

RESOLUCIÓ de 15 d'abril de 2025 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Borges Agricultural & Industrial Nuts, SAU, per als anys 2023-2027 (codi de conveni núm. 43100902012023).

Fets

Únic. En data 27 de març de 2025, el senyor Pedro Carmona Contreras , en representació de la Comissió negociadora, va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Borges Agricultural & Industrial Nuts, SAU, subscrit per les parts negociadores en data de 27 de març de 2025.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb 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, i plans d'igualtat, 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 56/2024 de 12 de març, modificat pel Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'empresa i Treball.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Borges Agricultural & Industrial Nuts, SAU, per als anys 2023-2027, 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 i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Pilar Alier Cortes

La cap del Servei de Secretaria Administrativa, en virtut de l'article 30.5 del Decret 56/2024, d'12 de març, de reestructuració del Departament d'empresa i Treball a Tarragona.

Tarragona, 15 d'abril de 2025

Transcripción del texto literal signado por las partes

Convenio Colectivo propio de empresa Borges Agricultural & Industrial Nuts, SAU, para los años 2023 - 2027
Reunidos

De una parte,

Doña Victòria Morales Romeu, en calidad de Directora de RR.HH.; Don Thierry Gerard François, en calidad de Managing Director; Don Josep Lluís Agustench Medina, en calidad de Operation Managing Director; y Don Isaías Rodríguez Campos, en calidad de Letrado y asesor de la compañía Borges BAIN, con domicilio en C/ Flix nº 29, del 43205 de la localidad de Reus (Tarragona).

Y de otra,

Miembros del Comité de Empresa: Don Pedro Pelayo Macías; Doña Nuria Ayuso García; Doña Raquel Serrano Vázquez; Doña M^a Jesús Cazalilla Cárdenas; Doña M^a Carmen Muñoz Velasco; Doña Misericordia Corts Sangenis; Doña Dolores León Cabello; Doña Xenia Cozar Rubio; Don Mohamed El Hassnaoui; Don Ramon Vera Salvador; Doña Ana Burdeti Tofeni; Doña Princesa S. Parada Rodríguez; y Doña Geraldin Ferré Serres.

Asesores CCOO: Don Pedro Carmona Contreras y Don Xavier Vives Iniesta.

Asesora de STR: Doña Carmen Colado Muñoz.

Preámbulo

El presente Convenio colectivo propio de la empresa Borges Agrícola & Industrial Nuts SAU intenta reflejar, como realidad diferenciada a la del sector general de frutos secos de la provincia de Tarragona, las peculiaridades de la empresa Borges Agrícola & Industrial Nuts SAU en sus centros de trabajo, por lo que la filosofía con la que nace el mismo es la de incorporar las vicisitudes propias que redunden en beneficio de las relaciones laborales dentro de los referidos centros.

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa Borges Agrícola & Industrial Nuts SAU.

Artículo 2. Ámbito funcional

Las estipulaciones del Convenio serán de obligado cumplimiento en todos los centros de trabajo de la empresa Borges Agrícola & Industrial Nuts SAU.

Artículo 3. Ámbito personal

El Convenio se aplicará a todo el personal que preste servicios en los centros de trabajo mencionados 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 propio entrará en vigor a todos los efectos el día 01/06/2023, con independencia de la fecha de su publicación en el "Diari Oficial" correspondiente y se extenderá su vigencia hasta el 31/05/2027. 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 que 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 cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de finalización de periodo pactado en el mismo o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6. Compensación y absorción

Las mejoras contenidas en el presente Convenio colectivo propio, así como las establecidas en convenios anteriores, formarán un todo orgánico e indivisible, debiendo considerarse globalmente. Las condiciones retributivas compensarán y absorberán en cómputo anual, cualquiera de las establecidas por la empresa 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 su cómputo anual, superen las condiciones del presente 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 a 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.

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 2 componentes. Por la parte de los trabajadores/as está formada por dos miembros del Comité de empresa, de existir, de distintas secciones sindicales cada uno de los dos miembros, nombrados dentro del propio seno. Si hubiese más de 2 sindicatos representados, el número de miembros de cada parte sería al menos el número de sindicatos representados.

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

Artículo 8. Jornada laboral

La jornada semanal de trabajo, en turnos seguidos o en jornada partida, será la establecida legalmente, de lunes a viernes. En los casos de trabajar en turno de noche, la primera jornada, la del lunes, será la que se inicia el domingo a las 22 horas. La jornada laboral para el periodo de duración del presente Convenio queda establecida en 1776 horas anuales de trabajo.

Se incluyen en la jornada 20 minutos para el almuerzo, merienda o cena para el personal que realice trabajos a turnos, es decir que su jornada no sea partida, y será considerado tiempo efectivo de trabajo. En caso de realizar turno de noche, en lugar de 20 minutos serán 30 minutos.

Así mismo y para aquellos trabajadores/as de producción que realicen jornada continua en turnos o intensiva se les permitirá realizar dos paros de 10 minutos cada uno, el primero entre la hora de entrada y la del bocadillo y el segundo desde la finalización de la hora de bocadillo y la salida.

El personal de producción que, en las vigilias de festivos, que se fijarán por calendario anual, le correspondiera trabajar en turno de tarde, podrá disfrutar de reducir la jornada laboral en las citadas vigilias señaladas en el calendario laboral, y por un total de 8 horas denominadas flexibles, en dos turnos de cuatro horas, siendo el horario a reducir el de las últimas horas de la tarde.

Los grupos o personas no afectos por uno o ninguno de los turnos de vigilias de festivos referidos con anterioridad podrán disfrutar de esas 4 o 8 horas flexibles a lo largo del año previo aviso al Dpto. de Producción con 48 horas de antelación, y por mutuo acuerdo en fracciones de 2 horas.

