

RESOLUCIÓ d'11 de juny de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bellsolà SAU, del centre de treball d'Aiguaviva, per al període 01-02-2019 a 31-01-2023 (codi de conveni núm. 17100392012020).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball subscrit, d'una banda, pels representants de l'empresa, i de l'altra, pels dels seus treballadors, el dia 20 de setembre de 2019, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bellsolà SAU, del centre de treball d'Aiguaviva, per al període 01-02-2019 a 31-01-2023 (codi de conveni núm. 17100392012020) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials de Treball, Afers Socials i Famílies a Girona.
- 2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

La directora dels Serveis Territorials

Marta Casacuberta i Solà

Transcripció literal del text original signat per les parts

Convenio colectivo de trabajo para los centros de trabajo de Aiguaviva de la empresa Bellsolà, S.A.U años 2019/2023

Capítulo I - Disposiciones generales

Artículo 1. - Ámbito funcional, personal y territorial



El presente convenio regula las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores de Bellsolà, S.A.U. (en adelante la Compañía o Bellsolà), para el centro de trabajo ubicado en Carrer Verge de Vilademany, núm. 39 de Aiguaviva (Girona).

Se hace expresa exclusión del ámbito de este Convenio a centros de producción u oficinas que la Compañía tenga o pueda tener en otras localidades.

Igualmente se hace expresa exclusión de la aplicación de las cláusulas de contenido salarial, a los trabajadores integrados en el Grupo Profesional 0, de este modo el contenido económico de este Convenio sólo afectará a las personas integradas en los Grupos Profesional I, II, III y IV (todos ellos con tabla salarial anexa).

Artículo 2. - Ámbito temporal

Este Convenio entrará en vigor el 1 de febrero de 2019 y su vigencia será de cuatro años, contados desde la citada fecha, salvo en lo establecido en el Capítulo III (Retribuciones) que su duración será de dos ejercicios, desde 1 de julio de 2019 al 31 de enero de 2021.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de una posible mejora de las retribuciones del Capítulo III para el tercer año de vigencia del convenio, a partir del 1 de febrero de 2021.

Artículo 3. - Denuncia

La denuncia proponiendo la revisión del convenio deberá ser formulada y presentada por la parte denunciante ante el otro, y llevada a la autoridad competente a fin y efecto de que sea registrada, con una antelación como mínimo de un mes y como máximo de tres meses contados antes de la fecha del final de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Si no mediara denuncia por ninguna de las partes legitimadas para ello con la antelación expuesta, el Convenio se entenderá prorrogado por periodos sucesivos de 1 año.

Artículo 4. - Vigencia de la totalidad

Las disposiciones del presente Convenio constituyen un conjunto orgánico e indivisible y, pues, en el caso de que la autoridad laboral, en el trámite de homologación, no aprobase alguna cláusula, resultaría totalmente nulo y sin ningún tipo de efecto vinculante, y esta situación obligaría a reconsiderar totalmente el articulado.

Artículo 5. - Declaración antidiscriminatoria



El presente Convenio se regirá por la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, estado civil, etc. Esta declaración se extiende a las relaciones laborales en todo su alcance (salario, puestos de trabajo, promociones, permisos y licencias), con la lógica excepción del sexo femenino respecto de los derechos inherentes a la maternidad y la lactancia.

Artículo 6. - Comisión Paritaria

Como órgano de interpretación de las cláusulas de conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, se crea una comisión paritaria compuesta, indistintamente, por tres miembros de la Dirección de la Compañía y por tres miembros de la Representación de los Trabajadores.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

1. Las interpretaciones y aplicaciones de lo pactado, así como el seguimiento del conjunto de acuerdos.
2. Por cualquier circunstancia de no entendimiento en la aplicación del presente convenio, las partes se comprometen a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previamente haberse sometido al dictamen de la comisión paritaria, la cual emitirá un informe en el plazo máximo de 15 días.

Sólo en el caso de que los buenos oficios de la comisión no llevaran a una solución negociada, se recurrirá al Tribunal Laboral de Cataluña para someterse a los procedimientos de conciliación y/o mediación y, en última instancia, a las vías ordinarias del conflicto colectivo.

3. Conocimiento y resolución de las discrepancias existentes tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
4. En el supuesto de no llegar a un entendimiento, las partes se someterán a los procedimientos de mediación y/o conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña. En caso de no alcanzar un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a un arbitraje ante el mencionado Tribunal, y la otra parte deberá aceptar dicho procedimiento.
5. El dictamen previo de la comisión paritaria será obligatorio para iniciar cualquier vía contenciosa, tanto de carácter laboral como económico, en todo lo que esté regulado por el presente convenio.

La Comisión Paritaria se entenderá válidamente constituida cuando, debidamente convocada, asistan al menos, presentes y/o por delegación, dos de los componentes de cada parte.

Asimismo, los acuerdos que se tomen requerirán, al menos, la votación favorable de la mayoría simple de cada una de las partes.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece, a efectos de notificación, en Carrer Verge de Vilademany, núm. 39 de Aiguaviva, Girona.

Artículo 7. - Garantía “ad personam”

Se respetarán a título personal las condiciones económicas derivadas de las actuales categorías y/o contratos individuales existentes en la entrada en vigor del presente acuerdo que, con carácter global, excedan o superen las pactadas en este Convenio. El importe resultante se incorpora dentro del concepto “ad personam”.

De las cantidades actualmente percibidas en el concepto “ad personam”, los primeros 300 € mensuales pasarán a formar parte de un nuevo concepto denominado “Complemento Personal 1er Convenio” siendo estas cantidades ni compensable ni absorbibles y incrementándose en el mismo porcentaje que lo haga el Convenio.

