

Se crea un fondo total de 163.200,00 euros para préstamos al personal de los centros de trabajo de la empresa afectados por este Convenio, que se distribuirá como sigue:

Reus	81.600,00€
Sant Cugat del Vallès	81.600,00€

El importe máximo por cada persona empleada será, para aquéllos que lo soliciten a partir de la firma de este Convenio, de 3.800,00€ 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 o Delegadas 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 42

Incremento salarial

El incremento salarial será de un 3% en 2025 con efectos desde el 1 de enero de ese mismo año.

El incremento previsto se aplicará a todos los conceptos, con excepción de antigüedad, kilometraje, ayuda escolar y subvención para comidas.

Capítulo XI

Desplazamientos y compensaciones por comidas

Artículo 43

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 importes que correspondan atendiendo a las distancias siguientes:

Reus-Tarragona y regreso	30 Km
Reus ciudad (urbana) y regreso	8,7 Km
S. Cugat-Reus (o viceversa)	110 Km
Sant Cugat-Reus- Sant Cugat (o viceversa)	220 Km

b) 2. Gastos de la representación legal 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 compensaciones que correspondan al aplicar el precio de kilometraje.

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

c) Aquellos desplazamientos distintos de los anteriores en los que la persona empleada utilice vehículo propio serán compensados con la cantidad de 0,40€ el kilómetro recorrido. Únicamente se compensará a través de nómina, no siendo válido ningún otro concepto. Para ello, se abrirá un ticket en M y HR en el que se descargará una plantilla que, previa firma de manager se remitirá a Recursos Humanos.

Artículo 44

Compensación por comidas

Se establecen las siguientes compensaciones brutas por comidas:

	2022	2023	2024	2025
Desayuno	9,18	9,55	9,74	10,03
Almuerzo	15,19	15,80	16,12	16,60
Cena	15,19	15,80	16,12	16,60

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 horas, se percibirán, según corresponda en cada caso, los importes indicados anteriormente.

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 por el almuerzo o la cena establecido en este artículo.

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 o directoras de fábrica podrán autorizar el pago de compensaciones por comidas cuando circunstancias singulares así lo justifiquen, o, alternativamente, arbitrar otro tipo de soluciones.

Artículo 45

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 46

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 las personas trabajadoras, estar en todo momento a lo dispuesto en el Título II del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así

CVE-DOGC-B-25098090-2025

como respetar cuantas otras competencias, derechos, obligaciones y garantías les sean atribuidas por las disposiciones legales.

Artículo 47

Garantías

1. Son las que dispone el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El crédito de horas mensuales retribuidas que disponen los miembros de Comité de empresa y los Delegados o Delegadas de personal irá en función del número de personas trabajadoras de cada centro.

En cada centro de trabajo podrán acumularse semestralmente las horas de los distintos Delegados o Delegadas 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; la persona trabajadora cedente deberá indicar a quién se ceden las horas y por cuanto tiempo.

2. Cuando la representación legal del personal esté 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, tendrá 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, tendrá 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 IT por enfermedad-accidente

Artículo 48

Seguro colectivo

1. La empresa tiene establecido un seguro de vida que cubre los casos de incapacidad permanente total para la profesión habitual o muerte, cualquiera que sea su causa, para todas las personas trabajadoras que figuren en nómina y con más de tres meses en plantilla. Las personas interesadas o sus derechohabientes percibirán de la compañía aseguradora los importes siguientes:

a) El 100 por 100 si la incapacidad permanente total para la profesión habitual o muerte lo son a consecuencia de enfermedad.

b) El 300 por 100 si la incapacidad 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 incapacidad permanente 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 incapacidad de la persona trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, en cuyo caso la persona trabajadora 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 incapacidad permanente de forma definitiva.

Artículo 49

IT por enfermedad-accidente y nacimiento y cuidado del o de la menor

Durante el período de Incapacidad Temporal derivada de cualquier contingencia profesional y/o común, así como durante la baja por nacimiento y cuidado del/de la menor, las personas trabajadoras 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 50

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 51

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 52

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 temporal 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 ocasionará el retraso, podrá considerarse falta grave o muy grave.