El personal de administración y técnicos disfrutarán de jornada intensiva todos los viernes del año en horario de 8 a 15 o de 9 a 16 horas con los descansos establecidos por ley y durante la vigencia del presente Convenio. La hora de trabajo realizada de menos los viernes se establece la obligatoriedad de recuperarla durante la misma semana del disfrute. Durante el periodo de disfrute de la jornada intensiva se establece la obligatoriedad, como "condición sine qua non", de mantener una guardia por departamento afecto de un tercio de la plantilla.

Artículo 9. Jornada flexible

Sobre la jornada laboral pactada, la dirección de la empresa dispondrá a su elección de 32 horas de jornada flexible durante la vigencia del presente Convenio propio de empresa.

Para la aplicación de dicha jornada flexible, la Dirección tendrá que exponer a los representantes de los trabajadores/as las razones técnicas, económicas, de producción u organizativas que justifiquen la medida con un mínimo de 7 días de antelación a la adopción de la misma.

Cada hora flexible trabajada se compensará con una hora de descanso obligatorio y sólo podrán trabajarse 1 o 2 horas flexibles por día hasta completar las 32 anuales, salvo pacto expreso en contrario con el trabajador/a afectado, siendo indiferente el hecho de disfrutar en primer lugar del descanso o no. Se excluyen los sábados y festivos para la recuperación (salvo pacto expreso con el trabajador/a) y existirá flexibilidad por parte de la empresa a la hora de concertar la recuperación de horas.

Para la adopción de la citada medida debe de prescindirse del personal de ETT en el centro, exceptuando aquel personal de ETT que esté cubriendo puesto de trabajo existente por razones de IT - Incapacidad Temporal- y permisos por Nacimiento, adopción y cuidado del menor, y matrimonio o constitución de pareja estable; y evitar que otros operarios del mismo centro realicen horas extras.

Para el supuesto de que no se cumplieran las condiciones expuestas en el presente párrafo respecto a la jornada flexible, para que se puedan adoptar las medidas en el mismo contempladas, es decir 32 horas, la empresa deberá cumplir las tres obligaciones contraídas en este punto (comunicación al Comité de Empresa, ausencia de ETTs que no supongan las coberturas anteriormente descritas y horas extras), cumplidas las mismas, el citado derecho nacerá de forma inmediata, lo que a sensu contrario implica que el incumplimiento de alguna de las mismas provocará el no nacimiento del citado derecho.

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 al final del texto.

Otras condiciones económicas:

11.1. Plus de transporte o distancia será el recogido en la tabla anexa 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.

11.2. 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.

11.3. Se abonará a los empleados que ostenten la categoría de GP6 – Peón/a y con una antigüedad de más de dos años en la empresa, y en concepto de plus experiencia, un 15% del salario base. En el caso de cambio de categoría, dicho concepto dejará de abonarse.

11.4. Así mismo, se abonará en concepto de Plus de caldera, a los operarios del centro de trabajo de Borges 2 (sito en C/ Alforja nº 7 de Reus) incluidos en la categoría profesional GP3 - Maquinista y que desarrollen sus funciones de caldereros en la sección de repelado, la cuantía mensual de 253,59€ para el año 2023-2024 y cuya revisión

estará a lo acordado en el artículo 25 "Revisión salarial". En el supuesto de que dejen de realizar dichas funciones, se dejará de percibir el citado plus.

11.5. 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, plus transporte y antigüedad.

Este complemento se abonará por cada día efectivo trabajado. Las semanas de nocturnidad se devengarán por 7 días, aún y darse la coincidencia de que en las mismas se den días festivos, entendiéndose por días festivos las 14 fiestas (10 nacionales+2 autonómicos+2 locales).

11.6. Horas Extraordinarias

- Precio hora extra ordinaria - (Incentivo 1): 1,2 veces el precio de la hora ordinaria, calculado sobre los conceptos de salario base, plus convenio y plus transporte, para todas las categorías.

- Precio hora extra festiva - (Incentivo 2): 1,5 veces el precio de la hora ordinaria calculado sobre los conceptos de salario base, plus convenio y plus transporte, para todas las categorías.

Esta nueva remuneración de las horas extras entrará en vigor a partir del siguiente periodo de cierre de nómina, a contar des de la publicación de este Convenio colectivo.

De forma excepcional, para el personal enmarcado en el grupo GP6 peón/a, se establece que el precio de las horas extraordinarias será, como mínimo, el que le correspondería en el anterior sistema de Incentivo 1 e Incentivo 2, y ello hasta la revisión correspondiente a 1 de junio de 2025, importe que quedará congelado hasta que el multiplicador supere dicho importe. De esta forma se garantiza que, tras un periodo de corrección, todas las categorías se rijan por el nuevo sistema de cálculo de hora extraordinaria.

Artículo 12. Plus Asistencia y No Absentismo

El personal de producción tendrá derecho a percibir el denominado Plus de Asistencia y No Absentismo y todo ello a fin de eliminar el alto grado de absentismo existente en estos momentos dentro del personal afecto por esta medida, tratándose de una medida incentivadora.

Tendrá derecho al mismo el personal de producción que en la mensualidad en curso (por cuanto que se trata de un concepto cuyo devengo y cómputo de los parámetros que lo devengan es mensual) no se ausente de su puesto de trabajo.

Tendrán la consideración de ausencia a los efectos del presente plus, y por tanto no dará derecho al nacimiento del mismo, cualquier ausencia al trabajo, incluido el retraso en la hora de entrada o salida antes de la finalización de la jornada; y que no se encuentre comprendida dentro de la siguiente lista que se considerará exhaustiva y cerrada a todos los efectos: Baja por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional; Permiso por nacimiento, adopción y cuidado del menor (antigua Maternidad y Paternidad); horas sindicales; hospitalización de hijo/a y ascendentes de la persona trabajadora siempre que estén al cargo de la misma, días de asuntos propios, fallecimiento de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y permiso por matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida.

