



Convenio Colectivo Fruta Seca (Fruita Seca) de Tarragona

ÁREA	Tarragona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	43000515011994	ACTUALIZACIÓN	2021/11/29
VIGENCIA	2021/01/01 — 2023/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP TARRAGONA CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-fruta-seca-fruita-seca-de-tarragona/		

Resumen

Convenio Colectivo Fruta Seca (Fruita Seca). Última actualización a: 29-11-2021 Vigencia de: 01-01-2021 a 31-12-2023. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP TARRAGONA del tipo: CONVENIO.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 188 - Dilluns, 1 d'octubre de 2018)

RESOLUCIÓ de 18 de setembre de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de fruita seca, de la província de Tarragona, per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 43000515011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de fruita seca, de la província de Tarragona, subscrit per part empresarial pel Gremi Provincial de fruits secs i els representants dels sindicats de CCOO i UGT en data 9 d'agost de 2018 i presentat per les mateixes parts en data 14 de setembre de 2018 i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; 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, i el Decret 289/2016, de 30



d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector fruita seca de la província de Tarragona per als anys 2018-2020 en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament Treball, Afers Socials i Famílies 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 2018.

Director dels Serveis Territorials, Francesc Tarragona Baró.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE FRUTOS SECOS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA PARA LOS AÑOS 2018-2020.

Preámbulo.

Este convenio ha sido redactado de común acuerdo, por los responsables de la parte social, designados CC.OO. (Sr. Pedro Carmona Contreras), y por FITAG-UGT. (Sr. Salvador Doncel Zorrilla), y por el Gremio Provincial de Frutos Secos (Srs. Joan Escoda Miquel, Josep María Palau i Martí, Jordi Solanellas, Miquel Borrás Cabacés, y Sonia Zorita).

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación en toda la provincia de Tarragona.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Las estipulaciones del Convenio serán de obligado cumplimiento en todas las empresas dedicadas a la importación, exportación, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al detalle de frutos secos.

Artículo 3. Ámbito personal.

El Convenio se aplicará a todo el personal que preste servicios en las empresas señaladas en el artículo anterior, con excepción de aquellos que desempeñen funciones que no tengan carácter laboral, de acuerdo con las leyes vigentes.



Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrara en vigor a todos los efectos el día 1/1/2018, con independencia de la su fecha de publicación en el «Diari Oficial correspondiente y se extenderá su vigencia hasta el 31/12/2020.

Se prorrogará tácitamente manteniéndose la vigencia de las cláusulas normativas del mismo hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio, incluso en el caso de haya sido denunciado reglamentariamente por cualquiera de las partes.

Artículo 5. Rescisión y revisión.

La denuncia proponiendo la revisión o rescisión del Convenio se realizará, a través de las centrales sindicales o asociaciones de empresarios, con una antelación de tres meses a la fecha de terminación del mismo o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Este artículo solo operará cuando la diferencia percibida supere, en Cómputo anual, sin computar las pagas extraordinarias, en al menos 1200 euros la establecida en la correspondiente tabla salarial durante el año 2018. En los años sucesivos operará cuando se superen los 1800 euros.

Las mejoras contenidas en la presente revisión, así como las establecidas en convenios anteriores, forman un todo orgánico e indivisible, debiendo considerarse globalmente. Las condiciones retributivas compensarán y absorberán en cómputo anual, cualquiera de las establecidas por las empresas y en relación con las que pueden promulgarse en el futuro por disposición legal, sólo tendrán eficacia y se aplicarán, cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones del Convenio, valoradas también anual y globalmente.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Dicha Comisión, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio, estará compuesta por dos vocales por cada parte. Conviene las partes negociadoras en dar conocimiento a la Comisión de cuantas discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del Convenio, para que aquella pueda emitir dictamen o actuar en forma reglamentaria, sin perjuicio de seguir la vía administrativa o judicial correspondiente.

Dada la actual situación de empleo se procurará la no-realización de horas extraordinarias; ambas partes conviene que si surgieran discrepancias sobre el tema, se someterán a la Comisión Paritaria para que de inmediato de solución al problema.

Las reuniones se realizarán a petición de cualquiera de las partes, y en la convocatoria se fijarán los puntos a tratar, celebrándose la reunión de las partes durante los siguientes 5 días hábiles siguientes a la notificación de



la convocatoria.

Se levantará acta de cada sesión, la cual será firmada por todas las personas asistentes.

La Comisión Paritaria estará formada en la parte empresarial por: Miquel Borrás Cabacés y Sonia Zorita o en quienes éstos deleguen; por la parte de los trabajadores/as está formada por Pedro Carmona Contreras y Salvador Doncel Zorrilla o en quien éstos deleguen.

En el caso de discrepancia las partes se someterán a Mediación y Arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 8. Personal de temporada o eventual.

Se considera trabajador temporero o trabajadora temporera a la persona contratada para la totalidad de la campaña o para parte de ella. Personal eventual es el contratado para trabajos circunstanciales y por razones de producción, sin que su duración pueda exceder de doce meses al año; en tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir será de dieciocho meses.

El personal eventual y el temporero cesará al término del contrato, que debe ser por escrito, y tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio, con preaviso de 8 días naturales.

A los efectos de contratación del personal temporero, se determina que la campaña en los almacenes de frutos secos estará dividida en tres subtemporadas, según las siguientes fechas: de 15 de agosto a 15 de diciembre; de 15 de enero a 31 de marzo y de 15 abril a 15 de julio. Los trabajos que en las empresas puedan presentarse durante el resto del año se considerarán circunstanciales o anormales y, por lo tanto, el personal que fuera contratado tendrá consideración de eventual, de acuerdo con el párrafo 4, artículo 5 de la reglamentación de trabajo, en concordancia con el artículo 15 del Estatuto y Decreto de 17 de octubre de 1980.

Artículo 9. Jornada laboral.

La jornada semanal de trabajo, en turnos seguidos o en jornada partida será la establecida legalmente, de lunes a viernes, excepto para las empresas dedicadas al descascarado y torrefacto en que la jornada laboral será de lunes a sábado, salvo los meses de junio, julio, agosto y septiembre, y 96 horas anuales que serán elegidas por la empresa, pudiendo distribuir las de lunes a sábados con un preaviso o con una antelación de 48 horas para las diarias y una semana de antelación para las de los sábados, respetando los descansos mínimos establecidos legalmente, así como la jornada máxima de 9 horas.

A esta medida se podrán acoger en cuanto a 64 horas todas las empresas afectadas por el presente convenio y en cuanto a las otras 32 horas aquellas que se acojan a lo establecido en el artículo 14 bis y lo comuniquen con los términos establecidos en el mismo.

Las empresas que se acojan a la medida adicional de las 32 horas otorgarán a los trabajadores afectos por la medida un descanso laboral a disfrutar en los 6 meses siguientes a la fecha en que se han prestado sus



servicios (afectos por la flexibilidad) de 60 minutos por cada hora efectuada.

Se establece expresamente que la citada medida se repartirá proporcionalmente (salvo causa debidamente justificada por especialidades), entre todos los puestos de trabajo de la empresa afectos por la medida.

La jornada anual será de 1.792 horas en 2018, 1788 horas en 2019 y 1784 horas a partir de 2020.

Artículo 10. Fiestas laborales.

Se considerarán días festivos, pagables y sin recuperación, los señalados en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 11. Condiciones salariales.

Los salarios acordados en el presente Convenio quedan relacionados por categorías y conceptos, en la tabla salarial adjunta.

Otras condiciones económicas:

Plus de transportes o distancia será de 21,73 euros al mes y se concede en forma generalizada a todo el personal con independencia de si se tiene o no derecho sirviendo para compensar los gastos y tiempo por el desplazamiento al acudir al puesto de trabajo; no se tendrá en cuenta en las pagas extras y beneficios.

La antigüedad se aplicará sobre los nuevos salarios base establecidos en la tabla salarial y a razón de trienios al 3% con un tope máximo de ocho trienios en cada categoría.

Artículo 12. Período de prueba.

Para el personal técnico, y empleados o empleadas, no excederá de tres meses; un mes para los subalternos y obreros, y para el personal no cualificado (peones) no superará las dos semanas.

