

Dimarts, 30 de setembre de 2014 - Número 224

Administració Autònoma

2014-09869

Generalitat de Catalunya

Departament d'Empresa i Ocupació - Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ de 18 de setembre de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de Fabricants de galetes, de la província de Tarragona, per l'any 2014 (codi de conveni núm. 43000265011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de Fabricants de galetes, subscrit per la part empresarial per l'Agrupació Empresarial de Fabricants de Galetes de la província de Tarragona i per part dels treballadors pels sindicats CCOO i UGT en data 12 de juny de 2014 i presentat per les mateixes parts en data 3 de setembre de 2014 i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació;

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector Fabricants de galetes de la província de Tarragona per l'any 2014 en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 18 de setembre de 2014.

Carme Mansilla Cabré. Directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio colectivo provincial para los fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Territorial

El presente convenio es de aplicación obligatoria en la provincia de Tarragona, para todos los centros de trabajo de las empresas afectadas, aún para aquéllas cuyo domicilio social radique en otra provincia.

Artículo 2. Funcional

Quedan sometidas a las estipulaciones de este Convenio todas las empresas encuadradas en el Grupo de Fabricantes de Galletas, y obligará tanto a las empresas y centros de trabajo establecidos actualmente como a los de nueva instalación mientras rija aquél.

Artículo 3. Personal

Queda incluida la totalidad del personal ocupado en la actualidad por las empresas, así como también todo el que ingrese durante su vigencia, exceptuando tan sólo las personas que por disposición legal estén excluidas.

Artículo 4. Vigencia y duración

Este Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2013, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Su duración será de 12 meses, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2013, prorrogándose de año en año por tácita reconducción, de no existir denuncia por cualquiera de las partes. A la finalización del convenio, y mientras no se negocie uno nuevo quedarán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligacionales.

Artículo 5. Revisión salarial

El aumento salarial será, a partir del 1 de enero de 2013 y hasta el 31 de diciembre del mismo año, del 0,5% sobre las tablas salariales vigentes hasta la fecha de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 6. Rescisión

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse en la Generalitat por las partes afectadas, centrales sindicales o asociaciones empresariales, con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia.

Artículo 7. Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales actualmente existentes que con carácter global excedan del presente Convenio, significando condiciones más beneficiosas con respecto a lo convenido. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Artículo 8. Comisión Paritaria y solución de conflictos

8.1. Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del mismo, estando compuesta por seis vocales, tres por cada una de las partes con el asesoramiento patronal y sindical firmantes.

Funciones. Sus funciones específicas serán las siguientes:

- a) Intentar la conciliación de los conflictos que se ocasionen con motivo de la aplicación práctica de las disposiciones del Convenio.
- b) Arbitraje de los problemas o cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio, que le sean planteados por las partes, sin perjuicio de los derechos establecidos en esta materia por la legislación vigente.
- c) Fijar, a petición de la parte interesada, el importe del Convenio correspondiente a categorías profesionales no incluidas en las tablas que figuran como Anexo.
- d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- e) Interpretación auténtica del Convenio.

Ante situaciones de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o no aplicación salarial, en aquellas empresas donde no haya representación de los trabajadores, será la comisión paritaria del convenio quien asuma las competencias de negociación durante el periodo de consultas.

- f) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Con el fin de establecer una vía de contacto para el caso de necesitar comunicarse con la parte empresarial o social de la Comisión Paritaria, el domicilio social de dicha Comisión se establece en la sede de la empresa Industrias Rodríguez, SA, sita en Paseo Suñer nº 8 43202-Reus (Tarragona).

8.2. Solución de conflictos derivados de la aplicación del art. 82.3 ET

En caso de finalización del periodo de consultas del procedimiento de inaplicación del convenio sin acuerdo, ante las discrepancias que pudiesen surgir del mismo, o de cualquier no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del ET ambas partes se someterán al proceso de mediación y conciliación por parte del Tribunal Laboral de Cataluña o Inspección de Trabajo, y, en caso de persistir las discrepancias, ambas partes se someterán al arbitraje, siguiendo los procedimientos establecidos en el mismo.

