

ALTRES DISPOSICIONS

DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

RESOLUCIÓ EMT/3184/2021, de 13 d'octubre, 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 16 de juny de 2021 i 5 d'octubre de 2021, per la part empresarial, pel Gremi de Torrefactors de Catalunya i per la part social per la Federació d'Indústria de CCOO de Catalunya i per la Federació d'Indústria, Construcció i Agro de Catalunya d'UGT, 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 col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball 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 col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, 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, 13 d'octubre de 2021

Òscar Riu i Garcia

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

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

CVE-DOGC-A-21298072-2021

de l'altra per la Federació d'Indústria, Construcció i Agro de Catalunya d'UGT de Catalunya (FICA), i la Federació d'Indústria de CCOO de Catalunya,

Article 2

Àmbits del conveni

Les estipulacions del Conveni obliguen la totalitat d'empreses i persones treballadores dedicades 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 2021 (excepte aquells articles que indiquin altre data d'efectes) i s'estendrà la seva durada fins al 31 de desembre de 2023. La seva vigència serà de tres anys.

Article 4

Denúncia i revisió

La denúncia del present Conveni per a la seva revisió o negociació, se efectuarà dins dels tres mesos anteriors a la data del seu venciment inicial o a la de qualsevol de les seves pròrrogues. 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 5

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 l'any 2021. 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 6

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. Per l'aplicació dels increments salarials del present conveni, veure Disposició Transitòria tercera.

L'increment salarial serà de l'1% per a l'any 2021, sobre les taules salarials de 2020 i amb efectes de l'1 d'octubre de 2021. De l'1,25% per a l'any 2022, sobre les taules salarials de 2021, amb efectes de l'1 de gener de 2022 i de l'1,5% per a l'any 2023 sobre les taules salarials de 2022, amb efectes de l'1 de gener de 2023.

Així mateix, si l'IPC general espanyol acumulat dels anys 2022 i 2023 supera els percentatges d'increments pactats per aquest dos anys, es procedirà a incrementar la diferència salarial entre els increments pactats i l'IPC acumulat ambdós anys. En aquest supòsit, aquest increment quedarà reflectit en nòmina a l'1 de gener de 2024.

Article 7

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 8

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 aquelles persones treballadores 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 percebin, que no serà compensable ni absorbible i tindrà els increments que es pactin en conveni.

Article 9

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 10

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 11

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 12

Hores extraordinàries

S'estarà al que disposa l'article 35 del del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 13

Contracte de formació

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

Article 14

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

CVE-DOGC-A-21298072-2021

De conformitat amb el que estableixen els articles 41.6, 82.3 i 85.3 c) del text refós de la Llei 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 15

Jornada

La jornada laboral màxima anual serà de 1776 hores efectives, de dilluns a divendres. A partir de l'any 2023, la jornada laboral anual serà de 1.768 hores efectives, de dilluns a divendres.

Es respectaran les jornades actualment existents que en el seu còmput anual siguin més beneficioses per a les persones treballadores.

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.

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

Article 15.1

Distribució irregular de la jornada

Sobre el calendari laboral de la empresa, la direcció podrà, prèvia comunicació i consulta amb la representació legal de les persones treballadores, establir una jornada irregular, sense sobrepassar la jornada màxima anual, amb els termes establerts en l'article 34 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, 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 y el començament de la següent transcorre com a mínim 12 hores.

El numero de 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 de les persones treballadores i a les persones treballadores afectades 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 de les persones treballadores, com es regularitza la jornada. Preferiblement, les hores treballades en mes es compensaran amb dies sencers de descans, excepte per acord individual.

Article 16

Festes i permisos

Les persones treballadores 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 (només per aquelles persones treballadores que no tinguin dret per la falta de carència, al permís per 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 la persona treballadora 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.

CVE-DOGC-A-21298072-2021

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 de les persones treballadores en els termes establerts legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats 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 17

Suspensió de contracte per naixement de fill, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment.