El período de prueba cuando se establezca, es preceptivo hacerlo constar, por escrito, en el contrato de trabajo.

Artículo 13. Contrataciones personal.

La redacción de los contratos respetará los modelos vigentes según la legislación en vigor.

Artículo 14. Retribución de los eventuales y temporeros

De conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la derogada reglamentación de trabajo de frutos secos, el personal eventual y de campaña, percibirán el sueldo base incrementado en un 15% y demás conceptos, según la tabla.



Artículo 14 Bis.

1. Las empresas del sector que quieran acogerse a lo establecido en el presente artículo, deberán comunicarlo previamente a la Comisión Paritaria del Convenio, antes del 31 de Diciembre del año anterior a aquel en se pretenda aplicar la medida, aportando (en los 15 días primeros del mes de Enero del mismo año en que se acojan) la documentación de la plantilla temporal media del año anterior (como módulo para medir cumplimiento porcentual) a aquel en el que se acogen a la medida, especificando las diferentes modalidades de contratación, así como categorías y grupos profesionales de los mismos.

Una vez aportada la documentación, durante el año siguiente podrán reducir en un 3% el complemento de salario que perciben las personas temporales (eventuales y de campaña),(de conformidad con el artículo 14) con el compromiso de reducir, respecto al año anterior, (y con respecto a la documentación entregada y comprobada por la Comisión Paritaria) en un 10% el personal temporal o de la temporalidad en la contratación del citado periodo.

A. Para las empresas que habiéndose acogido a lo establecido en este artículo durante el primer año de vigencia del mismo, continúen con la reducción de plantilla en los porcentajes que se dirán, podrán beneficiarse de las siguientes reducciones salariales adicionales y acumulativas:

2º Año- Se aplicarán un complemento para el personal temporal de un 9% si la reducción de la plantilla temporal supera o iguala el 20%.

3er Año- Se aplicará un complemento para el personal temporal de un 6% si la reducción de la plantilla temporal supera o iguala el 30%.

4º Año- Se aplicará un complemento para el personal temporal de un 3% si la reducción de la plantilla temporal supera o iguala el 40%.

5º Año- Se aplicará un complemento para el personal temporal de un 0% si la reducción de la plantilla temporal supera o iguala el 50%.

(Es decir, a partir de esta fecha desaparece el complemento establecido en el artículo 14 siempre que se den las circunstancias contempladas en el presente).

B. Para las empresas que no habiéndose acogido a los beneficios contemplados en este artículo en el primer año de vigencia, podrán acogerse al mismo en las mismas condiciones establecidas tomadas siempre como base el año anterior a aquel en que por primera vez se quiera aplicar la reducción.

1. Siempre se tomarán en consideración a efectos de reducción de los porcentajes de temporalidad, el del año anterior a aquel en que las empresas se acojan al mismo.

2. Para lograr las reducciones progresivas es imprescindible cumplir la reducción acordada para cada uno de los años en curso. En el caso de no cumplirse se volvería al porcentaje de complemento salarial para el personal temporal del año en que se cumpla el porcentaje que se de en ese momento, pudiendo los años siguientes volver a la misma fórmula, reduciendo si se cumplen los requisitos, un máximo de un 3% del complemento de personal por año.

En caso de no cumplir la reducción del personal temporal, se devolverá el porcentaje que se ha reducido a las



personas temporales afectadas para ese año, aportando la justificación pertinente a la comisión paritaria, y se volvería a aplicar el porcentaje de complemento que corresponda a la situación real de temporalidad. Las cantidades que no se hayan podido devolver, por no localizar a la persona afectada u otro motivo que haya impedido poder realizar la devolución, se repartirá entre la masa salarial de la plantilla.

La Comisión Paritaria se reunirá a partir del mes de Febrero del año siguiente para comprobar el cumplimiento o no por parte de aquellas empresas que se hayan sometido a esta medida.

Las comunicaciones a la Comisión Paritaria se realizarán a través de correo electrónico enviado a las cuentas facilitadas por los trabajadores y la patronal.

Los correos electrónicos serán los siguientes:

mborras@sat-arboreto.com.

sonia_zorita@barry-callebaut.com.

pcarmona@ccoo.cat.

asindical.tgn@ugtfica.cat.

Artículo 15. Licencias.

El trabajador o trabajadora que avise con un tiempo prudencial y con la justificación correspondiente, podrá faltar o ausentarse de la faena, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que se expone seguidamente:

a) En caso de matrimonio o de constitución de unión estable de pareja en los términos establecidos por la Ley 10/1998 de 15 de Julio de unión estable de pareja de Cataluña, 15 días naturales a todo el personal. El citado permiso no será acumulable para el caso de que las parejas de hecho que hayan disfrutado del presente permiso contraigan matrimonio con posterioridad.

b) Durante dos días, que podrán ampliarse a dos más si es fuera de su municipio, o tres si es fuera de la comunidad autónoma de Catalunya, en los casos de alumbramiento de esposa o enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. Dicho permiso podrá realizarse en días alternos mientras dure el ingreso.

c) Un día por traslado del domicilio actual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración o ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados por la ley.

f) Hasta 20 horas retribuidas a todo el personal que tenga que examinarse para obtener el carnet de conducir.

g) En la línea de reducción de la jornada laboral anual dos días por asuntos propios, que en ningún caso podrán solicitarse en el espacio de tiempo comprendido entre el 1 de septiembre y el 15 de enero de cada año.



De acuerdo con el artículo 2 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, se reducirá la jornada por motivos familiares:

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

b. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

c. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados a) y b) de este artículo, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario, y trabajador o trabajadora, sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados a y b de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de procedimiento laboral.

Las parejas de hecho que acrediten su situación con los requisitos que establece la Ley 10/1998, de 15 de julio, (Ley de uniones estables de pareja, DOGC 23.7.1998) tendrán a los efectos de este artículo los mismos derechos que los matrimonios. No obstante lo anterior, en los supuestos que dichas parejas de hecho contraigan entre sí posterior matrimonio, no tendrán derecho a la licencia por matrimonio si han disfrutado anteriormente la licencia correspondiente por la constitución de la pareja de hecho.

d. Acumulación del permiso de lactancia Para aquellas trabajadoras que una vez finalizado por agotamiento el plazo señalado legalmente como periodo de baja por maternidad y se acojan a la reducción de jornada por lactancia y soliciten la acumulación de la misma, tendrán 14 días naturales continuados de permiso por lactancia, mejorándose de esta forma lo establecido en la legislación de aplicación para este tipo de situaciones.



Artículo 16. Vacaciones.

En concepto de vacaciones, las empresas concederán treinta días naturales a los trabajadores o trabajadoras que cuenten con un año de servicio en la empresa, y caso de no llevar dicho período de tiempo, la parte proporcional que corresponda.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

Todo trabajador o trabajadora tendrá derecho, como mínimo, a dos gratificaciones extras al año, con ocasión del mes de julio y de las fiestas de Navidad a razón de 23 días de salario real por cada paga; los trabajadores de temporada y eventuales percibirán las gratificaciones a proporción de los días trabajados. La paga de julio se hará efectiva durante la primera semana de dicho mes.

Con el fin de elevar el nivel cultural del trabajador o trabajadora, o de su familia, se establece una ayuda al fomento de la cultura consistente en el importe de dieciocho días de salario real a cada trabajador, que se abonarán con motivo de la festividad del 25 de septiembre.

Para los trabajadores o trabajadoras temporales y en orden de buscar la equiparación retributiva con el personal fijo se establece que dicha paga será equivalente a 18 días de salario real.

Artículo 18. Participación en beneficios.

En concepto de participación en beneficios, el personal técnico y administrativo percibirá una mensualidad y el personal obrero, 23 días de salario real. Se abonará con motivo de la festividad del 19 de marzo.

Los trabajadores o trabajadoras temporales percibirán según su destino una cantidad en dicho concepto, que será equivalente a 30 días de salario real para el personal de oficina y 23 días de salario real para el personal obrero.

Artículo 19. Dietas por desplazamiento.

