

**DISPOSICIONS****DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES**

**RESOLUCIÓ TSF/2487/2017, de 20 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de torrefactors de cafè i succedanis de Catalunya (codi de conveni núm. 79001945012002).**

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de torrefactors de cafè i succedanis de Catalunya subscrit, en dates 23 de juny i 13 de setembre de 2017, per la part empresarial, pels representants del Gremi de Torrefactors de Catalunya, i per la part social, pels representants de la Federació d'Indústria, Construcció i Agro de Catalunya d'UGT (FICA) i per la Federació d'Indústria de CCOO de Catalunya i d'acord amb el que disposen 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) 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 l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 20 de setembre de 2017

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball de torrefactors de cafè i succedanis de Catalunya.

Article 1

Parts negociadores

El present conveni es negocia per una banda per l'Associació d'Industrials Torrefactors de Cafè de Catalunya, i de l'altra per la Federació d'Indústria, Construcció i Agro de Catalunya d'UGT de Catalunya, i la Federació

CVE-DOGC-A-17283067-2017

d'Indústria de CCOO de Catalunya,

## Article 2

### Àmbits del conveni

Les estipulacions del Conveni obliguen la totalitat d'empreses i treballadors dedicats a la torrefacció de cafè i sucedanis, que tinguin els seus centres de treball (empreses, sucursals, magatzems, dipòsits o oficines) a les províncies de Barcelona, Tarragona, Lleida i Girona (Comunitat Autònoma de Catalunya).

## Article 3

### Vigència i durada

El present Conveni entrarà en vigor a tots els efectes el dia 1 de gener del 2017 i s'estendrà la seva durada fins al 31 de desembre de 2019. La seva vigència serà de tres anys.

## Article 4

### Absorció i compensació

Les millores pactades en el present Conveni podran ser compensades amb les voluntàriament concedides per les empreses expressament a compte del Conveni i des de l'1 de gener de l'any 2017. Podran absorbir-se fins on arribin les millores de qualsevol ordre, i sota qualsevol denominació que s'estableixin en el futur, mitjançant disposició legal o reglamentària o de caràcter general, computant-se globalment i pel seu valor anual.

## Article 5

### Increment salarial

L'increment salarial s'aplicarà sobre el salari anual brut, en tots els conceptes econòmics, excepte premis vinculats a la xifra de vendes. L'increment serà del 1,6% per als anys 2017, 2018 i 2019. L'increment de cada any s'abonarà amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de cada any.

Així mateix, si l'IPC general espanyol del mes de desembre de 2019 supera el 1.6%, es procedirà a incrementar la diferència salarial entre el 1,6% i l'IPC del mes de desembre (amb un màxim del 2%).

En aquest supòsit, aquest increment quedarà reflectit en nòmina a l'1 de gener de 2020.

## Article 6

### Salari base

Com a salari base s'estableixen les quanties que per a cada categoria figuren a l'annex 2, i que es percebran per dia natural.

El salari d'un treballador a jornada completa no podrà ser inferior al SMI.

## Article 7

### Complement ad personam (Adaptació Estructura professional).

A partir del dia 1 de gener de 2014 s'adapta l'estructura professional al conveni. No obstant això, les quantitats percebudes en aquell moment per aquells treballadors amb un salari superior al que estipulava el conveni, mantindran la mateixa quantitat i quedarà reflectida en la nòmina en dos conceptes: el salari base acordat per conveni més un plus ad personam fins a la quantitat que venien percebent, que no serà compensable ni absorbible i tindrà els increments que es pactin en conveni.

CVE-DOGC-A-17283067-2017

#### Article 8

##### Complement ad personam (abans complement personal d'antiguitat)

A partir del dia 1 de gener de 1998, se suprimeix el concepte econòmic d'antiguitat. No obstant això, les quantitats percebudes per tal concepte es mantindran en un complement "ad personam", no sent ni compensable ni absorbible amb cap altre increment de conveni, sent revaloritzable anualment amb l'increment que es pacti en Conveni.

#### Article 9

##### Gratificacions extraordinàries

Consistiran en l'import de trenta dies de salari real, que es percebran en cadascuna de les gratificacions de juny, abonable abans del 30 d'aquest mes, Nadal i beneficis.

#### Article 10

##### Salari real

Totes les referències que en el text del Conveni es fan al terme salari real s'han d'entendre limitades als conceptes de salari base, complement ad personam i retribucions salarials fixes i/o periòdiques.

#### Article 11

##### Hores extraordinàries

S'estarà al que disposa l'article 35 de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 12

##### Contracte de formació

Es regirà per la normativa vigent. La seva retribució es fixa a l'annex salarial.

#### Article 13

Modificació substancial de condicions de treball establertes en conveni col·lectiu i inaplicació del Conveni col·lectiu.

De conformitat amb el que estableixen els articles 41.6, 82.3 i 85.3 c) de l'Estatut dels treballadors, en el cas que el període de consultes preceptiu finalitzi sense acord entre les parts, aquestes sotmetran la discrepància a la Comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan la Comissió paritària no arribés a un acord, la discrepància serà sotmesa, en el termini de set dies, al Tribunal Laboral de Catalunya a través del procediment de mediació o arbitratge si així ho decidissin les parts.