1.- Permís per naixement.

A partir de l'1 de gener de 2021, cada progenitor gaudirà del mateix període de suspensió del contracte de treball de 16 setmanes, sent les primeres 6 setmanes d'obligatori compliment ininterrompudes immediatament posteriors al part, i les quals s'hauran de gaudir a jornada completa per al compliment dels deures derivats de la cura del menor.

La durada de la suspensió variarà en els supòsits de part múltiple i en els de fill/a amb discapacitat, de conformitat amb el previst legalment.

En cas de mort de la mare biològica, amb independència que aquesta treballés o no, l'altra progenitor tindrà dret a la totalitat de 16 setmanes de suspensió previstes per a la mare biològica.

En el cas de naixement, l'altre progenitor podrà seguir fent ús del període de suspensió inicialment cedit per la mare biològica encara que, en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball, aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de part prematurs i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi d'estar hospitalitzat després del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres que necessiten el nounat requereixi, per alguna condició clínica, hospitalització posterior al part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'amplia en tants dies com el nascut es troba en centre hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

2.- Permís per adopció, guarda amb finalitat d'adopció i acolliment

A partir de l'1 de gener de 2021, cada progenitor disposarà d'un període de suspensió de 16 setmanes, de les quals les primeres 6 es gaudiran de manera ininterrompuda i a temps complet, immediatament després de la resolució judicial per la que constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guàrdia amb finalitats d'adopció o acolliment.

Les 10 setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda, dins dels 12 mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment. La suspensió de les 10 setmanes es pot exercitar en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que es determinin.

En cap cas un mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió prevista per a cada cas en aquest apartat, es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució de la constitució de la adopció.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que es pugui transferir l'exercici a un altre adoptant,

guardador amb finalitats d'adopció o acollidor.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar el seu gaudiment simultani de les deu setmanes voluntàries per a raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit.

En el cas que tots dos progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, podent-se gaudir en períodes setmanals de forma simultània o successiva, dins dels límits de gaudi compartit establerts per a cada any del període transitori. Aquests es podran gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els l'empresa i la persona treballador afectada.

Article 18

Parelles de fet

Es reconeix a les parelles de fet, els beneficis dels articles 16,23 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 19

Vacances

Les persones treballadores afectades pel conveni gaudiran 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 ininterromputament 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.

Serà d'aplicació, mentre duri la seva vigència, allò que es disposa a l'article 38.3 paràgraf segon de l'Estatut dels treballadors que textualment diu: Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa al qual es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst als apartats 4,5,i 7 de l'article 48 d'aquesta Llei, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la de gaudir del permís que per aplicació del citat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, tot i que hagi finalitzat l'any natural al què corresponguin.

En el supòsit de que el període de vacances coincideixi amb una Incapacitat temporal per contingències diferents a las senyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti a la persona treballadora gaudir-les, total o parcialment durant l'any natural a que corresponguin, la persona treballadora 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 20

Excedència

De conformitat amb el que disposa l'article 46.5 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, la persona treballadora 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 de les persones treballadores per atendre a la cura del fill, s'estarà al que disposa l'article 46.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Article 21

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, la persona treballadora, 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, la persona treballadora 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.

Per el període comprés des de la signatura del present Conveni i fins al 31 de desembre de 2021, les empreses complimentaran la prestació de les baixes diagnosticades per Covid 19, fins al 100% del salari, amb un màxim de 15 dies.

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'una persona treballadora, 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

Jubilació

Les persones treballadores 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 26

Garanties sindicals

Els membres del Comitè d'empresa i Delegats de personal, com a representants legals de les persones treballadores, disposaran de les garanties establertes en l'article 68 del text refós de la Llei 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 27

Roba de treball

A les persones treballadores que per les tasques encomanades les precisés per al seu treball, se'li proveirà de les peces que l'empresa determini, després de consultar amb les persones treballadores, 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 28

Definició de l'estructura professional

Les persones treballadores que prestin els seus serveis en les empreses incloses en l'àmbit del present Conveni seran classificades 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 mes representatives que desenvolupin les persones treballadores.