El importe a percibir mensualmente por los trabajadores/as de producción que se encuentren en la situación descrita con anterioridad es el correspondiente a la publicada en las tablas salariales aprobadas y publicadas con el presente, siendo el cobro de la citada cifra proporcional a la jornada realizada y siempre al margen de la categoría profesional.

Artículo 13. 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 14. Contrataciones de personal

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

Al amparo de lo que establezca la normativa vigente y sin que esto tenga límite, podrá celebrarse, aunque se refiera a la actividad normal de la empresa, a más a más de otros, contrato de duración determinada en aquellos supuestos en que el incremento de la producción sea ocasional e imprevisible y atienda a posibles oscilaciones, la duración de estos no podrá exceder los seis meses. En este mismo sentido, se aplicará de forma supletoria la ampliación que establece el convenio sectorial de hasta un año de duración para estos mismos contratos. Bastará por consiguiente la simple remisión al presente artículo, realizada en el contrato de trabajo, para que se estimen los requisitos y el contrato eventual sea considerado valido y veraz.

Artículo 15. Licencias

El trabajador o trabajadora que avise con un tiempo prudencial y con la justificación correspondiente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, 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 Catalunya, 15 días naturales a todo el personal, cuyo disfrute empieza a partir del primer día hábil para el trabajador/a en el que se genere el permiso, incluido el día del enlace. El día del hecho causante contará como día de boda/permiso siempre y cuando sea laborable y el resto de los días a los que se tiene derecho se podrán disfrutar hasta dos meses después siempre y cuando sea consensuado con el departamento de producción, no pudiéndose unir dichos periodos con el de vacaciones, salvo pacto expreso.

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 tendrá derecho a la licencia por matrimonio si han disfrutado anteriormente la licencia correspondiente por la constitución de la pareja de hecho.

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

También se otorgarán los cinco días en los casos de nacimiento de hijo o hija de quienes no puedan disfrutar del permiso de nacimiento por no tener 180 días cotizados.

Si ya se han agotado los días de disfrute por ingreso hospitalario fijados en Convenio y el familiar sigue hospitalizado y requiere de una intervención, la cual se justificará debidamente, se concederá un permiso adicional de un (1) día para el día de la intervención, siempre y cuando se traten de familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

Siempre que se justifique debidamente la permanencia del familiar en el hospital o requiera de reposo domiciliario con prescripción médica y debidamente justificada (con el límite máximo de una semana desde la fecha del alta hospitalaria), para los familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad, esto es padres e hijos, y esposo/a o pareja de hecho debidamente legalizada, podrá disfrutarse el permiso de 5 días en días alternos o no consecutivos. Para el resto de casos, se mantienen los criterios anteriormente descritos.

c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en tres días.

d) Dos días por traslado de domicilio. Únicamente se puede disfrutar de un permiso por anualidad y siempre y cuando se justifique debidamente con empadronamiento y/o contrato de alquiler/ compra. Dicho permiso tendrá vigencia de un mes, por delante o por detrás, de la fecha de empadronamiento.

e) 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.

f) 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.

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

h) En la línea de reducción de la jornada laboral anual, dos días por asuntos propios y que deberán disfrutarse y solicitarse de acuerdo a lo establecido en el artículo 18bis.

i) El tiempo necesario en caso de consulta al médico especialista y al médico de cabecera de la Seguridad Social, con la consiguiente justificación en cada caso.

j) Quienes tengan a su cuidado directo a los padres, sean o no convivientes en el mismo domicilio, dispondrán de 10 horas anuales para acompañar a visitas médicas con la debida justificación emitida por parte del facultativo que así lo prescriba. En este caso, requerirá que el facultativo médico aporte documento justificativo y escrito expresando que por las facultades menoscabadas del padre/madre, requiere estar acompañado/a por un familiar directo. En este caso las 10 horas podrán utilizarse por parte del/la trabajador/a con dicho justificante médico.

k) Se dispondrá de 14 horas anuales para acompañar a hijos menores de 0 a 6 años a la consulta de un médico con la debida justificación, y 10 horas anuales para acompañar a hijos de 7 a 17 años al médico aportando la debida justificación.

l) Para la persona gestante se ampliará en 9 días el permiso por nacimiento y cuidado del menor establecido en la Ley, y ello con cargo a la empresa, con la finalidad de que la persona gestante pueda disfrutar de unos días más de la compañía de su hijo/a recién nacido o adoptado o acogido legalmente. El disfrute de estos días será siempre de libre elección por la persona gestante y deberá solicitarlos después del parto.

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

a) Las personas 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 persona trabajadora, 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 cualquiera de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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.

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 a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria y de conformidad con su jornada a turnos rotativos. El/la trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador/a 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.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un/a menor de doce años, o una persona con discapacidad 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/a, y que no desempeñe actividad retribuida.

Se consideran casos de urgencia y fuerza mayor: "son casos ajenos a la persona que pueden justificarse con un debido documento expedido por un tercero habilitado. Es decir, cualquier imprevisto/problemática que te impide ir al trabajo y que puedas justificar con un tercero habilitado y competente para ello".

Se incluyen ejemplos de los que pueden ser considerados causas de fuerza mayor (nevada, accidente tráfico, inundación hogar que precise atención urgente y pasar parte al seguro, etc.), siempre y cuando se aporte la debida justificación emitida por un tercero habilitado y competente a tal efecto.

Artículo 16. Permiso de lactancia

Las personas trabajadoras que soliciten el permiso por lactancia podrán disfrutarlo de forma acumulada en jornadas enteras.

Artículo 17. Reincorporación por permiso de nacimiento a tiempo parcial

Con la finalidad primordial de facilitar la conciliación de la vida personal y familiar, se establece a las personas trabajadoras la posibilidad de reincorporarse del permiso de forma progresiva a fin de minimizar en la medida de lo posible los efectos de la separación entre el/a progenitor/a y el hijo/hija recién nacido o adoptado o acogido legalmente.