Para el año 2013 se fija la cuantía de la dieta en 53,19 euros la dieta entera y 25,69 euros la media dieta, abonándose en el supuesto de que el trabajador sea desplazado fuera de la población y término municipal donde esté situado el centro de trabajo. Los años 2014, 2015, 2016 y 2017 se revisarán conforme al artículo 24. Si el trabajador/a utiliza para el desplazamiento coche propio, percibirá además 0,30 euros por kilómetro.

Artículo 20.

El personal fijo recibirá dos prendas de ropa de trabajo cada año; si la empresa no cumple con tal obligación abonará el importe de dichas prendas a razón de 80,23 euros cada una, y ello al final del año. Los años 2019 y



2020 se revisarán conforme al artículo 24.

El personal que no tenga la consideración de fijo, recibirá una prenda de ropa para su uso por 6 meses. En caso de cesar antes de finalizar este plazo, será obligatoria su devolución en la fecha del cese, y en caso de incumplimiento podrá la empresa descontarle su importe a razón de la cantidad establecida en este Convenio, al abonarle la liquidación.

Artículo 21. Enfermedad y accidente laboral.

En caso de enfermedad debidamente justificada por la baja médica y sin internamiento, el personal, además de las prestaciones de la Seguridad Social que le corresponda, tendrá derecho a percibir de la empresa una prestación complementaria consistente en el 15% de su salario base y antigüedad.

Dicha prestación, se percibirá a partir de los 15 días de la baja médica y hasta el fin de la contingencia que la motiva, en el bien entendido de que su abono concede a la empresa a someter a su perceptor a la inspección médica.

En caso de internamiento por intervención quirúrgica y a cuenta de la Seguridad Social debida a enfermedad la empresa completará a su costa el salario real que el productor percibía estando en activo y ello mientras dure dicho internamiento.

Los trabajadores o trabajadoras que acudan al médico de cabecera disfrutarán de forma retribuida del tiempo que justifiquen hasta dos horas, siempre y cuando el horario de consulta del médico sea plenamente coincidente con la jornada del trabajador o trabajadora.

En situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo se abonará el 100% del salario total del convenio correspondiente al grupo profesional del trabajador o trabajadora; ello sin perjuicio de que por aplicación de las normas aplicables a los accidentes de trabajo tenga derecho a percibir cantidad superior, en cuyo caso se aplicará la superior que corresponda.

Artículo 22. Actividades sindicales.

Las empresas se someten a las normas legales que rigen en la actualidad, con los siguientes matices.

Se establecerá un plan de igualdad en aquellas empresas de 100 o más trabajadores/as.

Se establece la figura del delegado/a de medio ambiente a partir de la publicación del presente convenio.

El crédito sindical será el mismo que corresponda por ley pudiéndose acumular semestralmente entre uno o varios de sus miembros. La acumulación semestral procederá en los siguientes términos. Para que surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: personas que comparten la bolsa de horas, sindicato al que pertenece, y período por el que se efectúa la cesión.



Artículo 23. Seguridad e higiene

El comité de empresa o los delegados de personal asumirán expresamente tareas de vigilancia y control en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Las empresas facilitarán anualmente una revisión médica a la totalidad de los trabajadores o trabajadoras.

Artículo 24. Revisión salarial y trabajo nocturno.

El incremento salarial para el año 2018 será el IPC de Catalunya de 2017 + 0,3%. Para el año 2019 se pacta un incremento salarial del IPC de Catalunya de 2018 + 0,35%.

Para el año 2020 se pacta un incremento salarial del IPC de Catalunya de 2019 + 0,4%.

El incremento total en ningún caso podrá exceder del 2,5% para 2018, 2,55% para 2019 y 2,60% para 2020.

Se entenderá como trabajo nocturno todo aquel trabajo realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

Los trabajadores o trabajadoras que realicen turno de noche, se les abonará un complemento de nocturnidad de un 25%, calculado con los conceptos de salario base, plus convenio y plus transporte. Este complemento se abonará por cada día efectivo trabajado.

Artículo 25. Categorías profesionales.

Se establece un sistema de clasificación profesional para el personal obrero, compuesto por los siguientes seis grupos profesionales:

Grupo profesional 1.

Actividades principales:

Control general, en dependencia directa del empresario o su representante, de los procesos generales de la industria y cuidado de la buena conservación de la maquinaria y los materiales.

Distribución de tareas entre el personal, con mando directo sobre todo el personal o parte del mismo de una fábrica, de un área o de una sección de ésta.

Traslado de la información sobre la situación de la fábrica y la evolución de la producción al empresario o a su representante.

Grupo profesional 2.

Actividades principales:

Conducción por las vías públicas de vehículos para cuyo manejo sean necesarios los permisos de las clases B y C, debiendo estar en posesión de los mismos y tener sumarios conocimientos de mecánica. Dirección del acondicionamiento de la carga en el vehículo.

Ocasionalmente, en el caso de no tener trabajo del tiempo reflejado en el apartado anterior, realización de las



tareas propias del grupo profesional 3.

Realización de tareas de mantenimiento de las instalaciones y equipos, comprendiendo entre éstas las de mecánica, electricidad, electrónica, fontanería, albañilería, pintura y cualesquiera otras similares, llevadas a cabo a nivel de oficio plenamente desarrollado.

Grupo profesional 3.

Actividades principales:

Manejo, puesta en funcionamiento, revisión, solución de incidencias y mantenimiento simple de las líneas de elaboración y envasado de frutos secos, estando capacitado el trabajador para prestar sus servicios en una o dos líneas simultáneamente, y desempeñar sus funciones en forma indistinta en cualquier línea o instalación de elaboración o envasado de la fábrica, o de la entera sección de ésta a la que pertenezca, con excepción de las recogidas en el apartado siguiente.

Manejo, puesta en funcionamiento, revisión, solución de incidencias y mantenimiento básico de al menos una línea de elaboración y envasado de frutos secos que, por su especial complejidad técnica obligue a una especial diligencia o precise que el responsable o la responsable posea conocimientos o aptitudes superiores a los requeridos para desempeñar las mismas tareas en las restantes líneas de envasado de la misma fábrica o sección.

Realización del autocontrol y/o colaboración en el control de calidad del producto acabado.

Supervisión inmediata del trabajo realizado por el personal de la línea, distribuyendo las tareas ordinarias y sencillas entre éste, bajo las órdenes directas del supervisor o encargado de sección.

Grupo profesional 4.

Actividades principales:

Manejo, puesta en funcionamiento, revisión, solución de incidencias y mantenimiento básico de al menos una línea de elaboración y envasado de frutos secos que no requiera de especiales conocimientos ni aptitudes, ni tampoco de una diligencia superior a la que se precise para desempeñar tales tareas en las restantes líneas de envasado de la misma fábrica o sección.

Colaboración con las personas responsables de línea de elaboración y envasado de frutos secos, en las tareas del puesto que revistan un cierto grado de complejidad cuando concurren con éstos en el manejo de una o dos líneas.

Llevar a cabo las tareas de autocontrol cuando se responsabilicen del funcionamiento de una línea de elaboración y envasado de frutos secos.

Grupo profesional 5.

Actividades principales:

Realización de tareas de transporte interior de mercancías, carga y descarga de camiones, y traslados de materias primas, materiales y producto acabado, en el interior de la fábrica o en sus cercanías, o entre almacenes de la misma.



Todo ello con capacidad y conocimientos suficientes para la utilización de carretillas elevadoras y cualesquiera otros vehículos y/o aparatos destinados al transporte interno y al almacenamiento.

Almacenamiento de las líneas de elaboración y envasado de frutos secos.

Almacenamiento de materias primas, materiales y producto acabado, cuidando del buen orden, limpieza y correcto estado de las distintas instalaciones destinadas al almacenaje.

En general, todas aquellas misiones y tareas que se asemejen a las anteriores en lo sustancial, y aquellas que se hallen conexas con ellas.

Grupo profesional 6.

Actividades principales:

Tareas sencillas de manipulación de frutos secos para cuyo desempeño no sea preciso estar en posesión de conocimientos especiales, superiores a los que se adquieren por medio del entrenamiento en el propio puesto de trabajo durante el periodo inicial de desempeño de las funciones del puesto, sin responsabilidades de control ni distribución del trabajo.

Tareas de limpieza.

Tareas propias de cualquier oficio, a nivel de empleado no cualificado o peón.

Artículo 26. Normas supletorias.