CVE-DOGC-B-25098090-2025

5. No 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 las personas trabajadoras 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 o compañeras.
8. No avisar al superior inmediato de los defectos detectados 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 53

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 o compañera.
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 otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por ella.
5. La negligencia, desidia o imprudencia en el trabajo que afecten al normal funcionamiento del servicio.
6. Si la imprudencia en acto de servicio implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o compañeras 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, aun 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 54

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 o compañeras 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 o compañeras, personal subordinado, superiores y clientes o clientas.
8. La embriaguez reiterada durante el trabajo.
9. Fumar en las instalaciones de la empresa, salvo en los espacios exteriores expresamente destinados a tal fin.
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 una persona trabajadora.
 - La simulación para obtener una baja por IT o prolongarla.
 - Trabajar estando en situación de IT.
12. El abuso de autoridad por parte de los superiores respecto a su personal subordinado.
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 52 y en los apartados 3, 6 y 8 del artículo 53.

Artículo 55

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.

CVE-DOGC-B-25098090-2025

- 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 56

Prescripción de las faltas

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

Capítulo XV

Reglas generales

Artículo 57

Derecho supletorio

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

Artículo 58

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.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera

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 31/12/1988, con efecto del 1/01/1989 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€.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera

Jubilación parcial

Para los años de vigencia del presente Convenio las condiciones de la Jubilación Parcial y del contrato de relevo en el ámbito de la empresa vendrán reguladas según lo dispuesto por la Ley vigente en cada momento en esta materia. La Empresa, si se dieran las condiciones y circunstancias, está de acuerdo en que se utilice el sistema de jubilación parcial y del contrato relevo, sin comprometerse a utilizar este sistema para un número determinado de personas trabajadoras.

Disposición adicional segunda

Formación

La dirección de la empresa, previo informe a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo, establecerá los programas y actividades que se estimen necesarias para la formación continua de sus personas trabajadoras.

La representación legal de las personas trabajadoras 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.

Disposición adicional tercera

Acuerdo Interprofesional de Catalunya

Ambas partes acuerdan la adhesión al Acuerdo Interprofesional de Cataluña firmado en fecha 24 de julio de 2018 por las organizaciones empresariales Fomento del Trabajo Nacional, por Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña y la Federación de la Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña, y los sindicatos Comisión Obrera Nacional de Cataluña y la Unión General de Trabajadores de Cataluña, para el periodo 2018-2020.

Disposición adicional cuarta

Cobertura de vacantes durante la IT

La empresa cubrirá la vacante, a la mayor brevedad, del personal que cause baja médica superior a 7 días de duración.

Anexos

Anexo núm. 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:

- Personal mecánico de 1ª y 2ª.

CVE-DOGC-B-25098090-2025

- Ayudantes/as de mantenimiento
- Personal electricista de 1ª y 2ª.
- Personal electromecánico de 1º y 2º.

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, garantizándose que el retén lo formen tres personas.

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 o a la responsable 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 realizará la labor para la que fue llamada. En caso de nueva avería simultánea que tenga un impacto de paro de planta y/o de seguridad, la persona trabajadora continuará hasta la resolución de esta nueva avería, no realizando intervenciones de mantenimiento preventivo.

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: 204,69€ para 2022, 212,88€ para 2023 y 217,14€ para 2024. Para 2025 el importe es de 223,65€.

- Semana de retén con un festivo de lunes a viernes: 224,99€ para 2022, 233,99€ para 2023 y 238,67€ para 2024. Para 2025 el importe es de 245,83€.

- Semana de retén con dos festivos de lunes a viernes: 245,35€ para 2022, 255,17€ para 2023 y 260,27€ para 2024. Para 2025 el importe es de 268,08€.

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

- Laborables de lunes a viernes: 23,43 € para 2022, 24,37 € para 2023 y 24,86 € para 2024. Para 2025 el importe es de 25,61€.