De esta forma, y pasado el mínimo legal de 6 semanas a jornada completa del permiso, la persona trabajadora podrá pactar con la empresa su reincorporación al puesto de trabajo en modalidad parcial, para de este modo buscar fórmulas de flexibilidad que se adapten a las necesidades concretas de cada empleado/a.

Esta medida deberá ser consensuada entre la persona trabajadora y la empresa, y será aprobada siempre y cuando su implementación no afecte al correcto funcionamiento de la sección en la que se reincorpora parcialmente la persona trabajadora.

La empresa se reserva el derecho de realizar la reincorporación parcial de la persona trabajadora en otra área o en un horario distinto al que posea con anterioridad, siempre y cuando existan razones técnicas, organizativas o de producción que así lo justifiquen, tales como, la acumulación de personal en reducción de jornada en una misma sección, departamento o horario; o bien la necesidad de cubrir con una categoría laboral igual a la que posee la persona reincorporada parcialmente y que por sus conocimientos sea compatible con el nuevo y concreto lugar.

Artículo 18. Vacaciones

En concepto de vacaciones, la empresa concederá, en función de la distribución de la jornada y de las horas anuales laborables, de un número determinado de días a los/as trabajadores/as que cuenten con un año de servicio en la empresa, y caso de no llevar dicho período de tiempo, la parte proporcional que corresponda.

El calendario de vacaciones se fijará cada inicio de año de común acuerdo entre la empresa y la Representación legal de los trabajadores/as.

Para el personal vinculado a operaciones, el periodo de vacaciones estival se realizará en dos o tres turnos de trabajo, los cuales quedarán definidos en el calendario laboral.

Artículo 18 Bis. Criterios para la solicitud de vacaciones y días personales

El objeto es establecer los criterios en la solicitud de los días de vacaciones y días de asuntos propios no establecidos/acordados en el cuadrante anual de vacaciones.

- Las vacaciones y los días de asuntos propios no fijados en el calendario anual, de haberlos, deben de solicitarse a los respectivos supervisores y/o jefes de planta con un mínimo de 48 horas de antelación, a fin de que pueda coordinarse un adecuado funcionamiento del turno de trabajo.
- Las peticiones que incumplan este período mínimo de solicitud, excluyendo las razones producidas por una urgencia/ causa de fuerza mayor, serán denegadas.
- Se fija un número máximo de personas coincidentes en la solicitud de vacaciones/ días de asuntos propios para garantizar un normal funcionamiento de la producción. Este límite es de 2 personas por turno en la sección de elaboración (incluye cocina y ZAC) y de 4 personas por turno en la sección de envasado (incluye envasado y cremas).
- Se tendrán siempre en consideración para el criterio de vacaciones/ asuntos propios, las máquinas en funcionamiento en cada uno de los turnos de trabajo y el personal formado para llevarlas, estableciéndose el criterio de necesidad de más estricto a menos entre las categorías de maquinista, auxiliar de máquina, conductor/a de carretillas y peón manipulador en este orden.
- El criterio de aprobación de las peticiones, teniendo en cuenta los requisitos previos, es por estricto orden de solicitud.
- Las vacaciones y los días de asuntos propios deben de ser disfrutados dentro del año natural de devengo. Excepcionalmente se establece un período de un mes más, como máximo hasta el 31 de enero del siguiente año, para esta misma finalidad.
- Dicho texto queda trasladado, con las adaptaciones correspondientes por secciones y número de personas integrantes, al centro de trabajo denominado Borges 2 (C/ D'Alforja).

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias

Toda persona trabajadora tendrá derecho a cuatro gratificaciones extras al año, de devengo trimestral, con ocasión de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, a razón de 22,75 días cada una de salario real. Todas las pagas se efectuarán junto a la mensualidad correspondiente, cuyo ingreso se desarrolla durante los cinco primeros días hábiles del mes siguiente, a excepción de la de Navidad que se pagará de forma anticipada el día 22 de diciembre. En caso de recaer el 22 de diciembre en día no hábil, se ingresará el día hábil más próximo.

La persona trabajadora que voluntariamente así lo decida y comunique por escrito al Departamento de Recursos Humanos, podrá cobrar por doce mensualidades teniendo las pagas extras prorrateadas dentro de cada mensualidad.

Este nuevo devengo de pagas extras y fecha de pago de las mismas entrará en vigor a partir de la primera paga extra después de la publicación de este convenio colectivo.

Artículo 20. Dietas por desplazamiento

Para la vigencia del presente Convenio, las dietas y los kilometrajes con el propio vehículo de la persona trabajadora se registrarán por la "Política General de gastos profesionales" vigente en la compañía a cada momento, siempre y cuando la persona trabajadora sea desplazada fuera de la población y término municipal dónde esté situado el centro de trabajo.

Artículo 21. Vestuario laboral

El personal de producción fijo recibirá dos uniformes de ropa de trabajo cada año.

El personal que no tenga la consideración de fijo, recibirá un uniforme 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.

Artículo 22. Enfermedad común y accidente laboral

En caso de enfermedad debidamente justificada por la baja médica y sin hospitalización, además de las prestaciones de la Seguridad Social que le corresponda, se 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 el derecho a someter a su perceptor a la inspección médica. Todo ello se abonará bajo el concepto salarial Complemento IT>15D.

Las personas trabajadoras que, en el año inmediatamente anterior a la fecha de inicio de la incapacidad, no hayan tenido un absentismo individual superior al 7%, percibirá a partir de los 15 días de la baja médica y hasta el fin de la contingencia que la motiva, un complemento adicional del 10% de su salario base y antigüedad, además de las prestaciones de la Seguridad Social que le corresponda.