En lo no previsto en el presente Convenio, y en concreto respecto al régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y en el Acuerdo sobre cobertura de vacíos firmado por las asociaciones empresariales y sindicales más representativas en fecha 7 de abril de 1997 (BOE 9 de junio de 1997).

Artículo 27. Reconocimiento igualdad.

Expresamente se reconoce la igualdad entre hombre y mujer en igualdad de trabajo, debiendo percibir igual salario.

Expresamente se reconoce el derecho de acceso de la mujer a todas las secciones y categorías profesionales.

Artículo 28. Seguro.

Las empresas concertarán un seguro para los casos de muerte o incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo, por la cantidad de 26.000 euros durante toda la vigencia del convenio. Ambas partes establecen que dicha cláusula tendrá efectividad a partir de los 30 días de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.



Artículo 29.

El trabajador/a que voluntariamente cause baja en la empresa y quede totalmente desvinculado de la misma a la edad de 60 años, percibirá de la empresa 2.800,91 euros; a los 61 años, 2.688,85 euros; a los 62 años, 2.576,78 euros; a los 63 años, 2.464,76 euros; a los 64 años, 2.652,72 euros. Los años 2014, 2015, 2016 y 2017 se revisarán conforme al artículo 24.

Para percibir estas cantidades, será requisito imprescindible el acreditar una antigüedad mínima en la empresa de ocho años.

Artículo 30. Régimen disciplinario.

Las faltas se clasifican en leves, graves o muy graves atendiendo a su importancia. Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebrantos o desconocimiento de los deberes impuestos por las disposiciones vigentes y en especial por este Convenio. Así mismo se considerarán faltas las infracciones de cualquier norma o disposición dictada en particular por la empresa.

Faltas leves:

De dos a tres faltas de puntualidad durante un período de 60 días naturales sin causa justificada.

No cursar en el plazo de tres días la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

El abandono del trabajo sin causa justificada por tiempo breve. (No se considerarán abandono las salidas al WC).

La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención del riesgos laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los/las trabajadores/as.

Faltas graves:

De cuatro a seis faltas no justificadas de puntualidad en un período de 60 días naturales.

Faltar de uno a dos días sin justificación en un período de 60 días naturales. Se entenderá como justificación la notificación verbal del motivo de la falta si se realiza dentro del mismo día de la ausencia y después se justifica.

La imprudencia en acto de trabajo.

La reincidencia de 5 faltas leves aunque sea de distinta naturaleza dentro de un semestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Incumplimiento de obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de prevención de riesgos laborales cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores o trabajadoras.

La falta de aseo y limpieza personal de forma reiterada cuando pueda afectar al proceso productivo de la



empresa.

Faltas muy graves:

Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en seis meses.

La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

El acoso moral y sexual.

La imprudencia en acto de trabajo si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, será considerada como muy grave.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal. A estos efectos se considerará rendimiento normal el pactado para cada puesto de trabajo y en su defecto el que en cada momento y de forma continuada venga obteniendo en promedio mensual el trabajador/a. Para la aplicación de esta cláusula el trabajador/a afectado deberá tener conocimiento, con carácter previo y por escrito del rendimiento normal.

Faltar al trabajo 3 días o más sin causa justificada durante un período de 60 días naturales.

Embriaguez habitual y toxicomanía.

La transgresión de la buena fe contractual.

Ofensas verbales o físicas a los superiores, compañeros/as de trabajo, clientes o proveedores en la empresa.

El fumar en las instalaciones de la empresa. Salvo las que estén designadas para ello.

La reincidencia de 5 faltas graves dentro de un semestre.

Sanciones:

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

Por faltas leves:

1. Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

1. Amonestación por escrito.

2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.

Por faltas muy graves:

1. Amonestación por escrito.

2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 meses.

3. Despido.

Prescripción

Las faltas cometidas por los trabajadores/as, prescriben: a los diez días hábiles las leves, a los veinte días hábiles las graves y a los sesenta días hábiles las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.



Artículo 31. Procedimiento de soluciones de conflictos.

Para los casos de discrepancias surgidas a raíz de falta de acuerdo tras el periodo de consulta referente a cláusulas de descuelgue en tema económico, o en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, o para cualquier no aplicación de las condiciones de trabajo a las que hace referencia el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores, ambas partes se someterían al arbitraje mediante el Tribunal Laboral de Catalunya, donde previamente se consensuará un árbitro.

TABLAS SALARIALES 2018.

IPC Cat2017 (1,2%) + 0,3% Total 1,5%

Categories	Salario base	Plus transporte	Plus convenio	Total
Personal administrativo (mensual)				
Jefe de 1a	652,10	22,91	946,11	1.621,12
Jefe de 2a	652,10	22,91	889,34	1.564,34
Oficial de 1a	652,10	22,91	774,59	1.449,60
Oficial de 2a	645,47	22,91	724,77	1.393,15
Auxiliar	645,47	22,91	382,28	1.050,66
Aspirante 18a	645,47	22,91	181,11	862,71
Personal obrero (diario)				
Grupo profesional 1	21,51	0,77	29,66	51,94
Grupo profesional 2	21,51	0,77	24,66	46,93
Grupo profesional 3	21,51	0,77	23,74	46,01
Grupo profesional 4	21,51	0,77	14,01	36,28
Grupo profesional 5 (carretillero)	21,51	0,77	17,93	40,21
Grupo profesional 6 (manipuladora)	21,66	0,77	5,06	27,48



Anexo 2018

Dieta	53,19
Media Dieta	25,69
kilómetros	0,32
Ropa trabajo	80,23

Artículo 29

60 años	3005,29
61 años	2885,06
62 años	2764,81
63 años	2644,61
64 años	2524,40

CONVENIO COLECTIVO (BOP Dilluns, 29 de novembre de 2021)

RESOLUCIÓ de 4 de novembre de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de fruita seca, de la província de Tarragona, per als anys 2021-2023 (codi de conveni núm. 43000515011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de sector de fruita seca, subscrit per l'organització empresarial del sector i els representants dels sindicats CCOO i UGT, en data 1 de juny de 2021 i 15 d'octubre de 2021, i presentat per les mateixes parts en data 17 d'agost de 2021 i 15 d'octubre de 2021, respectivament, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, la resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals serveis territorials de Tarragona, 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; així com el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball,.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de fruits seca de la província de Tarragona per als anys 2021-2023 en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

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

Tarragona, 4 de novembre de 2021.

Sofia Moya Pereira.



Directora dels Serveis Territorials,.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE FRUTOS SECOS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA PARA LOS AÑOS 2021-2023.

Preámbulo.

Este convenio ha sido redactado de común acuerdo, por los responsables de la parte social, designados CC.OO. (Sr. Pedro Carmona Contreras), y por FITAG-UGT. (Sra. Alicia Buil Cuenca), y por el Gremio Provincial de Frutos Secos (Miquel Palau, Jordi Solanellas, Miquel Borrás Cabacés, y Sònia Zorita)

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación en toda la provincia de Tarragona.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Las estipulaciones del Convenio serán de obligado cumplimiento en todas las empresas dedicadas a la importación, exportación, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al detalle de frutos secos.

Artículo 3. Ámbito personal.

El Convenio se aplicará a todo el personal que preste servicios en las empresas señaladas en el artículo anterior, con excepción de aquellos que desempeñen funciones que no tengan carácter laboral, de acuerdo con las leyes vigentes.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1/1/2021, con independencia de la su fecha de publicación en el «Diari Oficial correspondiente y se extenderá su vigencia hasta el 31/12/2023.

Se prorrogará tácitamente manteniéndose la vigencia de las cláusulas normativas del mismo hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio, incluso en el caso de haya sido denunciado reglamentariamente por cualquiera de las partes.

Artículo 5. Rescisión y revisión.

La denuncia proponiendo la revisión o rescisión del Convenio se realizará, a través de las centrales sindicales o asociaciones de empresarios, con una antelación de tres meses a la fecha de terminación del mismo o de



cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Este artículo solo operará cuando la diferencia percibida supere, en Cómputo anual, sin computar las pagas extraordinarias, los 1800 euros.

Las mejoras contenidas en la presente revisión, así como las establecidas en convenios anteriores, forman un todo orgánico e indivisible, debiendo considerarse globalmente.