#### Article 14

##### Jornada

La jornada laboral màxima anual serà de 1784 hores efectives, de dilluns a divendres, per l'any 2017. A partir de l'any 2018 la jornada laboral anual serà de 1.776 hores.

Es respectaran les jornades actualment existents que en el seu còmput anual siguin més beneficioses per els treballadors.

La distribució horària haurà de respectar els períodes mínims de descans diari i setmanal. Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent passaran com a mínim 12 hores.

CVE-DOGC-A-17283067-2017

S'elaborarà un calendari laboral, de comú acord entre representants de les empreses i dels treballadors designats al efecte per cadascuna de les parts.

#### Article 14.1

##### Distribució Irregular de la jornada

Sobre el calendari laboral de la empresa, la direcció podrà, prèvia comunicació i consulta amb la representació legal dels treballadors, establir una jornada irregular, sense sobrepassar la jornada màxima anual, amb els termes establerts en l'article 34 del estatut, sobre:

Aquesta jornada irregular no serà d'aplicació al personal de distribució i/o comercial, ateses les característiques de la seva activitat.

Entre el final d'una jornada i el començament de la següent han de transcórrer com a mínim 12 hores.

El numero d'hores ordinàries de treball efectiu no podrà ser superior a 9 hores.

Es respectaran els descansos setmanals previstos per la llei.

Preavis: es comunicarà a la representació legal dels treballadors i als treballadors afectats amb 7 dies d'antelació a la aplicació de la distribució irregular.

En qualsevol cas, en el moment d'establir la distribució irregular es determinarà, d'acord amb la representació legal dels treballadors, com es regularitza la jornada. Preferiblement, les hores treballades en mes es compensaran amb dies sencers de descans, excepte per acord individual.

#### Article 15

##### Festes i permisos

Els treballadors tindran dret al gaudi dels següents permisos, amb caràcter retribuït:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Tres dies pel naixement de fill i per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de cinc dies sempre i quan aquest desplaçament sigui igual o superior als 250 quilòmetres d'anada i els mateixos de tornada des del domicili habitual.
- c) Un dia per trasllat de domicili habitual.
- d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure públic i personal, comprès l'exercici de sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
- e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.
- f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració de idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.
- g) Dos dies hàbils, per a assumptes propis.
- h) Pel temps indispensable per a la visita al metge especialista.

#### Article 16

##### Permisos per maternitat/paternitat

En els casos de naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, els treballadors i treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a una hora d'absència a la feina, que podran dividir en dues fraccions La durada d'aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de

part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballin i es podrà acumular la mitja hora de reducció de la jornada, a opció del treballador/ora, en jornades completes a continuació del permís maternal.

Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o un disminuït físic o psíquic que no exerceixi cap altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

En el cas de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, s'estarà al que es disposa en el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (art. 37.5).

## Article 17

### Parelles de fet

Es reconeix a les parelles de fet, els beneficis dels articles 15,23 i 24 del Conveni.

Segons L'article 234-1 del Codi Civil de Catalunya, dues persones que conviuen en una comunitat de vida anàloga a la matrimonial es consideren parella estable en qualsevol dels casos següents:

- a) Si la convivència dura més de dos anys ininterromputs.
- b) Si durant la convivència, tenen un fill comú.
- c) Si formalitzen la relació en escriptura pública.

## Article 18

### Vacances

El personal afectat pel conveni gaudirà d'un període de vacances de 22 dies laborals per any de treball. El seu gaudiment s'efectuarà del 1r de juny al 30 de setembre i al menys 15 dies de vacances es gaudiran ininterrompudament dintre del període esmentat.

Si per necessitats del servei i a petició empresarial, s'haguessin de realitzar les vacances totalment fora de l'esmenat període, la seva durada seria de 24 dies laborals, reduint-ne, en aquest cas, de la jornada anual. El càlcul serà proporcional quan només es gaudeixi una part dels dies de vacances fora de l'esmentat període.

En els casos d'Incapacitat Temporal derivats de l'embaràs, el part o la lactància natural o el període de suspensió del contracte de treball previst a l'article 48.4, 48.5 i 48.7 del Estatut dels Treballadors, si com a conseqüència d'IT no es poguessin gaudir les vacances durant l'any natural a què corresponen, es podran gaudir en un altre període i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

En el supòsit de que el període de vacances coincideixi amb una Incapacitat Temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment durant l'any natural a que corresponguin, el treballador podrà gaudir-les una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

## Article 19

### Excedència

De conformitat amb el que disposa l'article 46.5 de l'Estatut dels treballadors, el treballador en excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria que es produïssin a l'empresa.

Quant a l'excedència dels treballadors per atendre a la cura del fill, s'estarà al que disposa l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors.

## Article 20

Complement de prestacions a la Seguretat Social en cas d'accident de treball, malaltia professional i altres supòsits.

En cas d'accident de treball les empreses completaran les prestacions a càrrec de la mútua laboral, fins a arribar al 100% del salari real a partir del primer dia de baixa i per tota la durada d'aquesta.

En el supòsit d'intervenció quirúrgica amb hospitalització o excepcionalment, quan després d'una greu intervenció quirúrgica no sigui possible l'internament en un centre hospitalari per absència de llit, sempre que el tractament domiciliari postoperatori requereixi d'assistència mèdica continuada i únicament durant el període màxim de sis mesos, el treballador, percebrà la totalitat de la seva retribució.