Tendrá la consideración de absentismo individual cualquier ausencia al trabajo, incluido el retraso en la hora de entrada o salida antes de la finalización de la jornada (computado por horas); y que no se encuentre comprendida en la siguiente lista que se considerará exhaustiva y cerrada a todos los efectos: Baja por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional; Permiso por nacimiento, adopción y cuidado del menor; horas sindicales; hospitalización de hijo/a y ascendientes de la persona trabajadora siempre que estén a cargo de la misma, días de asuntos propios,

fallecimiento de familiar hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, y permiso por matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida. Todo ello se abonará bajo el concepto salarial Complemento enfermedad.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común en la que se haya sucedido una intervención quirúrgica y/o hospitalización, además de las prestaciones que a la Seguridad Social le corresponda, la empresa complementará hasta el 100% del salario bruto anual según convenio y grupo profesional al que pertenezca la persona trabajadora. Este complemento se abonará desde el primer día de baja médica y durante un periodo máximo de 30 días naturales, todo ello se abonará bajo el concepto salarial Complemento hospitalización.

En situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional se abonará el 100% del salario total del convenio correspondiente al grupo profesional del trabajador o trabajadora.

Artículo 23. Actividades sindicales

La empresa se somete a las normas legales que rigen en la actualidad.

Artículo 24. Seguridad e higiene

El comité de empresa asumirá expresamente las tareas de vigilancia y control en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

La empresa facilitará anualmente una revisión médica a la totalidad de los trabajadores o trabajadoras.

Artículo 25. Revisión salarial

a) Para el año 2023-2024 (1 de junio de 2023 a 31 de mayo de 2024)

IPC interanual Catalunya ejercicio fiscal anterior: 1.3%.

Se pagarán los atrasos dentro de los dos meses siguientes a la publicación del Convenio

b) Para el año 2024-2025 (1 de junio de 2024 a 31 de mayo de 2025)

IPC interanual Catalunya ejercicio fiscal anterior: 3%

Se pagarán los atrasos dentro de los dos meses siguientes a la publicación del Convenio

c) Para el año 2025-2026 (1 de junio de 2025 a 31 de mayo de 2026)

Entre los meses de junio y julio de 2025, se aplicará el IPC interanual de junio de 2024 a mayo de 2025 con carácter retroactivo a 1 de junio de 2025

d) Para el año 2026-2027 (1 de junio de 2026 a 31 de mayo de 2027)

Entre los meses de junio y julio de 2026, se aplicará el IPC interanual de junio de 2025 a mayo de 2026 con carácter retroactivo a 1 de junio de 2026

Artículo 26. Categorías profesionales.

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

Grupo profesional 1 (Supervisor/a)

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 (Operario/a de mantenimiento)

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 (Maquinistas, Analistas laboratorio)

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/a 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 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 (Auxiliar Maquinista, Auxiliar Analista laboratorio)

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 los 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 (Carretillero/a)

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 (Peón/a)

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.

Es voluntad de ambas partes crear una comisión paritaria formada por 2 miembros de del Comité de Empresa, uno de cada centro, y 2 miembros en representación de la empresa dónde se intentarán resolver, de forma consensuada, todos aquellos temas, relacionados con la realización de trabajos de categoría superior por parte de los miembros de la plantilla, respetándose lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. 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 28. 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 y del hombre a todas las secciones y categorías profesionales.

Artículo 29. Seguro

La empresa concertará un seguro para los casos de muerte o incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo, por la cantidad de 31.000 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 30. Premio a la jubilación

La persona trabajadora que voluntariamente cause baja en la empresa y quede totalmente desvinculada de la misma a la edad de 60 años, 61 años, 62 años, o a los 63 años percibirá la cantidad estipulada en las tablas.

Los años 2025/2026 y 2026/2027 se revisarán conforme al artículo 25 “Revisión salarial”, cuya cuantía queda fijada en la tabla anexa.

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

Artículo 31. Jubilaciones parciales

La empresa facilitará la concesión a todo aquel trabajador/a que lo solicite, y reúna las condiciones exigidas legalmente para ello, la jubilación parcial y ello en el plazo de tres meses siguientes a la solicitud y siempre que se demuestre con la documentación pertinente el cumplimiento de los requisitos exigidos legalmente.

Se prorroga durante la vigencia del presente Convenio colectivo propio el “Acuerdo Colectivo que recoge el Plan de Jubilación Parcial (jubilación anticipada, parcial y especial) de la empresa Borges SAU” a través de contrato de relevo indefinido a solicitud del trabajador/a y siempre y cuando se den las condiciones establecidas, en cuanto a cotización mínima y edad, en la legislación de aplicación en cada momento.

Artículo 32. Régimen disciplinario, Sanciones y Prescripciones

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 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/as.
- 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 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/a 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 de trabajo, clientes o proveedores en la empresa.

- El fumar en las instalaciones de la empresa.
- 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 y expuestas en los artículos precedentes 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 33. 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 someterán al arbitraje mediante el Tribunal Laboral de Catalunya, dónde previamente se consensuará un árbitro.

Artículo 34. Promociones internas

Todas las promociones a efectuar dentro de la empresa se cubrirán en igualdad de condiciones por parte del personal ya existente en la plantilla de la empresa y que sea el adecuado para el citado puesto, siempre que exista ese personal. En caso de inexistencia, tendrá que acudir a la contratación externa y todo ello de conformidad con las condiciones establecidas en el Plan de Igualdad existente en la empresa y que es conocido y aceptado por parte del Comité de Empresa por ser ésta la filosofía contenida dentro del mismo.