- Sábados, domingos y festivos: 43,77€ para 2022, 45,52€ para 2023 y 46,44€ para 2024. Para 2025 el importe es de 47,83€.

Los importes indicados en los dos párrafos anteriores incluyen los pluses de fiestas especificados en los apartados 2 y 3 del artículo 37 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, con un mínimo de 2 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 Reus: 7,46€ para 2022, 7,76€ para 2023 y 7,91€ para 2024. Para 2025 el importe es de 8,15€.

Además de las compensaciones anteriores, cada vez que se acuda a fábrica por motivos de una llamada de retén, se percibirán 7,25€ para 2022, 7,54€ para 2023 y 7,70€ para 2024 como compensación por el tiempo invertido en el desplazamiento de ida y vuelta a la fábrica. Para 2025 el importe es de 7,93€.

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. Las personas que presten servicio de retén físicamente en fábrica disfrutarán de un descanso entre jornadas de 12 horas.

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:

	2022	2023	2024	2025
Desayuno	9,18	9,55	9,74	10,03
Almuerzo	15,19	15,80	16,12	16,60
Cena	15,19	15,80	16,12	16,60

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 núm. 2

Normas para el personal de turno rotativo

El personal incluido en trabajos de turno rotativo que presta sus servicios en la planta de Reus, 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.

CVE-DOGC-B-25098090-2025

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 o Delegadas 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 días de ajuste de cómputo anual, aquellos días marcados en calendario para cumplir con el cómputo de horas anuales.

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

6. Cuando una persona trabajadora sea requerida para realizar sustituciones estando en su día de fiesta y la persona sustituida se presentará al trabajo, la persona sustituta podrá, a su elección, interrumpir la sustitución y continuar su fiesta o realizar hasta un máximo de seis horas extras.

7. Si el concurso de la persona operadora, ayudante o jefe/a de turno, en sus días de ajuste de cómputo anual, en las plantas donde esté establecida, no fuera suficiente para cubrir las ausencias del personal de turno en servicio, la Dirección de la empresa recurrirá por este orden:

1. Al/a la operador/a polivalente asignado/a al turno en operación.
2. Al/a la operador/a polivalente en sus días de ajuste de cómputo anual.
3. Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas de los/las operadores/as / ayudantes/as de los turnos operativos.
4. Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas de los/las operadores/as polivalentes de los turnos operativos.
5. Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas del/de la operador/a polivalente en sus días de ajuste anual de calendario.
6. A la prolongación de jornada hasta alcanzar las doce horas de los/las operadores/as / ayudantes/as de los turnos operativos.
7. A la prolongación de jornada hasta alcanzar las doce horas de los/las operadores/as polivalentes de los turnos operativos.
8. A la prolongación de jornada hasta alcanzar las doce horas del/de la operador/a polivalente en sus días de ajuste de cómputo anual de calendario.
9. A las personas operadoras polivalentes de los turnos que estén en su fiesta.
10. Al/la operador/a ayudante/a del turno que esté en su fiesta.

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

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 36 apartado 1 del Convenio.

9. En cualquier caso, el personal de turno en operación no podrá abandonar su puesto de trabajo antes de la

CVE-DOGC-B-25098090-2025

presentación de la persona siguiente, con un máximo de 4 horas desde la finalización de su turno.

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 o jefa de turno, o persona competente por él o ella 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 o jefa de turno para que pueda ampliar razonablemente dichos 30 minutos.

11. En los días de ajuste de cómputo anual se cumplirá la 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 7.1, alguna persona trabajadora tuviera que prolongar su jornada hasta las 12 horas continuadas, tendrá derecho a 12 horas de descanso.

13. 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 canje de fechas de vacaciones de personal de equipos diferentes.