S'estén també el complement fins al 100% del salari real als supòsits de malaltia professional, en els termes que preveu la Llei de Seguretat Social. Si durant els períodes de baixa per malaltia o accident, el treballador no hagués percebut les parts proporcionals de les gratificacions extraordinàries, tindrà dret a la totalitat d'aquestes en les dates en què s'aboni al personal en actiu.

## Article 21

### Jubilació

Els treballadors amb una antiguitat de 15 anys de serveis, rebran els següents premis de vinculació:

Als 63 anys: 3 mensualitats del salari de conveni.

Als 64 anys: 2 mensualitats del salari de conveni.

Als 65 anys: 2 mensualitats del salari de conveni.

## Article 22

### Complement en cas d'incapacitat temporal

En cas d'incapacitat temporal reconeguda pels serveis mèdics de la Seguretat Social, les empreses completaran la prestació de l'INSS fins al 75% de la base reguladora els tres primers dies de la baixa en la primera baixa anual. En la segona baixa anual les empreses completaran la prestació de l'INSS fins al 60% els tres primers dies de la baixa. A partir de la tercera baixa anual les empreses no completaran la prestació de l'INSS.

En queden excloses les baixes per hospitalització, intervencions quirúrgiques, malalties derivades de l'hospitalització i malalties oncològiques, que les empreses completaran la prestació de l'INSS fins al 75% des del primer dia de la baixa.

A partir del quart dia, inclòs, en qualsevol dels casos les empreses completaran la prestació de l'INSS fins al 75% de la base reguladora.

## Article 23

### Ajut per defunció

En cas de defunció d'un treballador, l'empresa abonarà als seus drethavents l'import d'una mensualitat del seu salari real últimament percebut, amb un mínim de 1.500, - Euros.

## Article 24

### Assegurança de mort i invalidesa derivats d'accidents de treball

Les empreses concertaran una assegurança col·lectiva que cobreixi les contingències de mort i les d'invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa, sempre que les esmentades contingències derivin d'accident laboral, per un import de 25.000 - Euros.

## Article 25

### Garanties sindicals

Els membres del comitè d'empresa i delegats de personal, com a representants legals dels treballadors, disposaran de les garanties establertes en l'article 68 de l'Estatut dels treballadors. El crèdit d'hores mensuals retribuïdes, fixat en l'apartat e) del citat article, es pot acumular trimestralment en un o diversos representants sindicals, sense ultrapassar el màxim total. En cap cas es podran traslladar les no utilitzades en un trimestre als següents, ni individualment ni col·lectivament.

## Article 26

### Roba de treball

Al personal que per les tasques encomanades les precisés per al seu treball, se'l proveirà de les peces que l'empresa determini, després de consultar amb els treballadors, amb qui es tractarà així mateix sobre el seu nombre, que no serà inferior a dos, les seves característiques, el termini d'utilització i condicions d'ús i reposició.

## Article 27

### Definició de l'estructura professional

Els treballadors que prestin els seus serveis en les empreses incloses en l'àmbit del present Conveni seran classificats en atenció a les seves aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

La classificació es realitzarà en nivells professionals, que figuren a l'Annex I, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin els treballadors.

S'estableixen, dins dels nivells professionals, divisions en grups professionals o àrees funcionals, amb la finalitat d'ajustar l'adscripció dels treballadors als mateixos, prèvia la idoneïtat exigible. Els treballadors de la plantilla de l'empresa estaran adscrits a diferents nivells i grups professionals.

### Factors d'enquadrament

L'enquadrament dels treballadors, inclosos en els àmbits d'aplicació del present Conveni, dins de l'estructura professional pactada i, en conseqüència, l'assignació a cada un d'ells en un determinat nivell professional serà el resultat de la conjunta ponderació dels següents factors: coneixements, formació, experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat.

En la valoració dels factors anteriorment mencionats es tindrà en compte:

**Coneixements:** factor que per la seva valoració es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per poder complir correctament amb les tasques assignades, el grau de coneixement adquirit així con la dificultat en l'adquisició d'aquest coneixements.

**Formació:** aquest factor considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitja per arribar a realitzar satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica.

**Experiència:** aquest factor determina el període de temps requerit perquè una persona de capacitat mitja i posseint la formació especificada anteriorment adquireixi l'habilitat i pràctica necessària per realitzar el seu treball obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

**Iniciativa:** factor que per la seva valoració es tindrà en compte el grau de seguiment a normes o directrius per la execució de tasques o funcions.

**Autonomia:** factor que per la seva valoració es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques o funcions que es duen a terme.

**Responsabilitat:** factor que per la seva valoració en tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

CVE-DOGC-A-17283067-2017

**Comandament:** factor que per la seva valoració es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenament de les funcions i tasques de planificació, organització, control i direcció de les activitats d'altres, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les que s'exerceix el comandament.

**Complexitat:** factor que per la seva valoració es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

#### Grups professionals

**Tècnic:** s'enquadren en aquest grup aquells treballadors que, per els seus coneixements i/o experiència, realitzen tasques generals de caràcter tècnic i activitats específiques de la seva titulació acadèmica en llocs de laboratori i investigació i desenvolupament, etc...

**Administració:** s'enquadren en aquest grup aquells treballadors que per els seus coneixements i/o experiència, realitzen tasques generals de caràcter administratiu i activitats específiques de llocs d'oficina, que permeten informar de la gestió, coordinar tasques o realitzar tasques auxiliars.