Artículo 35. Cláusula de traslado flexible intercentros Borges-1 - Borges-2 y viceversa

Debido a la necesidad de cubrir temporalmente puestos de trabajo, como consecuencia de las puntas de producción en alguno de los centros que la empresa posee en la localidad de Reus, podrán trasladarse trabajadores/as adscritos desde un centro al otro. Las citadas medidas tendrán carácter extraordinario y se adoptarán con el interés de preservar en todo momento los puestos de trabajo de los empleados/as, debiéndose comunicar las mismas al Comité de empresa a fin de comprobar que se cumplen las condiciones que seguidamente se exponen.

1. Criterio. El criterio a seguir para trasladar a personal de Borges-1 a Borges-2 y viceversa, será que rote todo el personal comenzando por el personal de menos antigüedad, dentro de las categorías afectadas, debiendo regresar, al centro de origen, los trabajadores/as con problemas de adaptación debidamente acreditados. Los trabajadores/as que por razones de producción queden exentos de acudir a cubrir las puntas de producción, serán los primeros en acudir en el próximo traslado. Los trabajadores/as que hayan sido trasladados no volverán a rotar hasta que todo el personal afectado lo haya hecho. Si por necesidades de producción del centro de destino, hiciera falta antes un carretilero que un peón, el criterio de la categoría primaria sobre el criterio de la antigüedad.
2. Duración. La duración en el traslado, que se realizará por semanas completas, será por un máximo de dos semanas antes de proceder a la rotación del personal afectado, salvo que el trabajador/a de mutuo acuerdo con la empresa decline voluntariamente la posibilidad de rotar y prefiera mantenerse en el traslado temporal.
3. Turnos. En todo momento y durante el traslado serán respetados los turnos de trabajo del trabajador/a. No obstante, lo anterior, y si por necesidades de producción fuera necesario cambiar algún turno, esto se comunicaría al trabajador/a y éste/a tendría la capacidad de aceptar o no.
4. Preaviso. La posible asignación de personal de un centro a otro se preavisará a los trabajadores/as afectados, (debido a que los martes se cierra la programación preliminar de producción para la semana siguiente), como muy tarde los miércoles durante el segundo turno de trabajo a fin de que el mismo/a adopte las medidas oportunas.
5. Criterios generales. El personal trasladado deberá respetar en todo momento las normas de comportamiento y trabajo que se apliquen en el centro de destino. Asimismo, y debido a que las características de trabajo son

diferentes entre ambos centros de producción, el personal trasladado deberá aceptar el tipo de trabajo que se le asigne en el centro de destino, independientemente de la categoría profesional que ostente en el centro de origen. La empresa ofrece la posibilidad, para todo el personal que sea objeto de traslado de un centro a otro y no disponga de vehículo propio, de usar el medio de transporte que la empresa usa en la actualidad.

Artículo 36. Pago de nóminas

El pago de las nóminas se efectuará el primer día hábil del mes siguiente al devengo.

Artículo 37. Reuniones periódicas.

Se establecen reuniones bimensuales – trimensuales entre HR y el Comité, en un número reducido de personas para ser más efectivas en su realización. Por ejemplo, de tres o cuatro personas, un par de cada centro, y el personal de HR. Se enviarán previamente los puntos a tratar y, cuando no haya puntos a tratar, avisar de que la reunión no es necesaria. HR puede aprovechar para hacer/impartir sesiones internas de temáticas necesarias para el buen funcionamiento. Se recogerá acta de las mismas.

Artículo 38. Teletrabajo o Trabajo a distancia

En materia de trabajo a distancia se estará a lo previsto en la legislación vigente que lo regule en cada momento y al desarrollado en el presente artículo.

Tendrá consideración de trabajo a distancia el que se preste, en un período de referencia de tres meses, uno mínimo del 30% de la jornada, o porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. El trabajo a distancia se entiende como el trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa, siendo el teletrabajo aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo utilizando de forma exclusiva o prevalente medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones.

Esta forma de organización del trabajo es voluntaria para las empresas y personas trabajadoras, regulándose mediante la suscripción de un Acuerdo individual de trabajo a distancia.

Las personas que desarrollen trabajo a distancia tienen los mismos derechos que si prestaran servicios presenciales, en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de forma presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

La empresa, a partir del mes de junio de 2025, abonará a la persona trabajadora que trabaje a distancia y/o teletrabaje la cantidad que se establece en las tablas anexas por día efectivo de trabajo a distancia o teletrabajo, las cuales se revisarán de acuerdo al artículo 25 “Revisión salarial”. Esta cantidad tendrá por objeto compensar, de forma integral y a tanto alzado, a la persona trabajadora por aquellos gastos añadidos que se deriven del trabajo a distancia/teletrabajo

Artículo 39. Protocolo LGTBIQ+

Ver documento anexo.

Cláusula de cierre

Tal y como se establece en el preámbulo del presente Convenio colectivo propio de la empresa Borges Agrícola & Industrial Nuts SAU, el mismo nace con la vocación de establecer una mejora específica en las condiciones laborales (tanto obligacionales como económicas), que con carácter general y para los firmantes se establecían en los anteriores Convenios colectivos provinciales de aplicación y Pactos de empresa.

Y para dejar efectivo el reflejo del acuerdo alcanzado en el presente pacto en Reus a 27 de marzo de 2025, ambas partes firman el presente documento:

Anexo 1: Protocolo LGTBIQ+

Compromiso

Borges Agrícola & Industrial Nuts, en adelante BAIN, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso en su organización. El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. Además, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y al art 15.1. de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Con el presente Protocolo BAIN manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de cualquier tipo de acoso: moral/psicológico, sexual y/o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales.

Definición de acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.
Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

Se entiende por acoso LGTBIfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La transfobia es cuando algunas personas tienen creencias negativas muy arraigadas sobre lo que significa ser transgénero, de género no binario o de género no conforme a sus creencias afectan la forma en que la gente, el gobierno, las organizaciones, los medios de comunicación y la sociedad en general tratan a las personas cuyas identidades no encajan en los roles de género típicos.