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

Factors d'enquadrament

L'enquadrament de les persones treballadores, incloses en els àmbits d'aplicació del present Conveni, dins de l'estructura professional pactada i, en conseqüència, l'assignació de cadascuna d'elles 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 adquireixis 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.

CVE-DOGC-A-21298072-2021

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.

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 aquelles persones treballadores 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 aquelles persones treballadores 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 aquelles persones treballadores 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 aquelles persones treballadores 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/a 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.

CVE-DOGC-A-21298072-2021

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.

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

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

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.

Comprèn les següents categories: cap de segona, encarregat/ada general, ajudant tècnic i inspector/ora de vendes.

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

Realització de funcions tècniques a nivell acadèmic mitjà, que consisteixin 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

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

Tasques que, encara que no suposin corresponsabilitat de comandament, tenen un contingut mitjà 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

CVE-DOGC-A-21298072-2021

FP2, complementada amb una experiència dilatada en el lloc de treball.

Comprèn les següents categories: encarregat/ada, oficial de primera, i encarregat/ada de secció.

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

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

Programador/a 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.

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 més persones treballadores 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 de les persones treballadores que els duen a terme, comportament, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos i podent ser ajudats per una o més persones treballadores.

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/ora, oficial de segona, venedor/ora autovenda i torrador/ora.

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 consisteixen 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

CVE-DOGC-A-21298072-2021

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.

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.

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

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

Nivell VII

Criteris 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/iva, 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, entenen 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 d'oficina o laboratori, utensilis i vestuari.

CVE-DOGC-A-21298072-2021

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

Críters generals: Tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb supervisió total, sense coneixements professionals previs, amb l'objectiu que la persona treballadora adquireixi coneixements relacions amb l'activitat de l'empresa.

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/a menor de 18 anys, aprenent/a de 1r any, aprenent/a de 2n any.

Les persones treballadores compreses 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 29

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 14 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, comproment-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 (FICA), 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 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Article 30

Salut laboral

CVE-DOGC-A-21298072-2021

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 les persones treballadores en compliment del que preveu l'article 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals, 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/de la delegat/ada territorial del sector, tant per part de les persones treballadores 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 31

El/la delegat/da de prevenció del sector

1. Els sindicats signants del Conveni, nomenaran un/a Delegat/ada de prevenció de sector, com a òrgan de representació sectorial de les persones treballadores, dins l'àmbit territorial del present Conveni.
2. Les competències del/a Delegat/ada de prevenció del sector seran únicament i exclusivament les següents:
 - a. L'assessorament de les persones treballadores.
 - b. L'assessorament i col·laboració amb els/les Delegats/ades 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/les Delegats/ades 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 les persones treballadores i empresaris/àries.
2. Les faltes, sempre que siguin constitutives d'incompliment contractual greu i culpable de la persona treballadora, podran ser sancionades per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que s'estableix al present capítol.
3. Tota falta comesa per les persones treballadores 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 a la persona treballadora.
5. La imposició de sancions per faltes greus i molt greus serà notificada amb caràcter previ per escrit als representants legals de les persones treballadores, si n'hi hagués. La imposició de sancions per faltes lleus que comportin suspensió d'ocupació i sou serà informada als representants legals de les persones treballadores si la

persona treballadora sancionada 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/ària 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 de la persona treballadora o multa d'haver.

8. Respecte a les persones treballadores, 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 de la persona treballadora 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'una altra persona treballadora, 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.
- 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/es 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

CVE-DOGC-A-21298072-2021

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.
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 de les persones treballadores, per assegurar que qualsevol persona 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).

Totes les persones treballadores han de ser informades 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, les persones treballadores 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'erradicació 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/ades.

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.

Article 36

Igualtat real i efectiva de dones i homes a les empreses

1. Totes les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estan obligades a respectar la igualtat de

CVE-DOGC-A-21298072-2021

tracte i oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar les mesures necessàries per tal d'evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre homes i dones.