Artículo 9. Régimen de trabajo

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, respetándose las normas vigentes a este respecto. La diversificación del trabajo en la mayoría de las empresas afectadas por este Convenio no permite fijar unas bases comunes de productividad a las que puedan ajustarse las condiciones económicas que en el lugar correspondiente se determinan. Por lo tanto, las facultades de las empresas, como las de los/as trabajadores/as, en orden a un mejoramiento de las condiciones de trabajo o incremento de la rentabilidad, deberán basarse en fundamentales principios de buena fe y firme voluntad de relaciones humanas. Dentro de cada centro de trabajo deberán discurrir estas relaciones por cauces de entendimiento y estabilidad. No obstante, en las empresas en que sea factible la implantación de sistemas y métodos de trabajo, ya sea en su totalidad o sólo en alguna de sus secciones, podrán establecerse una vez oída la representación de los trabajadores y los afectados por la reforma.

Artículo 10. Categoría profesional

En cuanto a la definición y cometidos propios de cada categoría profesional se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos y el Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996, aprobado por resolución de 9 de mayo

del mismo año (BOE nº 135), todo ello sin perjuicio de la posibilidad de que dentro de cada empresa se pueda desarrollar un sistema interno de clasificación profesional.

Artículo 11. Ascensos

Los Comités de empresa vigilarán que lo dispuesto en las Ordenanzas Laborales y en las Leyes sea cumplido por parte de las empresas.

Sin perjuicio de lo anterior ambas partes acuerdan, respecto a los ascensos, la aplicación mientras dure su vigencia, de lo establecido en el art. 11 del Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996 aprobado por resolución de 9 de mayo del mismo año y publicado en el BOE nº 135.

Artículo 12. Ingresos de personal y períodos de prueba

Para el ingreso de personal se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Para los/as trabajadores/as que ostenten las categorías establecidas en la tabla salarial 1 a 9, ambas inclusive y 15 se fija un periodo de prueba de 6 meses.

Para los/as demás trabajadores/as el periodo de prueba será de un mes cuando se suscriban contrato de trabajo por tiempo inferior a 4 meses y de 45 días para los contratos de duración superior a 4 meses.

Artículo 13. Finalización de contrato

El personal de campaña o eventual percibirán en compensación a su trabajo discontinuo, con independencia de la retribución asignada a su categoría, seis días del salario base por mes trabajado, que percibirán al finalizar el contrato. Este derecho lo perderá el/la trabajador/a que continúe prestando servicio en la empresa con la condición de fijo.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 15 b) del TRET los contratos de campaña o eventuales podrán ser prorrogados por una sola vez, sin que la duración inicial del contrato y la prórroga pueda superar los doce meses, dentro de un periodo de dieciocho. En el supuesto de utilizar la prórroga pactada, la empresa al finalizar su relación laboral abonará al trabajador una indemnización equivalente al salario de un día por mes trabajado.

Sin perjuicio de otras indemnizaciones establecidas en el E.T. o en otras normas aplicables, los/las trabajadores/as recibirán en concepto de indemnización pactada en convenio, en el momento de su cese, cualquiera que sea la causa, con excepción del despido procedente declarado en sentencia de despido, y en función de los años de servicio, las siguientes cantidades:

De 10 a 15 años	653,83 euros
De 15 años y un día a 20 años.	980,23 euros
De 20 años y un día a 25 años.	1305,60 euros
De 25 años y un día a 30 años.	1633,04 euros
Superior a 30 años.	1958,41 euros

Artículo 14. Trabajadores/as interinos/as

Son los/las que sustituyen a otros/as de carácter fijo o eventual durante su ausencia por causas de enfermedad, accidente, o excedencia, y cesarán sin derecho a indemnización al reincorporarse el titular.

En el contrato se hará constar el nombre del/la trabajador/a al/la que sustituye y el motivo de la sustitución.

Artículo 15. Personal fijo

Todo personal fijo que desee cesar en la empresa deberá avisar con quince días de antelación. El incumplimiento de este requisito en el plazo señalado dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del/la trabajador/a el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

El llamamiento de los/las trabajadores/as fijos/as discontinuos/as se realizará por riguroso orden de antigüedad.

En el seno de las empresas, junto con los representantes de los trabajadores se optimizarán los procesos de llamada al personal fijo discontinuo que sea más operativo y al mismo tiempo más equitativo.

El retraso de la empresa en la liquidación llevará aparejado el derecho del/la trabajador /a a ser indemnizado por la empresa con el importe de un día de salario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de quince días.