Artículo 8. - Manipulación de alimentos

Respecto del personal afectado por el presente Convenio y que sus funciones tengan una relación directa o indirecta con los productos, desde el comienzo hasta el fin del proceso de producción, la empresa se obliga a mantener la adecuada formación y someterse a la normativa vigente.

Capítulo II - Jornada. Vacaciones. Permisos y licencias

Artículo 9. - Jornada de trabajo

La jornada anual base es de 1.792 horas, que serán distribuidas de conformidad con los regímenes horarios que se describen a continuación.

9.1.- Régimen base

Régimen de trabajo de lunes a viernes con descanso semanal en sábado y domingo. Los horarios son fijos y no se rota entre mañana, tarde y noche.

9.2.- Régimen RADS / BBHH / 5+2

A las personas actualmente adscritas a dichos regímenes productivos y retributivos y que prestan servicios en Línea 6, Línea 7, Línea 8, Mantenimiento y Logística, se les podrá, según las necesidades de producción existentes en cada momento, aplicar los regímenes horarios que se describen a continuación. Para cambiar de un régimen horario a otro, la empresa deberá comunicarlo al Comité de Empresa con una antelación mínima de un mes a la fecha efectiva del cambio de régimen.

9.2.1. Régimen de acumulación de descanso semanal (RADS)

Cuatro equipos de trabajo realizan turnos de manera que, en el período de tres semanas, trabajan de lunes a viernes rotando entre mañana, tarde y noche, descansando la cuarta semana de lunes a viernes. A lo largo de estas cuatro semanas han de trabajar también 48 horas divididas en dos fines de semana (en uno de ellos, sábado y domingo de 06.00h a 18.00h y, en el segundo sábado y domingo, de 18.00 a 06.00h).

Este régimen prevé y retribuye la realización de 80 horas extraordinarias ya incluidas en calendario laboral. El Importe de las Horas Extras es el resultado de multiplicar por 80 los precios de hora extras del convenio, según el Grupo Profesional que corresponda. En el recibo de salarios se recogerán como “H. Extras”, siendo el importe el resultado de dividir entre 12 (meses) los importes recogidos en el convenio. Estos importes tendrán la cotización correspondiente a las horas extras.

9.2.2 Régimen 5 + 2

Tres equipos trabajan cinco días a la semana, (de Domingo a Jueves o de Martes a Sábado) y tienen dos días de descanso fijos (Viernes y Sábado o Domingo y Lunes). Igualmente rotan de manera consecutiva en horario de mañana, tarde y noche.

9.2.3. Régimen 5 + 0 con Bolsa de Horas

El trabajo en esta modalidad se realizará de lunes a viernes, de manera en que tres equipos rotan en turnos de mañana, tarde y noche, descansando los sábados y los domingos.

Ahora bien, para atender las necesidades de producción, y en el supuesto de que la Empresa opte por el Régimen 5+0 con Bolsa de Horas, el calendario laboral se flexibiliza hasta un máximo de 27 jornadas laborales.

9.2.3.1. Normativa aplicable a la flexibilización de las jornadas laborales (Bolsa de horas).

- I. En cuanto a las primeras 10 jornadas de flexibilización, serán cambiadas por días de descanso entre semana que podrán acumularse por semanas y que adicionalmente serán compensadas con la cantidad de 85,48 € brutos por cada jornada adicional.

La compensación económica descrita en el presente epígrafe no será de aplicación para los Jefes de Línea por disponer de una regulación propia y específica al respecto.

- II. En cuanto a las siguientes 10 jornadas de flexibilización, la empresa deberá comunicar al Comité de Empresa por escrito con una antelación mínima de 15 días la realización de cada una de estas jornadas, que podrán realizarse en sábado, domingo o en aquellos festivos que el Comité de Empresa haya aceptado ser declarados productivos (cada año, en la negociación del calendario se indicará cuáles son los días festivos que pueden ser trabajados).
- III. En cuanto a las últimas 7 jornadas de flexibilización, deberán ser preavisadas por escrito y con idéntica antelación (15 días), pero éstas serán cambiadas por días de descanso que incluso podrán ser acumulables en semanas completas fuera de los periodos de máxima producción en la planta.
- IV. En régimen bolsa de horas, cada trabajador, a nivel individual disfrutará mínimo de un fin de semana completo de descanso en cada uno de los meses del año.

9.3.- Régimen de concentración horaria / 3 + 3

A las personas actualmente adscritas a dichos regímenes productivos y retributivos y que prestan servicios en Línea de Chapata, Línea 9 y Aprovisionamiento, se les podrá, según las necesidades de producción existentes en cada momento, aplicar los regímenes horarios que se describen a continuación. Para cambiar de un régimen horario a otro, la empresa deberá comunicarlo al Comité de Empresa con una antelación mínima de un mes a la fecha efectiva del cambio de régimen.

9.3.1 Régimen de concentración horaria

Dos equipos trabajan doce horas diarias de lunes a miércoles de 6h a 18h y de 18h a 6h y cuatro horas el jueves, de 6h a 10h y de 18h a 22h. No hay rotación.

La realización de dicho régimen da lugar a la percepción del “Plus concentración Horaria”, según anexo X.

9.3.2.- Régimen de 3+3 (antes denominado Cuarto Turno)

Cuatro equipos de trabajo realizan turnos de manera que trabajan tres días consecutivos en jornadas de 12 horas diarias y descansan los tres días siguientes. Los turnos de trabajo se organizan en jornadas de 12h no rotativas, siendo los horarios de 06h a 18h y de 18h a 06h.

La realización de dicho régimen da lugar a la percepción del “Plus 3 +3” anexo XI y del “Plus horario flexible” anexo VIII, según anexo de condiciones salariales.

Este régimen horario no supone per se ningún exceso de jornada en términos anuales, pues las horas por encima de la jornada anual base, generadas por el régimen de turnos descrito, se compensan con horas a cambio de descanso, que podrán ser disfrutadas hasta el 31 de mayo del año siguiente.