**Comercial:** s'enquadren en aquest grup aquells treballadors que per els seus coneixements i/o experiència, realitzen tasques de caràcter mercantil, amb dedicació plena i exclusiva, en activitats de lloc de venda o promoció de productes, així com de tasques auxiliars a les mateixes.

**Producció:** s'enquadren en aquest grup aquells treballadors que, per els seus coneixements i/o experiència, realitzen tasques generals relacionats amb la elaboració, envasat, transport, emmagatzematge, manteniment i qualsevol altre operació auxiliar vinculada directament al procés productiu.

#### Nivell I

**Criteris generals:** funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

**Formació:** estudis universitaris de grau superior completats amb una formació específica en el lloc de treball.

Comprèn les següents categories: tècnic cap.

En aquest nivell s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, son assimilables a les següents:

Funcions pròpies de la seva professió estant en possessió de la titulació corresponent.

Funcions que impliquin tasques d'investigació o control de treballs amb capacitat per estudiar i resoldre els problemes que es plantegin.

Responsabilitat de funcions que impliquin tasques d'investigació o control de treball de capacitat per estudiar i resoldre els problemes que es plantegin.

Responsabilitat: tècnica d'una unitat operativa.

#### Nivell II

**Criteris generals:** funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques, realitzades per un conjunt de col·laboracions en una mateixa unitat funcional.

S'inclouen també en aquest nivell funcions que suposen responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades de la direcció general, a qui han de donar compte de la seva gestió.

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en el seu camp, amb molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

**Formació:** titulació o coneixement adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalents a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una experiència dilatada en el seu sector professional.

Comprèn les següents categories: cap de primera, cap de vendes.

En aquest nivell s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, son assimilables a les següents:

Supervisió tècnica d'un procés o secció de fabricació o de la totalitat del procés en empreses de tipus mig o d'un servei o grup de serveis o de la totalitat dels mateixos en aquest mateix tipus d'empreses.



CVE-DOGC-A-17283067-2017

Coordinació, supervisió i ordenació de treballs administratius heterogenis o del conjunt d'activitats administratives.

Anàlisi de sistemes informàtics.

Gestió comercial amb responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat o sobre una gamma específica de productes.

Planificació, ordenació i supervisió de sistemes, processos i circuits de treball.

Desenvolupament i responsabilitat dels resultats.

Responsabilitat del control, planificació, programació i desenvolupament del conjunt de tasques informàtiques.

### Nivell III

Críteris generals: funcions que suposen la integració coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors.

Tasques complexes però homogènies que, sense implicar responsabilitat de comandament, tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

Formació: titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalents a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una formació específica del seu lloc de treball.

Compren les següents categories: cap de segona, encarregat general, ajudant tècnic i inspector de vendes.

En aquest nivell s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

Realització de funcions tècniques a nivell acadèmic mig, que consisteixen en col·laborar en treballs d'investigació, control i qualitat, estudis, vigilància o control en processos industrials o en serveis professionals o científics d'assessorament.

Anàlisi d'aplicacions informàtiques.

Responsabilitat d'ordenar i supervisar l'execució de tasques de producció, manteniment, serveis d'administració o xarxa de vendes.

Responsabilitat d'una unitat homogènia de caràcter administratiu o productiu.

Inspecció, supervisió o gestió de la xarxa de vendes.

Estudi i supervisió del disseny físic corresponent al grup de la seva especialitat en els projectes assignats, elaborant la programació dels treballs a realitzar i la seva coordinació.

Gestió de compra d'aprovisionament i equips complexos amb autoritat sobre la decisió final.

### Nivell IV

Críteris generals: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors, en un estadi organitzatiu menor.

Tasques que, encara que no suposin coresponsabilitat de comandament, tenen un contingut mig d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instrucció precises de complexitat tècnica mitja amb autonomia dins del procés establert.

Formació: titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió, equivalents a BUP o FP2, complementada amb una experiència dilatada en el lloc de treball.

Compren les següents categories: encarregat, oficial de primera, i encarregat de secció.

En aquest nivell s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

Tasques que consisteixen en el comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris dels oficis industrials.

Programador d'informàtica

Comptabilitat consistent en reunir els elements subministrats pels ajudants i confeccionar aquests, balanços, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs, en base el pla comptable de l'empresa.

Confecció i desenvolupament de projectes complexos segons instruccions.

CVE-DOGC-A-17283067-2017

Responsabilitat de la supervisió, segons especificacions generals rebudes, de la execució pràctica de les tasques de les unitats operatives (taller, laboratori, dependència, etc.).

Activitats que impliquin la responsabilitat d'un torn o de una unitat de producció que puguin ser secundades per un o diversos treballadors del mateix grup professional i nivell inferior.

Gestió de compra d'aprovisionament i béns convencionals de petita complexitat.

Nivell V

Criteris generals: treballs d'execució autònoma que exigeixin, habitualment, iniciativa per part dels treballadors que els duen a terme, comportament, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos i podent ser ajudats per un o més altres treballadors.

Formació: titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió, equivalents a BUP o FP2, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Comprèn les següents categories: operador, oficial de segona, venedor autoventa i torrador.

En aquest nivell s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes i fer propostes de contesta.