Artículo 16. Jornada de trabajo y horario

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se establece en 1.786 horas de trabajo efectivo. En el caso de jornada continuada se tendrá derecho a 15 minutos de descanso para bocadillo, que no computará como tiempo efectivo de trabajo. Debido a las necesidades de las empresas del ramo, especialmente en lo que respecta a la temporada, ambas partes pactan que durante la misma se podrán realizar un número superior al semanal, siempre de común acuerdo entre empresa y trabajadores/as. Los/as trabajadores/as antes de finalizar el año natural conocerán el calendario laboral que será de aplicación el año siguiente.

Artículo 17. Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales, de los que veintiuno ininterrumpidos se disfrutarán entre los meses de mayo y agosto y los nueve restantes en Navidad y Reyes.

Aquellos/as trabajadores/as que en el momento de empezar el período estival de vacaciones se hallen en situación de I. T. por contingencias comunes y profesionales podrán realizarlas posteriormente fijando la fecha de común acuerdo con la empresa y dentro del año natural.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de baja por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 18. Igualdad de la mujer

La empresa reconoce la igualdad de la mujer y por consiguiente el libre acceso a cualquier puesto de trabajo. La empresa garantizará el percibo de igual salario, en igual función o igual categoría sin diferencia alguna por razón de sexo, comprometiéndose a elaborar un plan de igualdad en los términos que establece la legislación vigente.

Artículo 19. Víctimas de violencia de género

Aquellas trabajadoras víctimas de violencia de género podrán cambiar de centro de trabajo, si lo hubiere, o solicitar reducción de jornada.

Artículo 20. Remuneraciones

La remuneración del/de la trabajador/a estará compuesta por salario base y plus de Convenio en las cuantías que figuran en la tabla de anexos y según las categorías profesionales.

Artículo 21. Antigüedad

Los/as trabajadores/as comprendidos en el presente Convenio percibirán como premio de antigüedad hasta un máximo de diez trienios al seis por ciento del salario base, sin plus de Convenio.

Artículo 22. Plus de nocturnidad

El personal que trabaje entre las veintidós y seis horas percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría profesional o de la superior que tuviese asignada distinguiendo los siguientes supuestos:

1. Si se trabaja un período de tiempo que no exceda de cuatro horas, se percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas.
2. Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro horas, la bonificación que se establece se percibirá por el total de la jornada.

Se exceptúan aquellos trabajos que, por su índole, han de realizarse normalmente de noche (guardas, vigilantes, etc.).

Artículo 23. Ayuda escolar

Se establece una ayuda escolar por cuantía de 102,64 euros anuales por cada hijo del personal con edades comprendidas entre los 3 y los 16 años de edad.

Dicha cuantía se percibirá con la nómina del mes de marzo, si bien a los trabajadores que cesen o finalice su contrato antes de esa fecha se les abonará la parte proporcional al tiempo trabajado.

Aquellos/as trabajadores/as que tengan hijos, que convivan con ellos/as y a sus expensas, con una discapacidad superior al 33%, percibirán el mismo importe por este concepto sin límite de edad.

A aquellas trabajadoras que al finalizar la suspensión de su contrato por maternidad no soliciten ningún tipo de reducción de jornada, se les abonará 60 euros mensuales para guardería hasta que el hijo pueda asistir a P3, y como máximo, hasta que cumpla 4 años.

Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias

Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, denominadas de Navidad y julio, de treinta días cada una de ellas, que se percibirán de acuerdo con el salario base de Convenio, plus de Convenio y antigüedad, que se abonarán el 10 de diciembre y 10 de julio de cada año.

Artículo 25. Beneficios

Se percibirá una mensualidad de salario base de Convenio más antigüedad, sin computar el plus de Convenio.

Artículo 26. Dietas y kilometraje

Los/as trabajadores/as que por necesidad de su cometido o por cualquier otra causa tengan necesidad de desplazarse fuera de la localidad donde está emplazado el centro de trabajo serán indemnizados con los gastos que se les ocasionen, mediante justificación de los mismos.

El precio del kilometraje queda establecido en 0,19 euros/km.