9.4.- Horario de proceso

En general la complejidad del proceso productivo provoca que la fabricación de los productos en algunas líneas de trabajo se prolongue por más de 4 horas desde el amasado hasta el envasado.

Esto conlleva un desfase entre las horas de entrada y salida entre cabecera y final de línea que respete éste diferencial horario adaptando de esta manera los lugares de trabajo al proceso productivo.

Así pues, se flexibilizan los horarios del personal ligado al envasado en los días de arranque y parada de las líneas productivas, adaptándolos al proceso productivo, manteniendo un horario de forma que:

- En el día de parada los horarios se prolongarán en 4 horas para el Jefe de Línea y el personal ligado al envasado.
- Por el contrario en el día que estos trabajadores presten servicios en el turno de arranque los horarios se reducirán en estas mismas cuatro horas trabajadas el día de parada.
- No se entenderán en ningún caso como horas extras aquellas que, a pesar de realizarse en sábado, domingo o festivo sean consecuencia y se deriven del horario de proceso propio de la línea y sean la finalización de un turno de trabajo iniciado en día no festivo.
- Por último, el Jefe de línea que por necesidades del servicio o por sus funciones no pueda reducir la jornada el día de arrancada, acumulará las horas realizadas en exceso y las compensará en días de descanso adicionales.
- En el calendario laboral de cada año se negociará la aplicación del horario de proceso en los festivos más socialmente señalados.

9.5.- Horario de arrancada

En general la complejidad del arranque de las líneas de trabajo tras parada de la maquinaria por festivo en el calendario laboral y/o intervención o reparación por problemas mecánicos,



requiere de una asistencia previa para realizar las tareas de arranque y así poder garantizar el inicio del proceso productivo en su horario habitual.

Esto conlleva la necesidad de adelantar la hora habitual de entrada del jefe de línea, siendo necesaria su asistencia para realizar el check list de arranque las horas previas al inicio de la producción.

De esta manera, tras festivo en RADS o Bolsa de Horas, el turno de arrancada que conlleve que el Jefe de Línea prolongue su jornada en 2h al adelantar su horario de entrada habitual, se remunerará con la percepción de un importe de 30€ la hora. Esta situación estará regulada bajo el concepto “plus arrancada”.

En cuanto al personal adherido al sistema general, las horas de ampliación de jornada al adelantar su horario de entrada habitual por proceso de arrancada serán computadas como horas extras festivas.

Este artículo entrará en vigor a partir del 09 de Agosto de 2019.

Artículo 10. - Normativa aplicable para el cómputo y realización de los horarios de producción

Para el cómputo y control del horario, el empleado fichará sus entradas y salidas en el momento de incorporación o abandono del puesto de trabajo, sin que el tiempo dedicado a su preparación y vestuario sea considerado tiempo efectivo de trabajo.

El descanso diario a que se refiere el apartado 4 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores será de 30 minutos (contando los pertinentes por necesidades personales o fatigas), para los empleados de producción de Bellsolà, la jornada diaria de los cuales sea superior a seis horas.

Estos descansos serán organizados por el jefe de línea, con el fin de que se realicen de forma escalonada y que en ningún caso puedan poner en peligro la actividad en la línea de producción.

Con la finalidad de realizar unas paradas para descanso adecuadas, se procurará distribuir los anteriores descansos en tres paradas individuales siendo, el segundo de ellos, situado en la franja central de la jornada, el de mayor duración y destinado al “bocadillo”.

En caso de incidencias, averías o cambios de referencia de producto, los descansos se acomodarán a las mismas, siempre bajo el criterio del responsable de línea y con la premisa base de que las líneas no paren o lo hagan el mínimo tiempo necesario.

Los descansos regulados anteriormente se consideran como tiempo de trabajo efectivo, de manera que la jornada presencial exigible al personal de Bellsolà a jornada completa, será de 8 horas, incluidos los descansos anteriormente referidos.

En el caso de superar individualmente los descansos regulados en detrimento de la jornada efectiva de trabajo, se aplicará el régimen y los efectos aplicables a una falta de puntualidad.

En cuanto a las faltas de puntualidad, serán tratados disciplinariamente de forma que las faltas de puntualidad de más de cinco veces a la entrada y a la salida o, cuando la suma de todas ellas supere la hora de duración en un mes, se considerarán falta leve. Dos faltas leves de puntualidad en el período de tres meses se considerarán como falta grave.

Artículo 11. - Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio tendrá un período anual de vacaciones establecido en veintidós días laborables. Todo el personal con más de un año de antigüedad podrá disfrutar del 50% de sus vacaciones en el periodo comprendido entre el uno de junio y el treinta de septiembre.

Artículo 12. - Permisos y licencias

Avisando a la empresa con la máxima antelación posible, el personal puede dejar de asistir al trabajo, sin perder el salario, por alguno de los motivos siguientes, durante los días y periodos de tiempo que se indican a continuación:

A) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.

B) Por enfermedad grave o ingreso hospitalario del cónyuge, padres y padres políticos, hijos y hermanos, hasta cuatro días. Contándose los días de ingreso y los que el enfermo requiera atención domiciliaria, aceptándose como prueba de esta necesidad el informe del médico de cabecera que indique la necesidad de ayuda domiciliaria.

Para el resto de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, dos días.

En ambos casos pueden ampliarse por necesidad de viajar, hasta tres días naturales adicionales según la siguiente escala:

- En caso de tener que hacer un desplazamiento de menos de 800 km: dos días adicionales.
- En caso de tener que hacer un desplazamiento de más de 800 km: tres días adicionales.

En el caso de que trabaje más de un miembro de la familia dentro de la empresa y con derecho a permiso, se hará todo lo posible para combinar el mismo no coincidiendo a la vez.