Tasques que consisteixin en establir, en base a documents comptables, una part de la comptabilitat.

Càlcul dels salaris i valoració de cost de personal, funcions de cobrament i pagament, depenent i executant directament les ordres d'un comandament superior.

Tractament de textos amb coneixement d'idioma estranger.

Anàlisis físics, químics i biològics i determinacions de laboratori realitzades sota supervisió sense que sigui necessari sempre indicar normes i especificacions, implicant a més la cura dels aparells i la seva homologació, preparació de reactius necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.

Tasques d'oficis industrials (electrònica, soldadura, electricitat, mecànica, etc.) amb capacitat al més alt nivell, que permeti resoldre tots els requisits de la seva especialitat.

Atenció de les comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre de llibres o màquines pertinents a l'efecte dels moviments diaris.

Conducció o conducció amb repartiment, amb permís de conduir de classe C,D,E, entenent que poden combinar l'activitat de conduir amb el repartiment de mercaderies.

Funcions de regulació i control dels processos de producció que generen transformació del producte.

Tasques de regulació i control que es realitzen indistintament en diverses fases i sectors del procés.

Tasques de venda i comercialització de productes que no requereixin d'una especialització tècnica diferent de la pròpia demostració, comunicació de preus i condicions de crèdit i entrega, tramitació de comandes, repartiment, etc.

Nivell VI

Criteris generals: tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es realitzin sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds professionals i aptituds pràctiques i la responsabilitat de la qual està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

Formació: titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalents a EGB o FP1, complementada amb una formació específica al lloc de treball.

Comprèn les següents categories: auxiliar de laboratori, oficial 2a (oficis auxiliars), oficial 1a (envasat i empaquetat).

En aquest nivell s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

Preparació i operatòria en màquines convencionals que comportin l'autocontrol del producte elaborat.

Manipulació de màquines d'envasament o condicionament.

Arxiu, registre, càlcul, facturació o similars que requereixin algun grau d'iniciativa.

CVE-DOGC-A-17283067-2017

Pagament i cobrament a domicili.

Lectura, anotació, vigilància, i regulació sota instruccions detallades dels processos industrials o dels subministres de serveis generals de fabricació.

Conducció de màquines auto propulsades d'elevació, càrrega, o arrossegament.

Tasques d'ajuda en magatzem que, a més de les tasques de càrrega i descàrrega n'impliquin d'altres complementàries als magatzems.

Transport i paletitzat, realitzats amb elements mecànics.

Anàlisis senzills i rutinaris de fàcil comprovació i funcions de presa i preparació de mostres per anàlisis.

Preses de dades en processos de producció, reflectint-les en informes o plantilles segons els codis preestablerts.

Activitat de magatzem que, en tot cas, exigeixin comprovació d'entrades i sortides de mercaderies sota instruccions o pesatge i processament d'aquestes, amb complementació d'albarans i informes.

#### Nivell VII

Críteris generals: tasques consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

Formació: titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió o equivalents a Graduat Escolar o FP1.

Comprèn les següents categories: auxiliar administratiu, ajudant, peó, i oficial 2a (envasat i empaquetat).

En aquest nivell s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

Activitats senzilles i rutinàries o d'ajuda en processos d'elaboració de productes.

Introducció de dades.

Tractament de textos.

Tasques elementals en laboratori.

Activitats manuals en envasat, etiquetatge, etc.

Operacions elementals de màquines senzilles, entenent com a tals aquelles que no requereixen entrenament i coneixements específics.

Càrrega, transport, apilament i descàrrega manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.

Tasques elementals de subministrament de material en el procés productiu i d'alimentació de la cadena de producció.

Neteja de locals, instal·lacions, maquinària, material oficina o laboratori, utensilis i vestuari.

Recepció, ordenació i distribució de mercaderies i gèneres, sense registre del moviment dels mateixos.

Tasques manuals d'aprovisionament i evacuació de matèries primeres elaborades o semielaborades, així com dels estris necessàries en el procés productiu.

Activitats de porteria i recepció de persones, anotació i control d'entrades i sortides.

Telefonista/recepcionista sense coneixement d'idiomes estrangers.

Treballs senzills i rutinaris de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació o similars d'administració.

Tasques auxiliars de verificació i control de qualitat.

Treball qualsevol sense cap mena de precisió.

#### Nivell VIII

Críteris generals: tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb supervisió total, sense coneixements professionals previs, amb l'objectiu que el treballador adquireixi coneixements relacions amb l'activitat de l'empresa.

CVE-DOGC-A-17283067-2017

Formació: no hi ha requisits formatius mínims ja que l'objectiu d'aquest nivell és que adquireixi coneixements relacionats amb la seva professió.

Comprèn les següents categories: aprenent menor de 18 anys, aprenent de 1r any, aprenent de 2n any.

Els treballadors compresos en aquest nivell realitzaran tasques encaminades a l'adquisició de coneixements tant específics com generals de l'empresa i el seu lloc de treball.

## Article 28

### Comissió paritària

Correspon a la Comissió paritària la interpretació de la voluntat de les parts en el present Conveni, així com la resolució de discrepàncies en els casos d'inaplicació del contingut del conveni, en els termes que preveu l'article 13 del present text. L'esmentada Comissió, en les seves reunions, estarà presidida per qui ho hagués estat de la Comissió negociadora, i estarà constituïda per 4 vocals en representació de cadascuna de les parts signatàries, que podran estar assistides pels assessors que designin. Així mateix vetllarà per les condicions de seguretat i higiene i salut laboral en l'àmbit del Conveni.