Artículo 27. Enfermedad y accidente

Los/as trabajadores/as en situación de baja por accidente percibirán con cargo a la empresa un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que sumada a la prestación que reciba de la Seguridad Social alcance la totalidad del salario que percibía en el momento del accidente, calculándose para establecerlo el promedio de los treinta días anteriores al accidente. Los/as que se encuentren en situación de baja por enfermedad, percibirán a partir de los veinte días de baja un complemento por un importe tal, que sumado a lo que perciban de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de los conceptos retributivos fijos señalados en el presente Convenio.

Cuando la baja por enfermedad requiera hospitalización, durante los días que el/la trabajador/a permanezca hospitalizado, tendrá derecho a percibir el 100% de su salario.

Respecto a la situación de baja por maternidad, el subsidio, equivalente al 100% de la base reguladora de contingencias comunes, será abonado directamente por la Entidad Gestora, todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social.

Cuando una trabajadora causa baja por maternidad, y en el supuesto de que las circunstancias de la producción así lo requieran, se sustituirá por otra trabajadora.

Para las trabajadoras que se encuentren en situación de baja por riesgo durante el embarazo, lactancia natural o maternidad, se estará a lo dispuesto en el art. 17 del presente convenio.

Artículo 28. Prendas de trabajo

Al personal de la empresa se le proveerá de uniforme adecuado para su tarea, el cual tendrá una duración de un año, siendo obligación de los usuarios su conservación y limpieza. El uniforme se entregará entre los meses de abril y mayo. Al personal femenino en época de gestación se le proveerá de un uniforme adecuado a su estado y a la tarea que realice, a cambio del cual deberá entregar el uniforme que estaba usando.

Al personal que desempeñe sus funciones en puestos de trabajo cuyas condiciones lo justifiquen, a criterio de la Dirección y del Comité de empresa conjuntamente, se

les entregará calzado adecuado.

Respecto a prendas de abrigo, se llegará a un acuerdo con el Comité de empresa para determinar los puestos de trabajo que lo precisen.

En el supuesto de deterioro de la uniformidad se les proveerá de otro.

Artículo 29. Examen médico y salud laboral

Se respetará lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El empresario garantizará la puesta a disposición de los reconocimientos médicos a sus trabajadores/as anualmente, a través del servicio de prevención propio o contratado, teniendo en cuenta los protocolos específicos de cada puesto de trabajo. La decisión de someterse a los reconocimientos médicos es voluntaria por parte de los trabajadores/as.

El plan de riesgos laborales se revisará anualmente con la participación de los /las delegados/as de prevención.

Se redactará un protocolo de actuación en el supuesto de mobbing, además de establecer como falta muy grave el acoso moral en el trabajo.

Las empresas se comprometen a realizar estudios técnicos de patologías detectadas en los centros por áreas de trabajo con el Comité de Seguridad y Salud.

En el plazo de un año, las empresas se comprometen a estudiar el establecimiento de planes de emergencia en todas las empresas afectadas por el convenio colectivo.

Artículo 30. Tiempo de lactancia

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos períodos cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad.

El permiso por lactancia establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido a solicitud de la/el interesada/o por un periodo de catorce días laborables continuados, que se disfrutarán acumulados a la baja maternal, comenzando su cómputo al día siguiente de finalizar esta situación sin solución de continuidad.

Artículo 31. Licencias retribuidas

Previa comunicación verbal o por escrito, todo /a trabajador/a comprendido en este Convenio tendrá derecho a disfrutar la licencia retribuida en los casos que a continuación se relacionan y por el tiempo que se indica:

- a) Por el tiempo necesario para acudir a visitas médicas debidamente justificadas.
- b) A quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo acumularse a las vacaciones que reglamentariamente le correspondan.
Igualmente, disfrutarán de este permiso las parejas de hecho.
Se entenderá como pareja de hecho aquella que esté conviviendo de hecho, estén empadronados en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el Registro Municipal del domicilio o, en su defecto, de la Generalitat o registro público oficial para estas situaciones y ello, con un año de antelación a la solicitud de cualquier permiso retribuido. La empresa podrá solicitar en cualquier caso, un certificado del registro correspondiente y un certificado de convivencia.
- c) Tres días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, hijos y hermanos, y tres días naturales para ascendientes, padres políticos y descendientes hasta el segundo grado. En caso de desplazamiento, fuera del término municipal, será de cuatro días.
- d) Tres días naturales en los casos de enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos, hermanos y alumbramiento de la esposa, plazo ampliable también en la forma y condiciones detallados en el párrafo anterior.
- e) El tiempo necesario para el cumplimiento de deberes de carácter sindical o público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente certificación del período convocado.
- f) Las empresas afectadas por el presente Convenio, otorgarán para exámenes a los/as trabajadores/as a su servicio que acrediten estar matriculados en cualquier centro oficial u homologado de enseñanza para la obtención de un título académico o profesional, el tiempo necesario para el cumplimiento de los exámenes de que se trate.
- g) El tiempo necesario para el examen para obtener el carnet de conducir.
- h) Un día al año para asuntos propios, el cual podrá ser dividido en dos medias jornadas, previa petición a la empresa.