C) Cuatro días naturales por fallecimiento o entierro de un familiar de primer grado de consanguinidad y cónyuge, ampliables con tres días naturales adicionales con la misma



regulación que el apartado anterior. Para el resto de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales ampliables con tres días naturales adicionales con la misma regulación que el apartado anterior.

- D) Dos días naturales por cambio de domicilio, limitado a una licencia por año natural.
- E) Tiempo indispensable para asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación de parto. Avisando a la empresa en el momento de tener conocimiento del hecho.
- F) Tiempo indispensable para el cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal. Avisando a la empresa en el momento de tener conocimiento del hecho.
- G) Tiempo indispensable para asistencia a médico especialista de la Seguridad Social. Avisando a la empresa en el momento de tener conocimiento del hecho.
- H) Tiempo indispensable para acompañar al hijo/a menor de dieciocho años y/o personas dependientes al médico, se dispondrá de una bolsa con un máximo de diez horas anuales.
- I) A partir del ejercicio 2021, el personal dispondrá de 8 horas de libre elección, siempre que preavise a la empresa con una antelación mínima de 15 días naturales. La Empresa concederá dicho permiso según el acuerdo de calendario a negociar en 2021.

Se suprime el permiso de tres días naturales por nacimiento de hijo/a, ampliables con tres días naturales más en caso de internamiento del hijo/a que se recogía en el anterior convenio ya que, como consecuencia de la entrada en vigor el permiso de paternidad de 8 semanas a partir de abril de 2019, 12 semanas en 2020 y 16 semanas en 2021; se elimina la licencia de 2 días del Estatuto de los Trabajadores, por lo que deja de tener razón de ser la mejora convencional de un Derecho que ha sido derogado como consecuencia del reconocimiento de un Derecho más amplio (el permiso de paternidad).

En los epígrafes B y C anteriores, se entiende beneficiario también a las parejas de hecho, registradas según la normativa vigente.

Los permisos que componen este artículo respetarán siempre el artículo 37.3 del ET, asegurando la adecuación de los días de permisos fijados a la normativa establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III - Retribuciones

Artículo 13. - Estructura de las retribuciones



La estructura retributiva tiene un mínimo garantizado que es el Salario Convenio para cada Grupo profesional, y que se paga en 12 mensualidades, más tres pagas extras.

Los salarios se pagarán por meses vencidos, tanto al personal que los devenga por días como por aquellos que lo devengan por meses.

A) Salario Convenio

B) Complementos salariales

B1 Personales.

B2 De puesto de trabajo.

B3 De cantidad o calidad de trabajo.

B4 De vencimiento periódico superior al mes.

Se generan tres pagas extras con fecha de pago 16 de mayo, 31 de julio y 22 de diciembre y su periodo de generación es anual contándose desde el día siguiente del día de pago.

C) Complementos extra-salariales

Artículo 14. - Salario convenio

Es la parte retribución del trabajador que le viene marcada por el Grupo Profesional al que pertenece y por unidad de tiempo. El importe del Salario Convenio convenido para cada grupo profesional, es el que consta en el anexo I y resulta de la suma del antiguo Salario base y Plus convenio.

Artículo 15. - Complementos Salariales Personales

Antigüedad (PAC):

A partir del 1 de febrero de 1999 quedó suprimido del Convenio de las Industrias del Pan de la Provincia de Girona, el concepto tradicional de antigüedad. Desde dicha fecha restó consolidada la cantidad abonada por el anterior complemento de antigüedad.

Por esta razón, el personal afectado no devengará nuevas cuantías ni tramos de dicho complemento de antigüedad y el personal de nueva entrada no percibirá cantidad alguna por este concepto.

Este complemento o Plus de Antigüedad Consolidada (PAC) no será en ningún caso absorbible ni compensable, se abonará también a las pagas extras y se incrementará siempre en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Convenio.

Artículo 16. - Complementos salariales de puesto de trabajo

Apartado a. - Plus Nocturno:

Cualquier trabajador independientemente de su Grupo Profesional, por el hecho de realizar su jornada de trabajo en horas nocturnas, recibirá, por jornada trabajada, el complemento fijado en el anexo II. Se entiende por horas nocturnas desde las 22 horas hasta las 6 horas de la madrugada.

No obstante lo anterior, Empresa y Comité podrán acordar el mantenimiento del Plus nocturno aun no cumpliéndose en literalidad lo anterior, en determinadas situaciones productivas que así lo aconsejen.

Apartado b. - Plus Cámara:

Aquellos trabajadores que se incorporen en el Almacén de Producto Terminado y, en concreto a aquellos puestos de trabajo donde la actividad se desarrolla íntegramente en la cámara de congelados, es decir, entre -20° C y -22° C, tendrán derecho a percibir el complemento fijado en el anexo III.

Apartado c. - Plus Responsabilidad:

Tendrán derecho a percibir el complemento fijado en el anexo IV aquellos trabajadores que ejerzan la responsabilidad de Responsable de Línea, según se describe en el artículo 23.

Artículo 17. - Complementos salariales de cantidad o calidad de trabajo

Apartado a. - Horas extraordinarias:

Cuando para la buena marcha de la empresa, sea necesario que el personal realice horas extraordinarias, respetando que estas son de libre iniciativa de la empresa y de libre aceptación del trabajador, éstas se abonarán según lo establecido en el anexo V del presente convenio.

Serán consideradas como horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada anual pactada.

No obstante, al objeto de asegurar la continuidad de la producción y, en consecuencia, garantizar una efectiva optimización de los recursos, no se dará por finalizado un turno de trabajo y por lo tanto no se podrá abandonar el puesto de trabajo hasta que no se hayan incorporado los trabajadores del siguiente turno (hasta un máximo de 29 minutos) asegurando de esta manera el efectivo relevo en los turnos de trabajo y evitando la parada de líneas. Esta operativa se podrá realizar hasta un máximo de tres veces en un mes.