2. De conformitat a l'anterior, s'haurà de respectar en tot moment la normativa dictada a l'efecte, concretament, el Reial Decret Llei 6/2019, de data 1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la feina i l'ocupació; el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat, el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes; així com la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes; o aquelles vigents en cada moment.

3. Totes les empreses incloses sota l'àmbit d'aplicació del present Conveni, estan obligades a prendre les accions necessàries per evitar qualsevol conducta que pugui ser qualificada com d'assetjament sexual o per raó de gènere, d'orientació sexual o identitat de gènere, motiu pel qual elaboraran un protocol d'actuació que abordi els procediments previstos per abordar aquest tipus de situacions.

Article 37

Plans d'Igualtat

De conformitat amb allò disposat en la Llei Orgànica 3/2007, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb la representació legal del personal en la forma que es determini en la legislació laboral.

Aquelles empreses que en cada moment superin el topall de plantilla legalment establert, hauran de dur a terme l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.

Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la representació legal del personal, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per a l'elaboració i aplicació de dit pla, en els termes que es fixin en l'acord.

L'elaboració i implantació d'igualtat serà voluntària per a la resta d'empreses, seguint els procediments legalment establerts.

A efectes d'allò regulat en el present Conveni respecte als plans d'igualtat i als diagnòstics de situació, s'haurà de tenir en compte l'assenyalat a l'article 5 de la Llei Orgànica 3/2007, segons el qual, no constituirà discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una relacionada amb el gènere quan, degut a la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context en el que es portin a terme, dita característica constitueixi ja un requisit professional essencial i determinant, sempre i quan l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

Igualment, la Llei Orgànica 3/2007 haurà de ser interpretada sempre en termes raonables tenint en compte que les plantilles de les empreses són producte d'una decantació natural en el temps que obeeixen a uns antecedents connectats amb els dels propi mercat de treball i l'ocupació i una menor participació històrica de les dones en les tasques de producció. De tot allò no se'n deriven necessàriament supòsits de discriminació laboral ja que les possibles diferències existent respecte a la quantificació de gèneres en la plantilla puguin estar d'alguna manera motivades per les raons abans dites. Això no obsta perquè en el futur les decisions empresarials s'acomodin als termes previstos en la Llei, de tal forma que les decisions empresarials no només no afavoreixin cap discriminació sinó que pel contrari procurin i facilitin la plena incorporació de la dona i de l'home a totes les tasques o llocs de treball existents en les estructures del sector d'atenció a la dependència i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal.

Article 38

La Comissió sectorial per a la igualtat d'oportunitats

La Comissió paritària del conveni amb la finalitat d'abordar els compromisos del present capítol assumeix:

- Entendre en termes de consulta sobre els dubtes d'interpretació i/o aplicació que pugui sorgir en les empreses en relació amb les disposicions sobre plans d'igualtat establertes en els articles anteriors.
- Seguiment de l'evolució dels plans de igualtat acordats en les empreses del sector.
- Possibilitat d'elaborar dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i oportunitats

entre dones i homes en el treball a sol·licitud de les parts.

- Si així es pacta en el si de la comissió, podrà elaborar un estudi específic en relació amb la Igualtat d'Oportunitats en el sector i, en concret, una avaluació de la situació laboral i d'ocupació de les dones, a realitzar a través d'una enquesta sectorial d'aplicació del conveni i pel qual serà necessari que les dades es presentin en aquesta darrera, desagregats per gènere.

- En base a les conclusions obtingudes, s'examinarà de nou amb la Direcció General d'Igualtat un possible conveni de col·laboració concret, així com la possibilitat d'elaborar un codi de bones pràctiques en matèria d'igualtat de tractes i oportunitats en les empreses del sector.

- El resultat de la posada en comú d'aquests informes i les seves conclusions, constituirà la memòria anual sobre igualtat d'oportunitats del sector.