Las condiciones retributivas compensarán y absorberán en cómputo anual, cualquiera de las establecidas por las empresas y en relación con las que pueden promulgarse en el futuro por disposición legal, sólo tendrán eficacia y se aplicarán, cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones del Convenio, valoradas también anual y globalmente.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Dicha Comisión, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio, estará compuesta por dos vocales por cada parte. Convienen las partes negociadoras en dar conocimiento a la Comisión de cuantas discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del Convenio, para que aquella pueda emitir dictamen o actuar en forma reglamentaria, sin perjuicio de seguir la vía administrativa o judicial correspondiente.

Dada la actual situación de empleo se procurará la no-realización de horas extraordinarias; ambas partes convienen que si surgieran discrepancias sobre el tema, se someterán a la Comisión Paritaria para que de inmediato de solución al problema.

Las reuniones se realizarán a petición de cualquiera de las partes, y en la convocatoria se fijarán los puntos a tratar, celebrándose la reunión de las partes durante los siguientes 5 días hábiles siguientes a la notificación de la convocatoria.

Se levantará acta de cada sesión, la cual será firmada por todas las personas asistentes.

La Comisión Paritaria estará formada por dos personas en la parte empresarial, que hayan participado en las negociaciones el convenio vigente y dos personas por la parte social.

En el caso de discrepancia las partes se someterán a Mediación y Arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 8. Personal de temporada o eventual.

Se considera trabajador temporero o trabajadora temporera a la persona contratada para la totalidad de la campaña o para parte de ella. Personal eventual es el contratado para trabajos circunstanciales y por razones de producción, sin que su duración pueda exceder de doce meses al año; en tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas



circunstancias se puedan producir será de dieciocho meses.

El personal eventual y el temporero cesará al término del contrato, que debe ser por escrito, y tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio, con preaviso de 8 días naturales.

A los efectos de contratación del personal temporero, se determina que la campaña en los almacenes de frutos secos estará dividida en tres subtemporadas, según las siguientes fechas: de 15 de agosto a 15 de diciembre; de 15 de enero a 31 de marzo y de 15 abril a 15 de julio. Los trabajos que en las empresas puedan presentarse durante el resto del año se considerarán circunstanciales o anormales y, por lo tanto, el personal que fuera contratado tendrá consideración de eventual, de acuerdo con el párrafo 4, artículo 5 de la reglamentación de trabajo, en concordancia con el artículo 15 del Estatuto y Decreto 2720/1998 del 18 de diciembre.

Artículo 9. Jornada laboral.

La jornada semanal de trabajo, en turnos seguidos o en jornada partida será la establecida legalmente, de lunes a viernes, excepto para las empresas dedicadas al descascarado y torrefacto en que la jornada laboral será de lunes a sábado, salvo los meses de junio, julio, agosto y septiembre, y 96 horas anuales que serán elegidas por la empresa, pudiendo distribuir las de lunes a sábados con un preaviso o con una antelación de 48 horas para las diarias y una semana de antelación para las de los sábados, respetando los descansos mínimos establecidos legalmente, así como la jornada máxima de 9 horas.

A esta medida se podrán acoger en cuanto a 64 horas todas las empresas afectadas por el presente convenio y en cuanto a las otras 32 horas aquellas que se acojan a lo establecido en el artículo 14 bis y lo comuniquen con los términos establecidos en el mismo.

Las empresas que se acojan a la medida adicional de las 32 horas otorgarán a los trabajadores afectos por la medida un descanso laboral a disfrutar en los 6 meses siguientes a la fecha en que se han prestado sus servicios (afectos por la flexibilidad) de 60 minutos por cada hora efectuada.

Se establece expresamente que la citada medida se repartirá proporcionalmente (salvo causa debidamente justificada por especialidades), entre todos los puestos de trabajo de la empresa afectos por la medida.

La jornada anual será de 1.784 horas en 2021, 1780 horas en 2022 y 1776 horas a partir de 2023.

Artículo 10. Fiestas laborales.

Se considerarán días festivos, pagables y sin recuperación, los señalados en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 11. Condiciones salariales.

Los salarios acordados en el presente Convenio quedan relacionados por categorías y conceptos, en la tabla salarial adjunta.



Otras condiciones económicas:

Plus de transportes o distancia será el establecido en tablas y se concede en forma generalizada a todo el personal con independencia de si se tiene o no derecho sirviendo para compensar los gastos y tiempo por el desplazamiento al acudir al puesto de trabajo; no se tendrá en cuenta en las pagas extras y beneficios.

La antigüedad se aplicará sobre los nuevos salarios base establecidos en la tabla salarial y a razón de trienios al 3% con un tope máximo de ocho trienios en cada categoría.

Artículo 12. Período de prueba.

Para el personal técnico, y empleados o empleadas, no excederá de tres meses; un mes para los subalternos y obreros, y para el personal no cualificado (peones) no superará las dos semanas.

El período de prueba cuando se establezca, es preceptivo hacerlo constar, por escrito, en el contrato de trabajo.

Artículo 13. Contrataciones personal.

La redacción de los contratos respetará los modelos vigentes según la legislación en vigor.

Artículo 14. Retribución de los eventuales y temporeros.

De conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la derogada reglamentación de trabajo de frutos secos, el personal eventual y de campaña, percibirán el sueldo base incrementado en un 15% y demás conceptos, según la tabla.

Artículo 14Bis.

1. Las empresas del sector que quieran acogerse a lo establecido en el presente artículo, deberán comunicarlo previamente a la Comisión Paritaria del Convenio, antes del 31 de Diciembre del año anterior a aquel en se pretenda aplicar la medida, aportando (en los 15 días primeros del mes de Enero del mismo año en que se acojan) la documentación de la plantilla temporal media del año anterior (como módulo para medir cumplimiento porcentual) a aquel en el que se acogen a la medida, especificando las diferentes modalidades de contratación, así como categorías y grupos profesionales de los mismos.

Una vez aportada la documentación, durante el año siguiente podrán reducir en un 3% el complemento de salario que perciben las personas temporales (eventuales y de campaña), (de conformidad con el artículo 14) con el compromiso de reducir, respecto al año anterior, (y con respecto a la documentación entregada y comprobada por la Comisión Paritaria) en un 10% el personal temporal o de la temporalidad en la contratación del citado periodo.

A. Para las empresas que, habiéndose acogido a lo establecido en este artículo durante el primer año de



vigencia del mismo, continúen con la reducción de plantilla en los porcentajes que se dirán, podrán beneficiarse de las siguientes reducciones salariales adicionales y acumulativas:

2º Año - Se aplicarán un complemento para el personal temporal de un 9% si la reducción de la plantilla temporal supera o iguala el 20%.

3er Año - Se aplicará un complemento para el personal temporal de un 6% si la reducción de la plantilla temporal supera o iguala el 30%.

4º Año - Se aplicará un complemento para el personal temporal de un 3% si la reducción de la plantilla temporal supera o iguala el 40%.

5º Año - Se aplicará un complemento para el personal temporal de un 0% si la reducción de la plantilla temporal supera o iguala el 50%.

(Es decir, a partir de esta fecha desaparece el complemento establecido en el artículo 14 siempre que se den las circunstancias contempladas en el presente).

B. Para las empresas que, no habiéndose acogido a los beneficios contemplados en este artículo en el primer año de vigencia, podrán acogerse al mismo en las mismas condiciones establecidas tomadas siempre como base el año anterior a aquel en que por primera vez se quiera aplicar la reducción.

2. Siempre se tomarán en consideración a efectos de reducción de los porcentajes de temporalidad, el del año anterior a aquel en que las empresas se acojan al mismo.

3. Para lograr las reducciones progresivas es imprescindible cumplir la reducción acordada para cada uno de los años en curso. En el caso de no cumplirse se volvería al porcentaje de complemento salarial para el personal temporal del año en que se cumpla el porcentaje que se de en ese momento, pudiendo los años siguientes volver a la misma fórmula, reduciendo si se cumplen los requisitos, un máximo de un 3% del complemento de personal por año.