Anexo número 3

Acuerdo sobre festivos para las personas trabajadoras a turno rotativo continuado de la planta de Reus

1. Dadas las especiales características de las plantas de proceso continuo, el personal de producción, refinería y descarga de barcos trabajará 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.a) Una prima por trabajar en festivos por importe de 138,16€ para 2022, 143,68€ para 2023 y 146,56€ para 2024 por cada 8 horas de trabajo, o la parte proporcional de haber realizado una jornada menor o mayor. Para 2025 el importe es de 150,96€.

b) Un día de descanso compensatorio por cada uno de los festivos trabajados.

2. El personal que realiza su trabajo en régimen de turnos rotativos continuados que no trabaje alguno de los 14 festivos mencionados en el apartado 1 por coincidir su descanso de turno con los mismos, así como las personas trabajadoras en sus días de cómputo anual de calendario, percibirán también la Prima de festivo de 138,16€ para 2022, 143,68€ para 2023 y 146,56€ para 2024, para el año 2025 el importe es de 150,96€ y el descanso compensatorio.

Las compensaciones anteriores se percibirán también por los festivos que hubiere durante el período vacacional de las citadas personas trabajadoras. En cambio, no serán de aplicación cuando la persona trabajadora 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 y refinería Reus:

CVE-DOGC-B-25098090-2025

a) En los puestos de trabajo donde existan cinco turnos, los días de descanso compensatorio se fijarán de mutuo acuerdo.

b) En el resto de los 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 26.1 del Convenio colectivo.

Anexo núm. 4

Encuadramiento puesto de trabajo en el sistema de clasificación profesional

División funcional			
Grupos	A	B	C
	Personal directivo y técnico	Personal administrativo y comercial	Personal de operaciones
7	Director/a de fábrica		
	Site manager		
	Director/a comercial		
	Controller		
	Local controller		
	Director/a		
	Director/a dpto. legal		
	Food and origination Iberia mger		
	Emea ITSB account manager		
6	Senior project manager		COE
	credit manager		
	Emea strat.sour.subcategory lead		
	Titulado/a superior		
	Jefe/a proyec. informáticos		
5	Technical service specialist	Jefe/a de ventas	Jefe/a de producción
	Regional sourcing lead	Jefe/a administrativo/a 1ª	Supervisor/a
	Team lead gosce i/t	Forwarding manager	Jefe/a mantenimiento
			Jefe/a operaciones

CVE-DOGC-B-25098090-2025

			Coordinador/a
4	Regional travel lead emea	Financial analyst	Jefe/a de turno
	Encargado/a laboratorio	Management accountant	Jefe/a taller
	Técnico/a marketing	Jefe/a administrativo/a 2ª	Jefe/a de eq. mantenimiento
	Técnico/a compraventa	Accountant	
	Técnico/a	Técnico comercial senior	
	Técnico/a dpto creditos	Técnico comercial	
	Técnico/a marketing	Delegado comprav. agrícola	
	Técnico/a seguridad, salud y medio ambiente	Técnico comprav. agrícola	
	Local TGRC Iberia		
3	Analista laboratorio	Administrativo/a 1ª	Electricista 1ª
		Oficial 1ª comercial	Mecánico/a 1ª
	Analista informático	Analista de compras	Electromecánico/a 1ª
	Privacy analyst	Delegado/a	Operador/a cald. y secadero
	Tax compliance specialist	Técnico/a comercial junior	Operador/a refinería
	Técnico/a recursos humanos	Administrative forwarding	Operador/a winterización
		Forwarder	Operador/a descarga neumat.
		Sales accountant	Operador/a extracción
			Operador/a polivalente
			Cargador/a aceite
			Operador/a preparación
2		Administrativo/a 2ª	Envasado
			Electromecánico/a 2ª
		Oficial 2ª comercial	Electricista 2ª
			Mecánico/a 2ª
1	Auxiliar laboratorio	Auxiliar administrativo/a	Ayudante/a planta
	Ayudante/a de analista		Ayudante/a recep. semillas
			Ayudante/a descargas

CVE-DOGC-B-25098090-2025

		Basculero/a
		Servicios auxiliares
		Almacenero/a instalaciones

(25.098.090)