Per aquest fi ambdues parts nomenaran, entre els seus vocals, representants especialitzats per conèixer les qüestions que se'ls sotmetin en relació amb aquestes qüestions, compromentent-se a sol·licitar l'esmentat informe de la Comissió, amb caràcter previ a qualsevol altra instància.

La Comissió paritària es reunirà en el termini màxim de 15 dies a partir de la data en què es plantegi la qüestió objecte d'interpretació, excepte per als casos d'inaplicació del conveni col·lectiu, en què la Comissió Paritària disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada.

La Comissió paritària intervindrà amb caràcter preceptiu i previ en la conciliació dels conflictes, salvaguardant la llibertat de les parts per, esgotat aquest tràmit obligatori, acudir al Tribunal Laboral de Catalunya.

Com a domicili es fixa indistintament el de l'Associació d'Industrials Torrefactors de Cafè de Catalunya, Viladomat 174, el de la Federació d'Indústria, Construcció i Agro de Catalunya d'UGT, Rambla del Raval, 29-35, 08001 i el de Federació d'Indústria de Comissions Obreres de Catalunya, Via Laietana, 16, 3r, ambdós de la ciutat de Barcelona.

En cas de discrepàncies en el sí de la Comissió paritària aquestes es sotmetran als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic previstos a l'article 83 de l'Estatut dels treballadors.

## Article 29

### Salut laboral

S'acorda la creació d'una Comissió paritària de Seguretat i Salut en el treball i que tindrà atribuïdes les següents funcions:

1. Estudiar els riscos específics de l'activitat i les mesures preventives més adequades en matèria de prevenció de riscos laborals, a fi de proposar la seva inclusió en la redacció del conveni col·lectiu.
2. Proposar i recomanar el contingut mínim de la formació teòrica i pràctica suficient i adequada en matèria preventiva que han de rebre els treballadors en compliment del que preveu l'article 19 de la Llei de PRL, tenint en compte les necessitats i característiques del sector d'activitat.
3. Realitzar el seguiment sobre l'avaluació de la sinistralitat a les empreses i proposar fórmules o recomanacions per a la millor aplicació de la política de prevenció de riscos laborals en les empreses.
4. Resoldre les consultes que es puguin suscitar en matèria de prevenció de riscos laborals específiques per al sector d'activitat.
5. Es crearà la figura del delegat territorial del sector, tant per part dels treballadors com per part de les empreses del sector per donar un major dinamisme i activitat a totes les resolucions de la comissió paritària de seguretat i salut en el treball, i sobretot per atorgar un major protagonisme a les PIMES.

## Article 30

### Denúncia i revisió

La denúncia del present Conveni per a la seva revisió o negociació haurà de ser comunicada per la part que l'insti a l'altra, amb un termini de preavís mínim d'un mes al dia de venciment de la seva vigència prevista. En cas de no ser denunciat en temps i forma, s'estimarà prorrogat en els seus propis termes per una anualitat a partir del seu venciment.

La representació que promogui la denúncia i proposi la negociació haurà de comunicar-les a l'altra per escrit i en la forma establerta en la normativa vigent.

Les parts signants es comprometen a iniciar la negociació del nou Conveni una vegada formulada la denuncia, encara que no s' hagi esgotat la seva vigència temporal.

## Article 31

### El delegat de prevenció del sector

1. Els sindicats signants del Conveni, nomenaran un Delegat de prevenció de sector, com a òrgan de representació sectorial dels treballadors, dins l'àmbit territorial del present conveni.
2. Les competències del Delegat de prevenció del sector seran únicament i exclusivament les següents:
  - a. L'assessorament dels treballadors.
  - b. L'assessorament i col·laboració amb els Delegats de prevenció de les empreses del sector, en compliment de les seves responsabilitats, sense que en cap cas això suposi substituir-los en les seves funcions dins de les seves respectives empreses.
  - c. La vigilància del compliment del conveni en els punts referits a seguretat i salut.
  - d. L'exercici de les funcions que la Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals atribueix als Delegats de Prevenció, sense que això suposi el detriment d'aquestes.
  - e. La mediació quan sigui requerit amb aquesta finalitat, per a la solució dels eventuais conflictes, individuals o col·lectius que puguin sorgir en l'àmbit de les relacions laborals afectades pel present conveni.

## Article 32

### Règim disciplinari. Principis d'ordenació i faltes

#### 1- Principis d'ordenació

1. Les presents normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment de la disciplina laboral, que és un aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de treballadors i empresaris.
2. Les faltes, sempre que siguin constitutives d'incompliment contractual greu i culpable del treballador, podran ser sancionades per la Direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que s'estableix al present capítol.
3. Tota falta comesa pels treballadors es classificarà en lleu, greu o molt greu.
4. La falta, sigui quina fos la seva qualificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador.
5. La imposició de sancions per faltes greus i molt greus serà notificada amb caràcter previ per escrit als representants legals dels treballadors, si n'hi hagués. La imposició de sancions per faltes lleus que comportin suspensió d'ocupació i sou serà informada als representants legals dels treballadors si el treballador sancionat així l'autoritza.
6. La valoració de les faltes i les corresponents sancions imposades per la Direcció de l'empresa seran sempre revisables davant de la jurisdicció competent, en el cas de la qual l'empresari haurà de demostrar, en el corresponent procediment judicial, els fets imputats a la carta de sanció.
7. No es podran imposar sancions que consisteixin en la reducció de la durada de les vacances o una altra minoració dels drets al descans del treballador/a o multa d'haver.