En caso de no cumplir la reducción del personal temporal, se devolverá el porcentaje que se ha reducido a las personas temporales afectadas para ese año, aportando la justificación pertinente a la comisión paritaria, y se volvería a aplicar el porcentaje de complemento que corresponda a la situación real de temporalidad. Las cantidades que no se hayan podido devolver, por no localizar a la persona afectada u otro motivo que haya impedido poder realizar la devolución, se repartirá entre la masa salarial de la plantilla.

La Comisión Paritaria se reunirá a partir del mes de febrero del año siguiente para comprobar el cumplimiento o no por parte de aquellas empresas que se hayan sometido a esta medida.

Las comunicaciones a la Comisión Paritaria se realizarán a través de correo electrónico enviado a las cuentas facilitadas por los trabajadores y la patronal.

Los correos electrónicos serán los siguientes:

mborras@sat-arboreto.com.

sonia_zorita@barry-callebaut.com.

pcarmona@ccoo.cat.

salimentacio@ugtfica.cat.

Artículo 15. Licencias.

El trabajador o trabajadora que avise con un tiempo prudencial y con la justificación correspondiente, podrá faltar o ausentarse de la faena, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que se expone seguidamente:

- a) En caso de matrimonio o de constitución de unión estable de pareja en los términos establecidos por la Ley 10/1998 de 15 de Julio de unión estable de pareja de Cataluña, 15 días naturales a todo el personal. El citado permiso no será acumulable para el caso de que las parejas de hecho que hayan disfrutado del presente permiso contraigan matrimonio con posterioridad.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse a dos más si es fuera de su municipio, o tres si es fuera de la comunidad autónoma de Catalunya, en los casos de alumbramiento de esposa (para aquellas personas trabajadoras que no tengan cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, siendo por lo tanto este permiso no compatible con la prestación de maternidad o maternidad contributiva), enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. Dicho permiso podrá realizarse en días alternos mientras dure el ingreso.
- c) Un día por traslado del domicilio actual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración o ausencia y a su compensación económica.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados por la ley.
- f) Hasta 20 horas retribuidas a todo el personal que tenga que examinarse para obtener el carnet de conducir.
- g) En la línea de reducción de la jornada laboral anual dos días por asuntos propios, pudiéndose disfrutar durante todo el año salvo que se supere su uso el mismo día por una persona de cada departamento o un 5% del total de personal del mismo departamento (lo que sea mayor).

De acuerdo con el artículo 2 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, se reducirá la jornada por motivos familiares:

- a. De las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- b. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.



Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

c. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados a) y b) de este artículo, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario, y trabajador o trabajadora, sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados a y b de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de procedimiento laboral.

Las parejas de hecho que acrediten su situación con los requisitos que establece la Ley 10/1998, de 15 de julio, (Ley de uniones estables de pareja, DOGC 23.7.1998) tendrán a los efectos de este artículo los mismos derechos que los matrimonios. No obstante lo anterior, en los supuestos que dichas parejas de hecho contraigan entre sí posterior matrimonio, no tendrán derecho a la licencia por matrimonio si han disfrutado anteriormente la licencia correspondiente por la constitución de la pareja de hecho.

d. Acumulación del permiso de lactancia Para aquellas trabajadoras que una vez finalizado por agotamiento el plazo señalado legalmente como periodo de baja por maternidad y se acojan a la reducción de jornada por lactancia y soliciten la acumulación de la misma, tendrán 14 días naturales continuados de permiso por lactancia, mejorándose de esta forma lo establecido en la legislación de aplicación para este tipo de situaciones.

Artículo 16. Vacaciones.

En concepto de vacaciones, las empresas concederán treinta días naturales a los trabajadores o trabajadoras que cuenten con un año de servicio en la empresa, y caso de no llevar dicho período de tiempo, la parte proporcional que corresponda. Las vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo, tal y como regula el estatuto de los trabajadores.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

Todo trabajador o trabajadora tendrá derecho, como mínimo, a dos gratificaciones extras al año, con ocasión del mes de julio y de las fiestas de Navidad a razón de 23 días de salario real por cada paga durante los años 2021 y 2022, y 26 días a partir del 1 de enero de 2023; los trabajadores de temporada y eventuales percibirán



las gratificaciones a proporción de los días trabajados. La paga de julio se hará efectiva durante la primera semana de dicho mes. Estos incrementos de días de pagas extra no serán compensables ni absorbibles.

Con el fin de elevar el nivel cultural del trabajador o trabajadora, o de su familia, se establece una ayuda al fomento de la cultura consistente en el importe de dieciocho días de salario real a cada trabajador, que se abonarán con motivo de la festividad del 25 de septiembre.

Para los trabajadores o trabajadoras temporales y en orden de buscar la equiparación retributiva con el personal fijo se establece que dicha paga será equivalente a 18 días de salario real.

el personal obrero pasará a percibir 30 días de salario a partir de enero de 2022

Artículo 18. Participación en beneficios.

En concepto de participación en beneficios, el personal técnico y administrativo percibirá una mensualidad y el personal obrero, 23 días de salario real. Se abonará con motivo de la festividad del 19 de marzo.

Los trabajadores o trabajadoras temporales percibirán según su destino una cantidad en dicho concepto, que será equivalente a 30 días de salario real para el personal de oficina y 23 días de salario real para el personal obrero.

A partir del 1 de enero de 2022, la paga de beneficios pasará a ser de 30 días de salario real para todo el personal, tanto obrero como técnico o administrativo.

Artículo 19. Dietas por desplazamiento.

Se fija la cuantía de la dieta entera y la media dieta según tablas, abonándose en el supuesto de que el trabajador sea desplazado fuera de la población y término municipal donde esté situado el centro de trabajo.

Si el trabajador/a utiliza para el desplazamiento coche propio, percibirá además el precio por kilómetro establecido en tablas.

Artículo 20.

El personal fijo recibirá dos prendas de ropa de trabajo cada año; si la empresa no cumple con tal obligación abonará el importe de dichas prendas a razón de lo estipulado en tablas para cada una. El personal que no tenga la consideración de fijo, recibirá una prenda de ropa para su uso por 6 meses. En caso de cesar antes de finalizar este plazo, será obligatoria su devolución en la fecha del cese, y en caso de incumplimiento podrá la empresa descontarle su importe a razón de la cantidad establecida en este Convenio, al abonarle la liquidación.

Artículo 21. Enfermedad y accidente laboral.

En caso de enfermedad debidamente justificada por la baja médica y sin internamiento, el personal, además de



las prestaciones de la Seguridad Social que le corresponda, tendrá derecho a percibir de la empresa una prestación complementaria consistente en el 15% de su salario base y antigüedad.

Dicha prestación, se percibirá a partir de los 15 días de la baja médica y hasta el fin de la contingencia que la motiva, en el bien entendido de que su abono concede a la empresa a someter a su perceptor a la inspección médica.

En caso de internamiento por intervención quirúrgica y a cuenta de la Seguridad Social debida a enfermedad la empresa completará a su costa el salario real que el productor percibía estando en activo y ello mientras dure dicho internamiento.

Los trabajadores o trabajadoras que acudan al médico de cabecera disfrutarán de forma retribuida del tiempo que justifiquen hasta dos horas, siempre y cuando el horario de consulta del médico sea plenamente coincidente con la jornada del trabajador o trabajadora.

En situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo se abonará el 100% del salario total del convenio correspondiente al grupo profesional del trabajador o trabajadora; ello sin perjuicio de que por aplicación de las normas aplicables a los accidentes de trabajo tenga derecho a percibir cantidad superior, en cuyo caso se aplicará la superior que corresponda.

Artículo 22. Actividades sindicales.

Las empresas se someten a las normas legales que rigen en la actualidad, con los siguientes matices.

Se establecerá un plan de igualdad en aquellas empresas de 50 o más trabajadores/as.

Se establece la figura del delegado/a de medio ambiente a partir de la publicación del presente convenio.

El crédito sindical será el mismo que corresponda por ley pudiéndose acumular semestralmente entre uno o varios de sus miembros. La acumulación semestral procederá en los siguientes términos. Para que surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: personas que comparten la bolsa de horas, sindicato al que pertenece, y período por el que se efectúa la cesión.

Artículo 23. Seguridad e higiene.