Sólo se considerarán horas extras aquellas que superen en veinte y nueve minutos la jornada diaria acordada, pagando en este caso desde el primer minuto por encima de las 8 horas.

En cualquier caso, la empresa procurará la compensación, con tiempo de descanso, de este exceso de horas. Y esto aplica también, en los casos especiales derivados de los regímenes horarios establecidos en el artículo 9.2. Por esto, si vencido el año el trabajador no ha disfrutado de la totalidad de sus días libres que compensan el exceso de jornada en el año, empresa y trabajador pactarán y establecerán las jornadas de descanso en un periodo que se extenderá como máximo hasta el 31 de mayo del año siguiente. Si no hubiera acuerdo la empresa podrá asignar las jornadas dentro de este periodo y, solo para el caso en que no se le asignaran, o que una vez asignadas, la empresa alegara finalmente la imposibilidad de dar este descanso, se le abonarían como horas extras festivas en la nómina correspondiente al mes de junio.

En cualquier caso, el disfrute del día o período acumulado de descanso generado por la realización de los distintos sistemas de trabajo, deberá solicitarlo el trabajador a sus superiores con quince días de preaviso. Será condición indispensable para la concesión de horas de libre disposición que el puesto que quede vacante pueda ser cubierto por otro operario capacitado del mismo turno, y así sucesivamente para todos los puestos implicados en la cadena de sustituciones. En caso de dudas razonables sobre la viabilidad de la sustitución (ausencias de los titulares previstas pero no confirmadas) la solicitud quedará pendiente de autorización hasta confirmación definitiva.

La Empresa responderá, en un sentido u otro, todas las solicitudes de horas de libre disposición en un plazo máximo de 15 días desde la misma.

Apartado b. - Plus Refuerzo:

En cualquier caso, el personal que, por necesidades organizativas de la empresa, sólo tenga que adelantar o retrasar su jornada hasta un máximo de dos horas, tendrá la retribución que, por horas, se fija en el anexo VI, aunque que éstas estén comprendidas dentro del horario nocturno.

Artículo 18. - Retribución ligada a la realización de un determinado régimen

Plus RADS:

Los trabajadores que presten servicios en este tipo de régimen percibirán la siguiente retribución anual:

Puesto de trabajo	Importe Plus Rads	H Extras
Grupo Profesional I	6.395,96 €	929,6 €
Grupo Profesional II	4.386,37 €	707,2 €
Grupo Profesional III	4.257,83 €	664,0 €

* El personal de mantenimiento, a pesar de estar incluido en el GPI, percibirá por este concepto la cantidad de 6.212,8 € anuales y 929,6 € en concepto horas extras.

El Importe de las “Horas Extras” es el resultado de multiplicar por 80 los precios de hora extras del convenio, según el Grupo Profesional. En el recibo de salarios se recogerán como “H. Extras”, siendo el importe el resultado de dividir entre 12 (meses) los importes recogidos en el cuadro anterior. Estos importes tendrán la cotización correspondiente a las horas extras.

Plus 5 + 2:

Los trabajadores que presten servicios en este tipo de régimen percibirán la siguiente retribución anual:

Puesto de trabajo	Importe Plus 5+2	H. Extras
Grupo Profesional I	3.363,12 €	929,6 €
Grupo Profesional II	2.269,67 €	707,2 €
Grupo Profesional III	2.083,31 €	664,0 €

El Importe de las “Horas Extras” es el resultado de multiplicar por 80 los precios de hora extras del convenio, según el Grupo Profesional. En el recibo de salarios se recogerán como “H. Extras”, siendo el importe el resultado de dividir entre 12 (meses) los importes recogidos en el cuadro anterior. Estos importes tendrán la cotización correspondiente a las horas extras.

Plus Bolsa de horas:

Los trabajadores que presten servicios en este tipo de régimen percibirán la siguiente retribución anual:

Puesto de trabajo	Importe Plus 5+2	H. Extras
Grupo Profesional I	3.363,12 €	929,6 €
Grupo Profesional II	2.269,67 €	707,2 €
Grupo Profesional III	2.083,31 €	664,0 €

El Importe de las “Horas Extras” es el resultado de multiplicar por 80 los precios de hora extras del convenio, según el Grupo Profesional. En el recibo de salarios se recogerán como



“H. Extras”, siendo el importe el resultado de dividir entre 12 (meses) los importes recogidos en el cuadro anterior. Estos importes tendrán la cotización correspondiente a las horas extras.

Plus 3+3 (antes denominado “Plus cuarto turno”):

Los trabajadores que presten servicios en el régimen 3+3 percibirán un plus mensual, que será variable en función de los sábados y domingos trabajados. En concreto, consistirá en un importe equivalente al 50% del importe que habría resultado si esos sábados o domingos trabajados, se hubieran retribuido como horas extras festivas.

Plus Turnicidad:

Como compensación a la obligatoriedad fijada por la Empresa de rotar entre los turnos de mañana, tarde y noche que conlleva prestar servicios en alguno de los regímenes horarios definidos anteriormente, los trabajadores tendrán derecho a percibir un plus denominado “turnicidad”, importes según anexo VII.

Plus Horario flexible:

Como compensación a la flexibilidad horaria que se exige a los trabajadores que prestan sus servicios en el proceso productivo de las líneas automáticas (art. 9.2 y 9.3.2), mantenimiento y aquellos que de manera individual hayan pactado adaptarse a los cambios de régimen de trabajo que, según las necesidades productivas y logísticas, aplica la empresa, percibirán un plus denominado “plus horario flexible”. Importes según anexo VIII.