CVE-DOGC-A-17283067-2017

8. Respecte als treballadors, les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies a partir de la data en la qual l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

## 2. Faltes - Graduació de les faltes

### 1. Es consideraran com a faltes lleus:

- a. El retard de més de cinc vegades a l'entrada al treball o si el total dels retards totalitzen més de trenta minuts al mes.
- b. La inassistència injustificada al treball d'un dia durant el període d'un mes. Les absències alienes a la voluntat del treballador que vinguin motivades per circumstàncies extraordinàries i imprevisibles degudament acreditades, no es consideraran injustificades, sense perjudici que no tinguin caràcter retribuït.
- c. La no comunicació amb l'antelació prèvia deguda de la inassistència al treball per causa justificada, llevat que s'acredités la impossibilitat de la notificació.
- d. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps i sempre que això no hagués causat risc a la integritat de les persones o de les coses, en el cas de les quals podrà ser qualificat, segons la gravetat, com a falta greu o molt greu.
- e. La desatenció i falta de correcció en el tracte amb el públic quan no perjudiquin greument la imatge de l'empresa.
- f. Les distraccions en la conservació del material que es tingués càrrec o fos responsable i que produeixin deterioraments lleus del mateix.

### 2. Se consideraran com faltes greus:

- a. El retard de més de set vegades a l'entrada al treball o si el total dels retards totalitzen més de quaranta cinc minuts al mes.
- b. La inassistència injustificada al treball de dos a quatre dies durant el període d'un mes.
- c. El destorb, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguessin incidència en la Seguretat Social.
- d. La simulació de malaltia o accident, sense perjudici del que preveu el paràgraf i del següent apartat.
- e. La suplantació d'un altre treballador, alterant els registres i controls d'entrada i sortida al treball.
- f. La desobediència a les ordres i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o negligències en el treball, llevat que d'elles derivessin perjudicis greus a l'empresa, causessin avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'empresa o comportessin risc d'accident per a les persones, en el cas del qual seran considerades com a faltes molt greus.
- g. La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observats als estris, eines, vehicles i obres al seu càrrec, quan se n'hagués derivat un perjudici greu a l'empresa.
- h. La realització sense l'oportú permís de treballs particulars durant la jornada, així com l'ús d'estrils, eines, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa per a usos aliens als del treball encomanat, fins i tot fora de la jornada laboral.
- i. El trencament o la violació de secrets de reserva obligada que no produeixi greu perjudici per a l'empresa.
- j. L'embriaguesa no habitual en el treball.
- k. La manca de polidesa i netedat personal quan pugui afectar el procés productiu o la prestació del servei i sempre que, prèviament, hagués existit l'oportú advertiment de l'empresa.
- l. L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que no se'n derivés perjudici greu per a les persones o les coses.
- ll. La disminució del rendiment normal en el treball de manera no repetida.
- m. Les ofenses de paraules proferides o d'obra comeses contra les persones, dins del centre de treball, quan no revesteixin acusada gravetat.
- n. Les derivades de l'establert en els apartats 1.d i e del present article.

CVE-DOGC-A-17283067-2017

o. Incomplir la prohibició de fumar al centre de treball a totes les instal·lacions, espais, zones o dependències de l'empresa.

p. Incomplir les obligacions previstes en matèria de bones pràctiques higièniques i de manipulació d'aliments; menjar, beure o mastegar xiclet en zones no permeses, falta de neteja i higiene personal, no mantenir l'uniforme en bones condicions higièniques, lluir cap objecte ornamental tals com anells, braçalets, pírcings, etc., sempre que tals incompliments hagin estat prèviament advertits.

q. La utilització puntual dels mitjans informàtics propietat de l'empresa (correu electrònic, intranet, internet, etc.) per a finalitats diferents de les relacionats amb el contingut de la prestació laboral, sempre que s'hagi informat per escrit de la prohibició prèviament.

r. La reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa i sempre que hagués existit sanció diferent de l'amonestació verbal, en d'un trimestre.

3. Es consideraran com a faltes molt greus:

a. La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida del treball en deu ocasions durant sis mesos o en vint durant un any.

b. La inassistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc d'alterns en un període d'un mes.

c. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualssevol altres persones dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada de treball en un altre lloc.

d. La simulació de malaltia o accident o la perllongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte propi o aliè.

e. L'aperduament o violació de secrets de reserva obligada que produeixi greu perjudici per a l'empresa.

f. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.

g. La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.

h. Les derivades dels apartats 1.d i 2.f, l i m del present article.

i. La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

j. L'abús d'autoritat exercit pels qui exerceixen funcions de comandament.

k. L'assetjament sexual entès com qualsevol comportament de contingut sexual del que l'autor sap o ha de saber que és ofensiu per a la víctima.

l. Qualsevol manifestació o forma de persecució, entesa com aquell comportament que té el propòsit o l'efecte de menyscar la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, amb independència del mòbil del mateix, ja sigui per raó de sexe o obeeixi a altres circumstàncies.

ll. La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.

m. La utilització dels mitjans informàtics propietat de l'empresa (correu electrònic, intranet, internet, etc.) per a finalitats diferents de les relacionades amb el contingut de la prestació laboral sempre que sigui manifestament abusiva, hagi estat advertida prèviament, generi perjudicis per a l'empresa o ho sigui amb finalitats xenòfobes, pornogràfics i d'altres anàlegs.

n. La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en la qual, anteriorment al moment de la comissió del fet, el treballador hagués estat sancionat dues o més vegades per faltes greus, fins i tot de diferent naturalesa, durant el període d'un any.