Artículo 32. Excedencia

Se concederá excedencia por parte de la empresa a los /las trabajadores/as que por desempeñar cargos públicos o sindicales lo solicitasen, siendo computable dicha excedencia a los efectos de antigüedad. A toda trabajadora que en caso de alumbramiento solicitase excedencia voluntaria, una vez finalizada la misma y previa petición de la solicitante con treinta días de antelación a la fecha en que desee reintegrarse al trabajo, su admisión será automáticamente concedida por la empresa.

Artículo 33. Muerte por accidente, póliza de seguro

Las empresas afectadas por este Convenio se comprometen a cubrir un seguro de veintitrés mil treinta y tres euros con veinticuatro céntimos (23.033,24 euros) a todos/as los/as trabajadores/as, a percibir por los beneficiarios de los mismos, en caso de muerte por accidente, o por los propios trabajadores en caso de invalidez permanente, tanto si dicho accidente es laboral o no. La puesta en vigor de este seguro deberá realizarse dentro del plazo de quince días a contar desde la fecha de la firma del presente Convenio. Durante dichos quince días seguirá vigente el seguro en la cuantía establecida en el Convenio anterior y transcurrido dicho plazo se registrará por la cantidad acordada en el presente Convenio.

Artículo 34. Minusválidos

Las empresas reservarán un 2% de su plantilla para ocupar por personas minusválidas siempre que se encuentren plazas apropiadas para éstos.

Artículo 35. Crédito de horas

Las horas retribuidas por representación sindical serán de 40 horas mensuales, salvo los pactos expresos en esta materia en cada empresa, que se respetarán en su totalidad.

Artículo 36. Contratación

Las empresas procurarán dar preferencia en la contratación a los/as trabajadores/las sin subsidio y con cargas familiares.

Artículo 37. Adhesión al Acuerdo Interprofesional de Cataluña suscrito por Fomento del Trabajo Nacional, CCOO y UGT de Cataluña.

Las partes intervinientes en esta negociación convienen de mutuo acuerdo la adhesión al Acuerdo Interprofesional de Cataluña suscrito por Fomento del Trabajo Nacional, CCOO y UGT de Cataluña.

Artículo 38. Jubilación anticipada, jubilación parcial, y jubilación gradual y flexible. Mientras mantengan su vigencia el RD 1194/85, de 17 de julio, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio se comprometen, cuando se jubile un/a trabajador/a anticipadamente, a sustituirlo en las condiciones previstas en la indicada disposición.

Con respecto a la jubilación parcial, las empresas y trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo podrán concertar la conversión del contrato en uno a tiempo parcial, con el fin de que éstos/as accedan a la jubilación parcial.

El/la trabajador/a deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos exigidos en la legislación vigente, debiendo solicitarlo a la empresa con un preaviso de seis meses.

La reducción de su jornada será en las proporciones fijadas por la legislación vigente y comportará asimismo la reducción proporcional de su retribución, lo cual se reflejará en su contrato de trabajo, pudiendo acumularse su realización de forma semanal, mensual, anual o total. En este último supuesto se computarán las horas de prestación efectiva de servicios hasta el fin de vigencia del contrato y se efectuarán en el período que de común acuerdo se establezca.

Cuando el/la jubilada parcial no haya alcanzado la edad ordinaria de jubilación, las empresas vendrán obligadas a contratar a un/a trabajador/a mediante un contrato de relevo, a jornada completa o tiempo parcial, en cuyo caso, como mínimo, sustituya la proporción de jornada dejada vacante.