El comité de empresa o los delegados de personal asumirán expresamente tareas de vigilancia y control en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Las empresas facilitarán anualmente una revisión médica a la totalidad de los trabajadores o trabajadoras.

Artículo 24. Revisión salarial y trabajo nocturno.

El incremento salarial para el año 2021 será el 0,5%.

Para el año 2022 se pacta un incremento salarial del IPC de Catalunya de 2021 + 0,6%.



Para el año 2023 se pacta un incremento salarial del IPC de Catalunya de 2022 + 0,4%.

El incremento total en ningún caso podrá ser inferior al 0,6% ni exceder del 2% para cada uno de los años 2022 y 2023.

Se entenderá como trabajo nocturno todo aquel trabajo realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

Los trabajadores o trabajadoras que realicen turno de noche, se les abonará un complemento de nocturnidad de un 25%, calculado con los conceptos de salario base, plus convenio y plus transporte. Este complemento se abonará por cada día efectivo trabajado.

Artículo 25. Categorías profesionales.

Se establece un sistema de clasificación profesional para el personal obrero, compuesto por los siguientes seis grupos profesionales:

Grupo profesional 1.

Actividades principales:

Control general, en dependencia directa del empresario o su representante, de los procesos generales de la industria y cuidado de la buena conservación de la maquinaria y los materiales.

Distribución de tareas entre el personal, con mando directo sobre todo el personal o parte del mismo de una fábrica, de un área o de una sección de ésta.

Traslado de la información sobre la situación de la fábrica y la evolución de la producción al empresario o a su representante.

Grupo profesional 2.

Actividades principales:

Conducción por las vías públicas de vehículos para cuyo manejo sean necesarios los permisos de las clases B y C, debiendo estar en posesión de los mismos y tener sumarios conocimientos de mecánica. Dirección del acondicionamiento de la carga en el vehículo.

Ocasionalmente, en el caso de no tener trabajo del tiempo reflejado en el apartado anterior, realización de las tareas propias del grupo profesional 3.

Realización de tareas de mantenimiento de las instalaciones y equipos, comprendiendo entre éstas las de mecánica, electricidad, electrónica, fontanería, albañilería, pintura y cualesquiera otras similares, llevadas a cabo a nivel de oficio plenamente desarrollado.

Grupo profesional 3.

Actividades principales:

Manejo, puesta en funcionamiento, revisión, solución de incidencias y mantenimiento simple de las líneas de elaboración y envasado de frutos secos, estando capacitado el trabajador para prestar sus servicios en una o dos líneas simultáneamente, y desempeñar sus funciones en forma indistinta en cualquier línea o instalación de



elaboración o envasado de la fábrica, o de la entera sección de ésta a la que pertenezca, con excepción de las recogidas en el apartado siguiente.

Manejo, puesta en funcionamiento, revisión, solución de incidencias y mantenimiento básico de al menos una línea de elaboración y envasado de frutos secos que, por su especial complejidad técnica obligue a una especial diligencia o precise que el responsable o la responsable posea conocimientos o aptitudes superiores a los requeridos para desempeñar las mismas tareas en las restantes líneas de envasado de la misma fábrica o sección.

Realización del autocontrol y/o colaboración en el control de calidad del producto acabado.

Supervisión inmediata del trabajo realizado por el personal de la línea, distribuyendo las tareas ordinarias y sencillas entre éste, bajo las órdenes directas del supervisor o encargado de sección.

Grupo profesional 4.

Actividades principales:

Manejo, puesta en funcionamiento, revisión, solución de incidencias y mantenimiento básico de al menos una línea de elaboración y envasado de frutos secos que no requiera de especiales conocimientos ni aptitudes, ni tampoco de una diligencia superior a la que se precise para desempeñar tales tareas en las restantes líneas de envasado de la misma fábrica o sección.

Colaboración con las personas responsables de línea de elaboración y envasado de frutos secos, en las tareas del puesto que revistan un cierto grado de complejidad cuando concurren con éstos en el manejo de una o dos líneas.

Llevar a cabo las tareas de autocontrol cuando se responsabilicen del funcionamiento de una línea de elaboración y envasado de frutos secos.

Grupo profesional 5.

Actividades principales:

Realización de tareas de transporte interior de mercancías, carga y descarga de camiones, y traslados de materias primas, materiales y producto acabado, en el interior de la fábrica o en sus cercanías, o entre almacenes de la misma. Todo ello con capacidad y conocimientos suficientes para la utilización de carretillas elevadoras y cualesquiera otros vehículos y/o aparatos destinados al transporte interno y al almacenamiento.

Almacenamiento de las líneas de elaboración y envasado de frutos secos.

Almacenamiento de materias primas, materiales y producto acabado, cuidando del buen orden, limpieza y correcto estado de las distintas instalaciones destinadas al almacenaje.

En general, todas aquellas misiones y tareas que se asemejen a las anteriores en lo sustancial, y aquellas que se hallen conexas con ellas.

Grupo profesional 6.

Actividades principales:

Tareas sencillas de manipulación de frutos secos para cuyo desempeño no sea preciso estar en posesión de



conocimientos especiales, superiores a los que se adquieren por medio del entrenamiento en el propio puesto de trabajo durante el periodo inicial de desempeño de las funciones del puesto, sin responsabilidades de control ni distribución del trabajo.

Tareas de limpieza.

Tareas propias de cualquier oficio, a nivel de empleado no cualificado o peón.

Artículo 26. Normas supletorias.

En lo no previsto en el presente Convenio, y en concreto respecto al régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y en el Acuerdo sobre cobertura de vacíos firmado por las asociaciones empresariales y sindicales más representativas en fecha 7 de abril de 1997 (BOE 9 de junio de 1997).

Artículo 27. Reconocimiento igualdad.

Expresamente se reconoce la igualdad entre hombre y mujer en igualdad de trabajo, debiendo percibir igual salario. Expresamente se reconoce el derecho de acceso de la mujer a todas las secciones y categorías profesionales.

Artículo 28. Seguro.

Las empresas concertarán un seguro para los casos de muerte o incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo, por la cantidad de 26.000 euros durante toda la vigencia del convenio. Ambas partes establecen que dicha cláusula tendrá efectividad a partir de los 30 días de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 29.

El trabajador/a que voluntariamente cause baja en la empresa y quede totalmente desvinculado de la misma a la edad de 60, 61, 62, 63 o 64 años, percibirá de la empresa lo estipulado en tablas, siendo en 2021: 60 años: 3.113,13 euros, 61 años: 2.988,58 euros, 62 años: 2.864,02 euros, 63 años: 2.739,50 euros, 64 años: 2.614,98 euros Para percibir estas cantidades, será requisito imprescindible el acreditar una antigüedad mínima en la empresa de ocho años.

Artículo 30. Régimen disciplinario.

Las faltas se clasifican en leves, graves o muy graves atendiendo a su importancia. Se considerarán faltas las



acciones u omisiones que supongan quebrantos o desconocimiento de los deberes impuestos por las disposiciones vigentes y en especial por este Convenio. Así mismo se considerarán faltas las infracciones de cualquier norma o disposición dictada en particular por la empresa.

Faltas leves:

De dos a tres faltas de puntualidad durante un período de 60 días naturales sin causa justificada.

No cursar en el plazo de tres días la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

El abandono del trabajo sin causa justificada por tiempo breve. (No se considerarán abandono las salidas al WC).

La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los/las trabajadores/as.

Faltas graves:

De cuatro a seis faltas no justificadas de puntualidad en un período de 60 días naturales.

Faltar de uno a dos días sin justificación en un período de 60 días naturales. Se entenderá como justificación la notificación verbal del motivo de la falta si se realiza dentro del mismo día de la ausencia y después se justifica.

La imprudencia en acto de trabajo.

La reincidencia de 5 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un semestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Incumplimiento de obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de prevención de riesgos laborales cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores o trabajadoras.

La falta de aseo y limpieza personal de forma reiterada cuando pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

Faltas muy graves:

Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en seis meses.

La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

El acoso moral y sexual.

La imprudencia en acto de trabajo si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, será considerada como muy grave.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal. A estos efectos se considerará rendimiento normal el pactado para cada puesto de trabajo y en su defecto el que en cada momento y de forma continuada venga obteniendo en promedio mensual el trabajador/a. Para la aplicación de esta cláusula el trabajador/a afectado deberá tener conocimiento, con carácter previo y por escrito del rendimiento normal.