Plus Polivalencia:

Este concepto lo recibirán aquellos trabajadores de las secciones de producción con una antigüedad en la empresa de un año continuado. Este concepto retribuye la experiencia adquirida y por ello la polivalencia que el trabajador aporta al sistema productivo. Su importe es de 70,39 € brutos por doce mensualidades.

Este concepto y su importe dejará de ser percibido en el momento en que el trabajador comience a percibir cualquiera de los otros complementos salariales descritos en el presente convenio, pues los mismos, por su especificidad ya retribuyen dicha polivalencia, recuperándose en el supuesto de cese en estos últimos.

Artículo 19.- Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes; Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de San Honorato “16 de mayo”, Julio y Navidad, se abonarán a razón de treinta días de los importes de salario convenio, incluyendo también la antigüedad

consolidada (ahora PAC), así como el plus de nocturnidad para aquellos trabajadores que realicen su jornada laboral en horas nocturnas.

Artículo 20. - Otros Complementos

Plus Pan:

Independientemente de las retribuciones en metálico pactadas por el presente convenio, se establece que el personal de obrador, distribución y comercialización de pan tiene derecho a un kilo de pan por día trabajado, que debe ser cualquiera de las piezas comerciales que la empresa fabrica, y que no será en ningún caso elaborado especialmente con este fin para los trabajadores. El valor de estas piezas de pan no se puede computar para el cálculo del importe de las gratificaciones extraordinarias, beneficios, pluses ni aumentos periódicos por años de servicio.

Desde el día 1-2-2004, esta retribución fue sustituida por su valor y pago en efectivo, calculado según criterio de coste directo de fabricación estándar, manteniéndose el actual pago por día trabajado reflejándose su importe el anexo IX del convenio, beneficiando a la totalidad de las personas afectadas por la parte económica del Convenio.

Plus desplazamiento:

Se devengará una cantidad equivalente a 0,92 € por día efectivamente trabajado. Esta cantidad cotizará de conformidad con la normativa vigente y se mantendrá con idéntico importe durante toda la vigencia de este Convenio.

Artículo 21. - Complementos de prestaciones a la Seguridad Social

A) - En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral de los trabajadores, desde el 7º día de baja y hasta un máximo de tres meses, la empresa se obliga a satisfacerles un complemento diario equivalente a la diferencia entre la prestación satisfecha por la Seguridad Social y el 100% de su base reguladora diaria. En los casos de personas con el salario real superior a la base reguladora, se compensará de forma que no se vea minorada su retribución en carácter anual (mensualidades y pagas extras).

B) - No obstante, y aunque la causa de la incapacidad temporal sea una enfermedad común o accidente no laboral, cuando exija el internamiento clínico u hospitalario, y previa, en todo caso, su debida justificación, el complemento expresado en el apartado anterior lo abonará la empresa durante todo el tiempo que dure el internamiento, hasta un máximo de seis meses.



C) - En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el citado complemento de hasta el 100% la empresa deberá abonar, al trabajador que se encuentre en esta situación, desde el primer día de baja y hasta un máximo de 12 meses.

D) - Los casos de baja por maternidad y riesgo durante el embarazo, se regirán por su normativa específica.

Capítulo IV - Retribución Variable

Artículo 22.- Se fija una retribución variable en función de diversos indicadores de planta y del silo logístico.

Su liquidación se realizará semestralmente en los meses de Agosto y Febrero del año siguiente, en función del cumplimiento de los objetivos y de conformidad con los parámetros que se recogen más adelante.

El variable semestral será percibido en base a las siguientes condiciones:

- Se configura como un requisito en orden al devengo de la retribución variable que el trabajador esté de alta en la Compañía durante todo el período de generación (1 de enero a 30 de junio y 1 de julio a 31 de diciembre), salvo cuando la baja derive por decisión unilateral de la Empresa, declarada judicialmente o reconocida por la Empresa como un despido improcedente, en cuyo caso se tendrá derecho a percibir, en su caso, el variable que se pudiera haber devengado en proporción al tiempo trabajado durante el período expuesto.
- Acreditarse un periodo de permanencia en la empresa de 6 meses en el periodo de un año.
- No presentar más de tres bajas o ausencias injustificadas durante el ejercicio.

Para el año 2019 se establece una base variable anual de 300 € brutos (importe máximo a alcanzar) equivalente a 150 € brutos por cada semestre. El primer semestre se liquidará en la nómina de julio, por un importe máximo de 150 € brutos (equivalente al 100% de consecución en todos los parámetros), garantizando una liquidación mínima para el segundo semestre de 50 € brutos.

Para el año 2020 el importe de la retribución variable se incrementa a un máximo de 500 € brutos anuales, abonables a razón de un máximo de 250 € brutos cada semestre, liquidándose en función del cumplimiento de los objetivos establecidos para los parámetros que a continuación se señalan.

Estos importes máximos se fijan para personal con jornada a tiempo completo. En el caso de trabajadores que presten servicio a tiempo parcial, el importe del variable se calculará proporcionalmente a la jornada trabajada.

En el año 2020, en concepto de “Variable” se garantiza el cobro de 200 € para el personal a tiempo completo, independientemente del grupo profesional al que pertenezca cada persona. Y la parte proporcional, en función de la jornada para el personal con jornadas parciales y/o reducción horaria.

Para los años 2019 y 2020 se mantendrán aquellas condiciones más beneficiosas de aquellas personas que las tuvieran pactadas.