Article 39

Igualtat col·lectiu LGTBI

Les parts signatàries del Conveni col·lectiu, a fi de donar compliment i desenvolupament al que s'estableix en la Llei 11/2014, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, en particular el que s'estableix en els seus articles 20 i 21, recomanen l'adopció de mesures dirigides a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, del col·lectiu LGTBI.

En aquest sentit, recomanen que les matèries per tractar, a més de les quals decideixin les parts en el seu moment, puguin ser les següents:

a) Integració del conjunt de mesures i polítiques antidiscriminatòries LGTBI, en un pla que pugui ser avaluat periòdicament entre la Direcció de l'empresa i RLT.

b) Establir mesures d'igualtat de tracte en els processos de selecció, contractació, formació, promoció i, en general, de qualsevol mena de discriminació en les condicions d'ocupació.

c) Promoure que qualsevol dret o benefici social que tingui com a referència la família inclogui a les famílies i parelles conformades per gais i lesbianes.

d) Establir un programa de sensibilització en l'empresa respecte al dret d'igualtat del col·lectiu LGTBI i, especialment, respecte a les mesures d'igualtat acordades.

e) Formació específica als comandaments intermedis i a la RLT.

f) Que el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe inclogui les accions discriminatòries o d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere que garanteixi la solució, la reversió de la situació discriminatòria i protegeixi l'ús de la persona afectada.

A fi de promoure les millors pràctiques d'igualtat en relació amb el col·lectiu LGTBI, s'orienta a fer difusió de les experiències positives davant la Comissió de responsabilitat social del Consell de Relacions Laborals.

Disposicions Transitòries

Primera

Per mutu acord podrà acordar-se la jubilació amb contracte de relleu d'acord amb la normativa vigent.

Segona

Es crearà una Comissió conjunta que en un futur tractarà de la formació continuada de les persones treballadores (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.

Tercera

Els increments salarials acordats per als anys 2021, 2022 i 2023 seran d'aplicació sobre els imports que per cada grup professional de l'any anterior es reflecteixin a les taules salarials de conveni, únicament durant la vigència del Conveni.

Annex 1

Nivells professionals

Nivell	Tècnic	Administració	Comercial	Producció
1	Tècnic/ica cap			
2		Cap de primera		
			Cap de vendes	
3		Cap de segona		
				Encarregat/ada general
	Ajudant tècnic			
			Inspector/ora de vendes	
4				Encarregat/ada
	Programador/ora			
		Oficial de primera		
				Encarregat/ada de secció
5	Operador/ora			
		Oficial de segona		
				Torrador/ora
			Venedora autovenda	
6				Auxiliar laboratoris
				Oficial 2a (oficis auxiliars)
				Oficial 1a (envasat i empaquetat)
7		Auxiliar administratiu/iva		
				Ajudant
				Peó
				Oficial 2a (envasat i empaquetat)

CVE-DOGC-A-21298072-2021

8				Aprenent/a menor de 18 anys
				1er. any
				2n. any

Annex 2

Taules salarials per als any 2021,2022 i 2023 (per 15 pagues anuals)

Nivell	Salari base mensual 2021 (aplicat 1% sobre 2020, amb efectes 1.10.21)	Salari base mensual 2022 (aplicat 1,25% sobre 2021)	Salari base mensual 2023 (aplicat 1,5% sobre 2022)
1	1531,22	1550,36	1573,62
2	1387,94	1405,29	1426,37
3	1326,77	1343,35	1363,50
4	1230,81	1246,19	1264,88
5	1134,13	1148,31	1165,53
5a*	1102,89	1116,68	1133,43
6	1064,83	1078,14	1094,32
7	1038,95	1051,93	1067,71
8	895,54	906,73	920,33

*Pel cas de les persones treballadores que realitzin tasques comercials, en el cas que disposin d'un sistema de comissió segons vendes, la percepció total mensual serà la determinada al nivell 5a.

(21.298.072)