Faltar al trabajo 3 días o más sin causa justificada durante un período de 60 días naturales.

Embriaguez habitual y toxicomanía.

La transgresión de la buena fe contractual.

Ofensas verbales o físicas a los superiores, compañeros/as de trabajo, clientes o proveedores en la empresa.

El fumar en las instalaciones de la empresa. Salvo las que estén designadas para ello.

La reincidencia de 5 faltas graves dentro de un semestre.

Sanciones:

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

Por faltas leves:

1. Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

1. Amonestación por escrito.

2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.

Por faltas muy graves:

1. Amonestación por escrito. 2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 meses.

3. Despido.

Prescripción

Las faltas cometidas por los trabajadores/as, prescriben: a los diez días hábiles las leves, a los veinte días hábiles las graves y a los sesenta días hábiles las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 31. Procedimiento de soluciones de conflictos.

Para los casos de discrepancias surgidas a raíz de falta de acuerdo tras el periodo de consulta referente a cláusulas de descuelgue en tema económico, o en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, o para cualquier no aplicación de las condiciones de trabajo a las que hace referencia el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores, ambas partes se someterían al arbitraje mediante el Tribunal Laboral de Catalunya, donde previamente se consensuará un árbitro.

Artículo 32. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso Sexual.

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito



de responsabilidad.

Para la prevención del acoso sexual por razón de sexo, se elaborará un Protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a. El compromiso de la Empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.
- e. Poner en conocimiento de todos los trabajadores el correspondiente procedimiento que se habilite.

Artículo 33. Teletrabajo.

Las empresas y trabajadores/as podrán pactar libremente la posibilidad de realizar toda o parte de su jornada laboral en situación de teletrabajo.

Cuando existe representación legal de los trabajadores, las condiciones serán pactadas con éstos, y, en cualquier caso, haya o no representación legal de los trabajadores, se deberán de regular como mínimo los aspectos siguientes:

- Inventario de medios, equipos y herramientas (incluidos consumibles y muebles) y su vida útil.
- Enumeración de gastos, forma de cuantificación y realización de la compensación
- Horario de trabajo y reglas de disponibilidad
- Porcentaje y distribución, en su caso, entre Trabajo presencial y trabajo a distancia
- Centro de trabajo de adscripción
- Lugar elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del teletrabajo
- Plazos de preaviso en situaciones de reversibilidad y plazo o duración del acuerdo.
- Medios de control empresarial de la actividad
- Procedimientos en caso de producirse dificultades técnicas
- Instrucciones dictadas por la empresa, en materia de protección de datos y sobre seguridad de la información.

TABLAS FRUTA SECA TARRAGONA 2021.



Categorías	Salario base	Plus transporte	Plus convenio	Total
Personal Administrativo (mensual)				
Jefe/a de 1a	675,50	23,73	980,06	1679,29
Jefe/a de 2a	675,50	23,73	921,25	1620,48
Oficial de 1a	675,50	23,73	802,38	1501,61
Oficial de 2a	668,63	23,73	750,77	1443,14
Auxiliar	668,63	23,73	396,00	1088,36
Aspirante 18a	643,20	23,73	305,42	972,35
Aspirante 16 y 17a	643,20	23,73	305,42	972,35
Personal Obrero (diario)				
Grupo Profesional 1	22,28	0,79	30,73	53,80
Grupo Profesional 2	22,28	0,79	25,54	48,62
Grupo Profesional 3	22,28	0,79	24,59	47,67
Grupo Profesional 4	22,28	0,79	14,51	37,58
Grupo profesional (carretillero/a) 5	22,28	0,79	18,58	41,65
Grupo Profesional (manipulador/a) 6	22,44	0,79	5,24	28,47

Anexo 2021

Dieta	55,10
Media dieta	26,61
Kilometros	0,33
Ropa trabajo	83,11

Artículo 29

60 años	3113,13
61 años	2988,58
62 años	2864,02
63 años	2739,50
64 años	2614,98

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE FRUTA SECA DE TARRAGONA				
CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 188 - Dilluns, 1 d'octubre de 2018)				



Artículo 9. Jornada laboral				
... La jornada anual será de	1792	horas en 2018,		
	1788	horas en 2019		
y	1784	horas a partir de 2020		
TABLAS SALARIALES 2018				
IPC Cat2017 (1,2%) + 0,3% Total 1,5%				
Categories	Salario base	Plus transporte	Plus convenio	Total
Personal administrativo (mensual)				
Jefe de 1a	652,10	22,91	946,11	1.621,12
Jefe de 2a	652,10	22,91	889,34	1.564,34
Oficial de 1a	652,10	22,91	774,59	1.449,60
Oficial de 2a	645,47	22,91	724,77	1.393,15
Auxiliar	645,47	22,91	382,28	1.050,66
Aspirante 18a	645,47	22,91	181,11	862,71
Personal obrero (diario)				
Grupo profesional 1	21,51	0,77	29,66	51,94
Grupo profesional 2	21,51	0,77	24,66	46,93
Grupo profesional 3	21,51	0,77	23,74	46,01
Grupo profesional 4	21,51	0,77	14,01	36,28
Grupo profesional 5 (carretillero)	21,51	0,77	17,93	40,21
Grupo profesional 6 (manipuladora)	21,66	0,77	5,06	27,48



Anexo 2018				
Dieta	53,19			
Media Dieta	25,69			
kilómetros	0,32			
Ropa trabajo	80,23			
Artículo 29				
60 años	3.005,29			
61 años	2.885,06			
62 años	2.764,81			
63 años	2.644,61			
64 años	2.524,40			
CONVENIO COLECTIVO (BOP Dilluns, 29 de novembre de 2021)				
Artículo 9. Jornada laboral				
... anual será de	1784	horas en 2021,		
	1780	horas en 2022		
y	1776	horas a partir de 2023		
Artículo 11. Condiciones salariales				
La antigüedad ... trienios al	3%	con un tope máximo de ocho trienios en cada categoría		



Artículo 14. Retribución de los eventuales y temporeros				
... sueldo base incrementado en un	15%	y demás conceptos, según la tabla		
Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias	2			
Artículo 18. Participación en beneficios				
personal técnico y administrativo	1	mensualidad		
y el personal obrero,	23	días de salario real.		
Los trabajadores o trabajadoras temporales	30	días de salario real para el personal de oficina		
y	23	días de salario real para el personal obrero		
A partir del 1 de enero de 2022,	30	días de salario real para todo el personal, tanto obrero como técnico o administrativo		
Artículo 24. Revisión salarial y trabajo nocturno				
complemento de nocturnidad de un	25%	calculado con los conceptos de salario base, plus convenio y plus transporte		
Este complemento se abonará por cada día efectivo trabajado				
TABLAS FRUTA SECA TARRAGONA 2021				
Categorías	Salario base	Plus transporte	Plus convenio	Total
Personal Administrativo (mensual)				



Jefe/a de 1a	675,50	23,73	980,06	1.679,29
Jefe/a de 2a	675,50	23,73	921,25	1.620,48
Oficial de 1a	675,50	23,73	802,38	1.501,61
Oficial de 2a	668,63	23,73	750,77	1.443,14
Auxiliar	668,63	23,73	396,00	1.088,36
Aspirante 18 a	643,20	23,73	305,42	972,35
Aspirante 16 y 17a	643,20	23,73	305,42	972,35
Personal Obrero (diario)				
Grupo Profesional 1	22,28	0,79	30,73	53,80
Grupo Profesional 2	22,28	0,79	25,54	48,62
Grupo Profesional 3	22,28	0,79	24,59	47,67
Grupo Profesional 4	22,28	0,79	14,51	37,58
Grupo profesional 5 (carretillero/a)	22,28	0,79	18,58	41,65
Grupo Profesional 6 (manipulador/a)	22,44	0,79	5,24	28,47
Anexo 2021				
Dieta	55,10			
Media dieta	26,61			
Kilometros	0,33			
Ropa trabajo	83,11			
Artículo 29				
60 años	3.113,13			
61 años	2.988,58			
62 años	2.864,02			
63 años	2.739,50			
64 años	2.614,98			