Parámetros de medición:

Se acuerda que la parte variable de la retribución se liquidará en función del cumplimiento de los objetivos establecidos en cada momento en los indicadores siguientes, según el siguiente detalle:

- Personal de Mano de Obra Directa (MOD):
 - Eficiencia
 - Desecho (merma)
 - Producto retenido (reclamaciones)
 - Absentismo global
- Personal de Logística:
 - Obsoletos
 - Ajustes inventario
 - Absentismo global

El peso relativo de cada parámetro es el siguiente para cada colectivo:

Mod:

Parámetros	%
Eficiencia	70%
Desecho	10%
Reclamaciones	10%
Absentismo planta	10%

Logística:

Parámetros	%
Obsoletos	45%

Ajustes inventario	45%
Absentismo planta	10%

Los objetivos para cada uno de los parámetros se comunicarán al Comité de Empresa cada mes de Enero, y se definirán en base al presupuesto de la Empresa. Se recogerán las propuestas de la representación social respecto los conceptos y ponderación.

Capítulo V - Grupos Profesionales

Artículo 23. - Grupos Profesionales

Bellsolà abandona el sistema de categorías profesionales amparándose en un sistema que agrupa por capacidades y experiencias más amplias en grupos homogéneos. Dentro de cada área funcional (producción, técnicos y administrativos) se crean cinco Grupos Profesionales.

Grupo Profesional IV:

Tareas que requieren únicamente esfuerzo físico, lógicamente ligadas a producción, sin autonomía y sin que requieran ningún tipo de formación específica. Como regla general tendrán esta categoría los trabajadores hasta completar un año (de manera continuada o tras la suma de varios periodos de contratación) de alta en la Compañía. Tras el año de servicio en la Empresa, adquirirán el GPIII.

Grupo Profesional III:

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional.

Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Grupo Profesional II:

Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se puedan realizar bajo instrucciones, requieren adecuados conocimientos profesionales, experiencia y aptitudes prácticas, asumiendo la responsabilidad en las tareas encomendadas.

Los trabajos propios de este Grupo pueden requerir de titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Formación Profesional o afines.

Grupo Profesional I:



Trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación. Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional o afines, pero son lugares que siempre son identificados por su significativa experiencia en las tareas propias de este Grupo.

Técnicos de Mantenimiento:

Personas integradas dentro de los equipos de mantenimiento preventivo correctivo con formación a nivel de grado en mantenimiento electro-mecánico y con experiencia en el mantenimiento de instalaciones industriales.

Responsable de Línea:

Son los encargados de producir los productos dentro de los cánones de calidad, rendimiento con responsabilidad sobre el equipo humano a su cargo y las personas delegadas por la organización a fin que se mantenga las normas de prevención de riesgos laborales e IFS. Acreditación conocer los diversos tipos de maquinaria instalada en la empresa por lo que pueden ejercer su posición en diversas líneas de producción de Bellsolà.

Sustitutos de Responsables de Línea:

En la configuración de turnos de producción habida en Bellsolà en los últimos años, se ha consolidado un grupo de personas que con el mismo conocimiento y polivalencia que los Jefes de Línea, que sólo ejercen de tales, en los periodos de ausencia de estos (vacaciones o baja laboral). Por ello se ha convenido incorporar este colectivo dentro del grupo I, percibiendo el plus responsabilidad por los días efectivamente ejercidos como Jefe de Línea.

Grupo Profesional 0:

Ejercen funciones que suponen la realización de tareas y técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos, pero que suponen un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas incluso realizadas por otras personas integrantes de este mismo Grupo.

Funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de uno o varios departamentos de la empresa (que en algunos casos pueden ser unipersonales), a partir de directrices generales muy amplias emanadas de la Dirección.

Todas las funciones propias del área de ventas (promotor, responsable clientes clave, responsable de ventas...).

Los contratados exclusivamente en virtud de su formación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Capítulo VI - Contratación

Artículo 24. - Contratos de duración determinada

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del ET se identifican las campañas promocionales, las campañas de captación de nuevos clientes y los lanzamientos de nuevos productos como trabajos con sustantividad propia dentro de la empresa y por tanto susceptibles de ser cubiertos con contratos de la modalidad obra o servicio.

Artículo 25. - Período de prueba

El período de prueba por el Grupo 0 será de 6 meses, por el Grupo Profesional I y por el Grupo Profesional II 3 meses, y para el resto de Grupos Profesionales 1 mes.

Artículo 26. - Ceses

Cese voluntario del trabajador. Cuando cause baja voluntaria en la empresa debe comunicarlo con una antelación mínima de:

- Grupo Profesional 0: Dos meses.
- Grupos Profesionales I y II: 30 días naturales.
- El resto de Grupos Profesionales: 15 días naturales.

La no comunicación escrita en tiempo y forma supondrá la deducción del importe del finiquito en la cantidad correspondiente al salario total de los días dejados de preavisar.

Capítulo VII - Otras declaraciones

Artículo 27. - Normas de Salud Laboral

Empresa y trabajadores manifiestan su voluntad de cumplir con especial cuidado la normativa vigente en materia de salud laboral y concordante, no sólo en lo estrictamente legal sino, en la

medida de lo posible poniendo en marcha las políticas, prácticas, procedimientos o inversiones que mejoran las condiciones de trabajo. Se otorga en este ámbito un papel relevante al Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL).

La empresa facilitará siempre y cuando sea posible el acceso a la prestación de riesgo durante el embarazo, siempre y cuando se cumplan los requisitos legalmente establecidos, velando para detectar las situaciones de riesgo en el embarazo y actuar de acuerdo con la normativa de prevención.

Artículo 28. - Reconocimiento médico

Los reconocimientos médicos serán efectuados, en su caso, con concurrencia de cuantas obligaciones y criterios se establezcan, en materia de vigilancia de la salud, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En todos los casos el reconocimiento médico será el adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 29. - Ley de Igualdad

Bellsolà se obliga a cumplir en todo momento lo que disponga la legislación específica y por lo tanto creará un Comité de Igualdad paritario de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Durante la vigencia del convenio, la Empresa adaptará el plan de igualdad a las nuevas especificaciones del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que, entre otras cuestiones, modifica el régimen legal de los planes de igualdad:

Diagnóstico de situación

Contenido mínimo más amplio del Plan

En este sentido Bellsolà se compromete a observar en todo momento el principio de igualdad de mujeres y hombres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, declarando objetivo prioritario la adopción de las medidas necesarias para fomentar su participación en todos los ámbitos de la Compañía.