Medidas preventivas:

El abordaje preventivo de estas situaciones implica acciones en distintos ámbitos, todas ellas encaminadas a evitar la aparición del conflicto.

Organización del trabajo (en la prevención del acoso moral/psicológico, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales). Poner especial cuidado en la organización del trabajo se ha revelado como una de las medidas más eficientes para prevenir estas situaciones.

Comunicación (en la prevención del acoso moral/psicológico, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales). Para el establecimiento de unas buenas relaciones personales en el ámbito de la Empresa.

Conducta (para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y ciberacoso). Promover las "buenas maneras" en la conducta, con el objeto de preservar en todo momento la dignidad de la persona.

Formación, sensibilización, y concienciación

Con la intención de prevenir situaciones de acoso y desde la visión de la prevención de riesgos, los planes de formación incluirán esta materia especialmente cuando afecten a personas de la empresa que tengan personas a su cargo. En caso de considerarlo necesario se impartirá formación específica en esta materia a aquellas personas que por parte de la empresa puedan actuar como instructoras del procedimiento.

Compromiso

Todas las personas trabajadoras tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable, velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos contenidos en este Protocolo. Por ello estas personas responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito, tomando las medidas que considere necesarias para evitar conductas sensibles de constituir acoso.

Prohibición

De las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIQ+fobia.

Desarrollo del procedimiento de actuación:

Comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una Comisión Instructora y de seguimiento para casos de acoso que estará formada por: Recursos Humanos, Prevención de Riesgos Laborales y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Los integrantes de la comisión deberán respetar dicho deber de sigilo y confidencialidad.

Presentación de queja o denuncia

Las vías de comunicación de cualquier denuncia interna de activación del presente protocolo son:

- A través del canal de denuncias de la empresa mediante la Intranet corporativa.
- Por escrito mediante formulario de denuncia interno.

Con el objetivo de garantizar la eficacia de las actuaciones de la comisión instructora, cualquier conducta, hecho o situación que suponga la activación del presente protocolo, debe ser comunicada durante máximo los seis meses posteriores a haberse producido.

La comunicación se presenta a la Comisión Instructora, siendo las personas de referencia formadas en la materia encargadas de informar, asesorar y acompañar en todo el proceso.

La Comisión instructora es la responsable de la gestión y la custodia de la documentación garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos que se generen.

En todos los casos, se tiene en cuenta las comunicaciones recibidas a efectos estadísticos para el seguimiento del protocolo por parte de la empresa, sin identificar los datos de la persona implicada.

Activación fase informal

Corresponde a la fase preliminar en la que la Comisión Instructora, o bien algunos/as de sus integrantes consensuadamente designados/as, realiza/n una entrevista inicial a la persona denunciante.

Los objetivos de esta fase preliminar son: Informar a la persona denunciante de las fases del presente procedimiento, los principios en los que se basa y el marco de confidencialidad del mismo. Conseguir la mayor claridad posible de los hechos objeto de denuncia (ampliación o concreción de los hechos), a fin de planificar debidamente la fase instructora y, en consecuencia, garantizar la confidencialidad y eficacia del procedimiento.

Resolver de forma urgente y eficaz interrumpiendo las presuntas conductas denunciadas y alcanzar una solución si no se desprenden indicios de acoso sino de conflictos interpersonales. Realizar informe razonado derivado de la/s entrevista/s realizada/s indicando la resolución emitida al respecto, para posteriormente remitirlo al resto de miembros de la Comisión Instructora para su correspondiente valoración y análisis.

Activación fase formal

La Comisión Instructora realizará una investigación en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Esta investigación deberá realizarse con la mayor celeridad posible, será confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de buena fe. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y se deberá guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Resolución del expediente

En el caso de tratarse de un expediente gestionado a través de la vía informal (mediación/negociación con las partes implicadas), la Comisión Instructora, en un plazo razonable, deberá emitir un informe razonado que recoja las actuaciones realizadas, las conclusiones y las posibles acciones derivadas del mismo.

Los casos que hayan sido gestionados a nivel formal, una vez realizadas las investigaciones necesarias, en un plazo razonable, la Comisión Instructora emitirá un expediente de investigación de conclusiones alcanzadas, en el que recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas en caso de que así se haya estimado oportuno, concluyendo si, en su opinión, existen indicios o no de acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

Comunicación de la resolución

La Comisión Instructora después de sus correspondientes acciones descritas, comunicará las conclusiones alcanzadas en el informe razonado o bien el expediente de, contemplando como mínimo los siguientes apartados:

- a) Fecha de conclusión del expediente.
- b) Quién aprueba la conclusión.
- c) Qué medidas se adoptaron.
- d) Evidencias relevantes.

Seguimiento del caso

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección General mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación.

Régimen sancionador

La imposición de sanciones disciplinarias a la persona denunciada, si así se decidiera, se realizará de conformidad con el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, con el artículo 54 ET. Es importante establecer sanciones coherentes con la gravedad de las conductas. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de la misma.

Disposiciones finales

1. Protección de las víctimas: Cuando se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine el despido de la persona agresora, BORGES tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan o convivan mínimamente en el mismo entorno laboral, siempre que sea posible. Estas medidas, sobre las que tendrá preferencia la persona agredida, no pueden suponer una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.
2. Falsas denuncias: En caso de que se determine la no existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán medidas disciplinarias.
3. Protección ante posibles represalias. Si por parte de la persona denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, se haya determinado la existencia, o no, de acoso, en cualquiera de sus modalidades, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.
4. Seguimiento: El departamento de prevención de riesgos laborales, en caso de existir acoso, supervisarán la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado.
5. Difusión del protocolo: Se dará publicidad a este protocolo mediante su publicación en las vías de comunicación de la empresa.
6. Confidencialidad: Todos los participantes en el proceso guardarán confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de los afectados. Además, se tramitará la queja con un código alfanumérico para proteger la confidencialidad del procedimiento.
7. Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.
8. Si se produce una situación de acoso laboral entre trabajadores de BAIN y de una empresa externa, se aplicará el presente procedimiento de investigación. Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas.
9. Trato justo. El procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un trato justo a todas las personas implicadas.
10. Las partes aceptan incorporar el presente protocolo, con el compromiso de iniciar las negociaciones en la mayor brevedad posible y acordar uno nuevo actualizado durante el próximo año.