El puesto de trabajo del/de la relevista podrá ser el mismo del/de la trabajador/a sustituido/a o similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas del mismo grupo o categoría profesional.

Para los/las mayores de 65 años, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 39. Acoso sexual y moral

Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración de su dignidad.

Se considera acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales, la persona que lo realiza sabe, o debe saber, que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto del mismo, incidiendo la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral de la persona que lo sufre. Con esta conducta se le crea un entorno laboral intimidatorio y hostil.

Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamiento no deseado de carácter o connotación sexual.

En el mismo sentido, habida cuenta la aparición en toda Europa de la figura del mobbing o acoso moral, consideramos que tal práctica es igualmente reprochable en los lugares de trabajo, que perjudica no sólo anímicamente sino incluso puede ser causa de dolencias físicas.

Por todo ello, las empresas firmantes vigilarán que ambas actitudes no se produzcan en ninguna de sus manifestaciones.

Disposición final

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el TRET, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, Laudo Arbitral según resolución de 9 de mayo de 1.996, por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones de las Industrias de Alimentación y demás disposiciones de carácter general aplicables.

Disposiciones adicionales

1. La Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que corresponda, junto con el Comité de empresa, enumerará y catalogará los trabajos que puedan resultar perjudiciales para las trabajadoras en situación de embarazo o en lactancia natural.
2. Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio se comprometen a entregar en el primer trimestre del año a los comités de empresa los balances económicos del año anterior, así como los tipos de contrato y el listado de plantilla, con indicación de categoría profesional y antigüedad.
3. Tribunal Laboral de Catalunya: Las empresas y los representantes legales de los /las trabajadores/as se comprometen a someterse a la mediación y arbitraje del TLC en los casos de conflicto colectivo que pudieran producirse.
4. Funciones. De acuerdo con lo establecido en el Laudo Arbitral de Industrias de Alimentación, se creará una comisión de trabajo formada por tres representantes legales de los trabajadores y tres representantes designados por la empresa, a fin de realizar un estudio y adecuación de los diferentes grupos profesionales, categorías y funciones.

Anexo I

Tabla salarial 2013

		Salario Base	Plus Convenio
1	Técnico/a jefe	1052,07	245,36
2	Técnico/a	866,97	147,28
3	Ayudante técnico/a	675,09	113,27
4	Practicante	754,79	129,85
	Técnico/a no titulado/a:		
5	Maestro/a fabricación	674,84	110,03
6	Encargado/a general	674,84	110,03
7	Encargado/a de sección	674,84	110,03
	Administrativo/a:		
8	Jefe/a administrativo/a	768,15	296,83
9	Adm. oficial 1a	694,83	251,51
10	Adm. oficial 2a	686,07	153,93
11	Auxiliar adm.	669,86	47,69
13	Aspirante adm. 16 a.	655,00	0,00
14	Aspirante adm. 17 a.	655,00	0,00
	Empleado/a mercantil:		
15	Jefe/a de ventas	764,23	248,09
16	Viajante	686,15	251,51
17	Corredor	682,23	202,7
	Subalterno/a:		
18	Magat. cobra. Portero/a	668,82	34,9
19	Guarda, sereno	668,31	28,36
20	Telefonista	668,31	28,36
21	Personal de limpieza	667,66	20,32
	Personal de producción:		
22	Producción oficial 1a	688,91	185,75
23	Producción oficial 2a	685,47	147,12
24	Producción ayudante	675,63	120,15
26	Producción aprendiz 16 a.	655,00	0,00
27	Producción aprendiz 17 a.	655,00	0,00
30	Producción ayudante 17 a.	655,00	0,00
31	Peón	674,02	99,91
	Personal empaquetado/envasado:		
32	Envas. oficial 1a	688,91	185,75
33	Envas. oficial 2a	685,47	147,12
34	Envas. ayudante + 18 a.	675,63	120,15
35	Envas. ayudante -18 a.	655,00	0,00
37	Envas. aprendiz 16 a.	655,00	0,00
38	Envas. aprendiz 17 a.	655,00	0,00
	Oficios diversos:		
40	Varios/as oficial 1a	688,91	185,75
41	Varios/as oficial 2a	685,47	147,12
42	Varios/as ayudante	675,63	120,15