Artículo 30.- Teletrabajo

La Dirección y trabajadores de Bellsolà coinciden en declarar como positiva la potenciación del uso de las nuevas herramientas propias de la actual evolución tecnológica, en aquellos puestos y circunstancias que así lo permitan, siendo el Teletrabajo una de las formas innovadoras de la organización y prestación del trabajo en la empresa.

Por ello, la Empresa se compromete a analizar, dentro de la vigencia del presente convenio, aquellas funciones y tareas que podrían ser llevadas a cabo bajo esta modalidad de prestación de servicios, de lo cual mantendrá informada a la representación de los trabajadores y ello bajo los siguientes principios y criterios:

- Principio de voluntariedad, tanto para los trabajadores como para la empresa.
- Principio de reversibilidad, tanto para los trabajadores como para la empresa.
- Principio de igualdad respecto a los trabajadores que desempeñan sus funciones en las instalaciones de la empresa.

Artículo 31.- Desconexión digital

Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la “interconectividad digital” está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de algunas ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresa, centros y puestos de trabajo.

En este contexto, los conceptos de “lugar de la prestación laboral” y de “tiempo de trabajo” están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando al ámbito personal y familiar de los trabajadores.

Es por ello por lo que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor, circunstancias excepcionales o en determinados puestos con una responsabilidad más allá del turno de trabajo, Bellsolà reconoce el derecho de los trabajadores a no responder al teléfono, correos electrónicos o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

Artículo 32. - Crédito horario sindical

La empresa autorizará la acumulación de las horas sindicales de las que disponen los miembros del Comité de Empresa en uno o alguno de sus miembros siempre que así se comunique a la

empresa. La acumulación deberá hacerse dentro de cada trimestre. La empresa permite excederse en algunos de los trimestres siempre que no se exceda el límite anual. Las horas sindicales, siempre que se pueda, se informarán con carácter previo al uso de las mismas.

Artículo 33. - Lactancia y situaciones de riesgo durante el embarazo

La empresa permitirá la acumulación en días de descanso, al permiso de maternidad, de las horas a que tenga derecho la trabajadora con motivo del permiso de lactancia.

Igualmente velará para detectar las situaciones de riesgo en el embarazo y actuar de acuerdo con la normativa de prevención.

Artículo 34. Seguro de accidentes

La empresa concertará para todos sus empleados, con una prima íntegra a su cargo, una póliza de seguros para la cobertura del riesgo de fallecimiento por accidente con un importe de 12.040,24 euros.

Artículo 35. Cláusula de género neutro

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes o discriminación de ningún tipo.

Artículo 36. - Derecho Supletorio

En todo aquello que no se recoja en el presente Convenio, las partes se remiten a aplicar el Convenio de Panaderías de la Provincia de Girona, quedando éste como convenio de referencia.

Disposición Derogatoria

Con la firma del presente convenio quedan derogados y sin efecto todos aquellos acuerdos y pactos de carácter colectivo anteriores a dicha firma y que regulen materias abordadas en este Convenio.

Anexos

Anexo I. Salario convenio

	S. Convenio 2019 Diario	S. Convenio 2019 Mensual	S. Convenio 2019 Anual
Grupo profesional I	36,62€	1.110,81€	16.662,08€
Grupo profesional II	35,10€	1.064,69€	15.970,42€
Grupo profesional III	33,56€	1.018,08€	15.271,27€
Grupo profesional IV	30,88€	936,58€	14.048,65€

Anexo II. Plus nocturno

Plus nocturno por jornada de trabajo en horas nocturnas según el artículo 16, apartado a.

Importe por día trabajado: 12,70 €.

Anexo III. Plus cámara

Plus cámara (por doce mensualidades) según el artículo 16, apartado b.

Importe mensual: 117,30 €.

Anexo IV. Plus responsabilidad

Plus responsabilidad (por doce mensualidades) según el artículo 16, apartado c.

Importe mensual: 533,07 €.

Anexo V. Horas extraordinarias

Importes horas extraordinarias según el artículo 17

	Hora extra normal	Hora extra festiva
Grupo profesional I	11,62	20,76
Grupo profesional II	8,84	14,86
Grupo profesional III	8,30	12,70
Grupo profesional IV	7,80	10,15

Anexo VI. Horas nocturnas

Retribución por horas nocturnas de 22 a 24 h. Y de 4 a 6 h. Según artículo 17, apartado b.

Precio / hora 2,49 €.

Anexo VII. Plus turnicidad

Plus turnicidad (por doce mensualidades) según el artículo 18, apartado c.

Importe mensual: 138,50 €.

Anexo VIII. Plus horario flexible

Plus horario flexible (por doce mensualidades) según el artículo 18.

Importe mensual: 56,79 €.

Anexo IX. Plus pan

Importe por jornada de trabajo de la retribución dineraria que sustituye el kilo de pan (desde el 1 de julio de 2004) según el artículo 14 apartado a.

Plus pan, por día trabajado: 1,86 €.

Anexo X. Plus concentración horaria

Horario de 06 a 18h: 10,20 €/mes.

Horario de 18 a 06h: 102 €/mes.

Anexo XI. Plus 3+3 (antes denominado “Plus cuarto turno”)

Los trabajadores que presten servicios en el régimen 3+3 percibirán un plus mensual, que será variable en función de los sábados y domingos trabajados. En concreto, consistirá en un importe equivalente al 50% del importe que habría resultado si esos sábados o domingos trabajados, se hubieran retribuido como horas extras festivas.