Formulario de Queja/Denuncia

Para conocer el contenido del Formulario de queja/denuncia, se remite al original del texto del Convenio colectivo de la empresa Borges Agrícola & Industrial Nuts, SAU, de Reus, dada la dificultad de transcribirlo.

Tablas salariales: del 1/06/2023 al 31/05/2024

1,3%

Personal administrativo	Salario base 23 - 24	P. Transporte 23-24	P.Conveni 23-24	Total mes	SBA 23-24
Director/a	733,28	25,79	1.063,88	1.822,95	27.405,00
Responsable	733,28	25,79	1.000,04	1.759,11	26.445,25
Técnic administrativo/a	733,28	25,79	870,99	1.630,06	24.505,26
Administrativo/a	725,81	25,79	814,97	1.566,57	23.550,75
Técnic Auxiliar administrativo/a	725,81	25,79	604,49	1.356,08	20.386,40
Auxiliar administrativo/a	725,81	25,79	429,88	1.181,47	17.761,43

Personal Producción	Salario Base 24-25	P. Transporte 24-25	P. Convenio 24-25	Total Dia	SBA 23-24
GP1 - Supervisor/a	24,95 €	0,90 €	34,36 €	60,21 €	27.456,84 €
GP2 - Operario/a mantenimiento	24,95 €	0,90 €	28,57 €	54,42 €	24.817,47 €
GP3 - Maquinistas/Analistas	24,95 €	0,90 €	27,49 €	53,35 €	24.325,56 €
GP4 - Aux. Maquinistas/Analistas	24,95 €	0,90 €	16,22 €	42,07 €	19.184,35 €
GP5 - Carretillero/a	24,95 €	0,90 €	20,77 €	46,63 €	21.263,05 €
GP6 - Peón/a	25,72 €	0,93 €	9,71 €	36,36 €	16.579,58 €

	2023-2024
Incentivo 1	12,50 €
Incentivo 2	15,21 €

Premio jubilación	2023-2024
60 años	3.371,88 €
61 años	3.236,98 €
62 años	3.102,10 €
63 años	2.967,21 €
64 años	2.832,35 €

	2023-2024
Plus asist. y no abs.	26,96 €
Plus experiencia	3,75 €
Plus caldera	253,59 €

Tablas salariales: del 1/06/2023 al 31/05/2024
3%

Personal Administrativo	Salario Base 24-25	P. Transporte 24-25	P. Convenio 24-25	Total Mes	SBA 23-24
Director/a	755,28 €	26,56 €	1.095,79 €	1.877,64 €	28.227,15 €
Responsable	755,28 €	26,56 €	1.030,04 €	1.811,88 €	27.238,60 €
Técnic Administrativo/a	755,28 €	26,56 €	897,12 €	1.678,96 €	25.240,42 €
Administrativo/a	747,58 €	26,56 €	839,42 €	1.613,57 €	24.257,28 €
Técnic Auxiliar Administrativo/a	747,58 €	26,56 €	622,62 €	1.396,76 €	20.997,99 €
Auxiliar Administrativo/a	747,58 €	26,56 €	442,77 €	1.216,91 €	18.294,27 €

Personal Producción	Salario Base 24-25	P. Transporte 24-25	P. Convenio 24-25	Total Dia	SBA 23-24
GP1 - Supervisor/a	24,95 €	0,90 €	34,36 €	60,21 €	27.456,84 €
GP2 - Operario/a mantenimiento	24,95 €	0,90 €	28,57 €	54,42 €	24.817,47 €
GP3 - Maquinistas/Analistas	24,95 €	0,90 €	27,49 €	53,35 €	24.325,56 €

GP4 - Aux. Maquinistas/Analistas	24,95 €	0,90 €	16,22 €	42,07 €	19.184,35 €
GP5 - Carretillero/a	24,95 €	0,90 €	20,77 €	46,63 €	21.263,05 €
GP6 - Peón/a	25,72 €	0,93 €	9,71 €	36,36 €	16.579,58 €

	Hasta publicación 2024-2025	A partir publicación 2024-2025
Hora extra ordinaria	€/h	x 1,2
GP1 - Supervisor/a	12,88 €	18,55 €
GP2 - Operario/a mantenimiento	12,88	16,77 €
GP3 - Maquinistas/Analistas	12,88	16,44 €
GP4 - Aux. Maquinistas/Analistas	12,88	12,96 €
GP5 - Carretillero/a	12,88	14,37 €
GP6 - Peón/a	12,88	12,88 €

Premio jubilación	2024-2025
60 años	3.473,04 €
61 años	3.334,09 €
62 años	3.195,16 €
63 años	3.056,22 €
64 años	2.917,32 €

	2024-2025	2024-2025
Hora extra festiva	€/H	X 1,5
GP1 - Supervisor/a	15,67 €	23,19 €
GP2 - Operario/a mantenimiento	15,67 €	20,96 €
GP3 - Maquinistas/Analistas	15,67 €	20,55 €
GP4 - Aux. Maquinistas/Analistas	15,67 €	16,20 €
GP5 - Carretillero/a	15,67 €	17,96 €
GP6 - Peón/a	15,67 €	15,67 €

	2024-2025
Plus asist. y no abs.	27,77 €
Plus experiencia	3,86 €
Plus caldera	261,20 €
Teletrabajo/día	1,55 €