## Article 33

### Sancions

Les sancions que serà procedent imposar en cada cas, segons les faltes comeses, seran les següents:

1. Por faltes lleus: amonestació escrita o suspensió durant un dia d'ocupació i sou.
2. Por faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de dos a cinc dies.

CVE-DOGC-A-17283067-2017

3. Por faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de quinze dies fins seixanta dies, i acomiadament.

#### Article 34

Assetjament moral i assetjament sexual o per raó de sexe en el treball.

Les empreses del sector es comprometen a pactar protocols interns diferenciats d'actuació sobre aquestes matèries amb les seves representacions legals dels treballadors, per assegurar que qualsevol treballador o treballadora que cregui patir assetjament moral o assetjament sexual en el treball tingui coneixement de les vies internes d'actuació per garantir la investigació i les mesures cautelars pertinents. Per una banda es pactarà un protocol en cas de assetjament moral i per separat una altre en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. (En aquest segon cas es seguiran les instruccions del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa del Consell de Relacions Laborals de Catalunya de 2015).

Tots els treballadors han de ser informats del compromisos existents per a la prevenció de les conductes inapropiades i del procediments i recursos que tenen a la seva disposició per la prevenció de conductes d'assetjament en aquestes matèries així com el recursos amb que poden comptar en cas que sigui necessari.

En tot cas, i mentre no es pactin aquests procediments o protocols a les empreses, els treballadors/es que creguin patir assetjament moral o sexual en el treball hauran d'adreçar-se al Comitè de Seguretat i Salut així com a la Direcció de l'empresa per tal que s'avalui el cas i es puguin posar a disposició de l'afectat o afectada els mitjans necessaris per a la cerca de les solucions més adequades per a l'eradicació i reparació del dany causat.

Els membres del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, així com la Direcció de l'empresa, hauran de guardar el sigil oportú per no entorpir el procés. Especialment valorables seran els casos de assetjament moral o assetjament sexual d'un superior jeràrquic vers els seus subordinats/des.

#### Article 35

Protecció de les víctimes de la violència de gènere

La llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere recull mesures que les empreses han de facilitar en aquests casos, entre elles permisos, reduccions horàries, excedències, suspensió del contracte, canvis d'horaris i canvis de llocs de treball.

Les parts signats del present conveni es comprometen al desenvolupament de les mesures necessàries per la protecció de les víctimes de la violència de gènere, prenent les mesures que siguin necessàries en l'àmbit laboral.

#### Disposicions transitòries

1. Per mutu acord podrà acordar-se la jubilació amb contracte de relleu d'acord amb la normativa vigent.
2. Es crearà una Comissió Conjunta que en un futur tractarà de la formació continuada dels treballadors (que actualment es realitza ja, sota la promoció del Consorci de la Formació Continuada de Catalunya) i sobre la prevenció de riscos laborals, en el sentit de centralitzar en l'autonomia de Catalunya la responsabilitat de realitzar-los, així com el control i seguiment d'aquests cursos.

#### Annex 1

Nivells professionals:

Nivell	Tècnic	Administració	Comercial	Producció
1	Tècnic cap			



CVE-DOGC-A-17283067-2017

2		Cap de primera		
			Cap de vendes	
3		Cap de segona		
				Encarregat general
	Ajudant tècnic			
4				Inspector de vendes
				Encarregat
	Programador			
		Oficial de primera		
5				Encarregat de secció
	Operador			
		Oficial de segona		
6				Torrador
			Venedor autovenda	
				Auxiliar laboratoris
7				Oficial 2a (oficis auxiliars)
				Oficial 1a (envasat i empaquetat)
		Auxiliar administratiu		
8				Ajudant
				Peó
				Oficial 2a (envasat i empaquetat)
				Aprenent menor de 18 anys
8				1er. any
				2n. any

## Annex 2

Taules salarials per als anys 2017, 2018 i 2019

Taules salarials 2017-2019 (Aplicat l'1.6% sobre 2016, 2017 i 2018, respectivament):			
Nivell	Salari base mensual 2017	Salari base mensual 2018	Salari base mensual 2019

CVE-DOGC-A-17283067-2017

1	1468,69	1492,19	1516,06
2	1331,25	1352,55	1374,20
3	1272,58	1292,94	1313,63
4	1180,54	1199,43	1218,62
5	1087,81	1105,22	1122,90
5a*	1057,85	1074,77	1091,97
6	1021,34	1037,69	1054,29
7	996,51	1012,46	1028,66
8	707,70	719,02	730,52

\*Per al cas del personal que realitzi tasques comercials, en el cas que disposin d'un sistema de comissió segons vendes, la percepció total mensual serà la determinada al nivell 5a.

(17.283.067)