



RESOLUCIÓ, de 22 de desembre de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses de begudes refrescants, xarops i orxates de la província de Barcelona per als anys 2021-2023 (codi conveni núm. 08001815011995).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses de begudes refrescants, xarops i orxates de la província de Barcelona subscrit en data 29 de juny de 2021, d'una banda, per la part social, per la Federació d'Indústria de CCOO Catalunya i FICA-UGT i, d'una altra, per la representació empresarial, pel Gremi de Begudes Refrescants de Barcelona, de conformitat amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses de begudes refrescants, xarops i orxates de la província de Barcelona per als anys 2021-2023 (codi conveni núm. 08001815011995) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

XXIX CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR D'EMPRESSES DE BEGUES REFRESCANTS, XAROPS I ORXATES DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA 2021-2023

CAPÍTOL 1 Disposicions generals

Secció 1 Àmbit

Article 1. *Parts negociadores*

El present conveni col·lectiu ha estat negociat per Gremi de begudes refrescants, xarops i orxates de Barcelona, i per la Federació d' indústria de CCOO de Catalunya i la Federació d'Indústria, Construcció i Agro de la UGT de Catalunya.

Article 2. *Àmbit funcional*

Aquest Conveni és aplicable a les indústries d'elaboració i/o distribució majorista de begudes refrescants, xarops i orxates, de manera principal i majoritàriament, tanmateix complementada amb la distribució de productes d'alimentació i altres majoritàriament per Horeca.

Article 3. *Àmbit territorial*

Aquest Conveni és d'àmbit provincial, i s'estén a la província de Barcelona; hi queden inclosos tots els centres de treball a què l'àmbit funcional es refereix situats a la província, tot i que la seu central o el domicili social de l'empresa radiqui fora d'aquest terme provincial.

Article 4. *Àmbit personal*

Queden incloses en l'àmbit del Conveni les persones que tinguin la qualitat de treballadors i treballadores a càrrec de les empreses que afecta. Queden expressament exceptuades de

l'àmbit personal d'aquest Conveni les relacions regulades pels articles 1.3 i 2 de l'Estatut dels treballadors.

Secció 2 Vigència, durada i pròrroga

Article 5. *Vigència*

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2021

Article 6. *Durada*

La durada d'aquest Conveni serà 3 anys i el seu efecte finalitzarà el dia 31 de desembre de 2023

Article 7. *Pròrroga, denuncia, termini màxim per a l'inici de negociació del nou conveni.*

El Conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, tret que sigui objecte de denúncia per a la revisió o la rescissió.

Qualsevol de les parts signants podrà denunciar aquest Conveni un mes abans de la seva finalització i vigència, o de les seves pròrrogues. Per tal que la denúncia sigui efectiva haurà de fer-se mitjançant comunicació escrita a l'altra part, comunicació que haurà de registrar-se al departament corresponent de la Generalitat de Catalunya.

En el termini màxim d'un mes des de la recepció de la comunicació es constituirà la comissió negociadora i es procedirà de conformitat a l'article 89.2, paràgraf segon, del Estatut dels Treballadors.

En tant no s'arribi a un nou acord i les parts continuïn negociant el Conveni denunciat mantindrà la seva vigència.

Secció 3 Prelació de normes, absorció, compensació i vinculació a la totalitat

Article 8. *Prelació de normes*

Les normes que conté aquest Conveni regulen les relacions entre les empreses i el seu personal amb caràcter preferent i prioritari a altres disposicions de caràcter general, fins i tot en aquelles disposicions materials en què les estipulacions són diferents, o en disposicions d'àmbit general, i que es consideren compensades amb el conjunt de les millores i condicions d'aquest Conveni. Amb caràcter supletori i pel que fa al que no preveu, cal aplicar les disposicions que estableixen l'Acord Marc per les indústries de begudes refrescants (BOE 270. De 11 de novembre de 1999), l'Estatut dels treballadors i altres disposicions de caràcter general.

Article 9. *Compensació*

Les millores retribuïdores que s'acorden en aquest Conveni han de ser aplicades efectivament per totes les empreses; consegüentment, i no són compensables amb les millores que, ultra les condicions del XXVIII Conveni, les empreses hagin concedit o reconegut abans del dia 31 de desembre de 2020.

Pel que fa als increments que les empreses hagin concedit des de l'1 de gener de 2021 sí que seran compensables amb les millores que es pacten en aquest Conveni.

Article 10. *Absorció*

Les condicions retribuïdores o laborals que en el futur es promulguin per disposició legal únicament tindran eficàcia i es podran aplicar si, considerades en conjunt i en còmput anual, ultrapassen les condicions d'aquest Conveni, també valorades en conjunt i en còmput anual.

Altrament, seran absorbides i compensades per aquestes últimes condicions i substituiran el Conveni en els seus propis termes sense cap modificació pel que fa als conceptes, les condicions i les retribucions.

Article 11. *Vinculació a la totalitat*

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible; a l'efecte de l'aplicació pràctica, cal considerar-les globalment.

Quant al supòsit que preveu l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, cal atènyer-se al que la jurisdicció competent resolgui.

Article 12. *Garantia general*

Sens perjudici del que estableixen els articles 9 i 10 sobre compensació i absorció, cal respectar les condicions econòmiques que en conjunt i en còmput anual siguin més beneficioses en relació amb les fixades per aquest Conveni i mantenir-les estrictament "ad personam"

Secció 4 Comissió Paritària

Article 13. *Comissió Paritària*

13.1 Es crea la Comissió Paritària que preveu l'Estatut dels treballadors com a organisme d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

13.2 La Comissió Paritària és integrada per 4 vocals en representació dels empresaris i empresàries i 4 més en representació legal dels treballadors i treballadores, sempre escollits d'entre els que han integrat les representacions de la Comissió deliberadora del Conveni.

13.3 La Comissió Paritària quedarà vàlidament constituïda amb la presència de tres representats de la part social i tres representants de la part empresarial.

13.4 Poden assistir a les reunions de la Comissió, amb veu però sense vot, les persones assessores de les representacions respectives que hi siguin citats.

13.5 Són funcions de la Comissió Paritària aquelles que li assigna la legislació vigent, especialment, les següents:

- a) La interpretació del Conveni.
- b) L'arbitratge en les qüestions que les parts sotmetin a consideració.
- c) La resta de funcions que li són atribuïdes mitjançant aquest Conveni.
- d) De conformitat amb l'establert als articles 41.6, 82.3 y 85.3 c) de l'Estatut dels Treballadors, se estableixen les condicions i procediments per resoldre de manera efectiva les discrepàncies en la negociació per la modificació de les condicions de treball de caràcter col·lectiu i inaplicació de les condicions de treball establint a tal efecte que en cas de desacord les parts sotmetran la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, la qual disposarà d'un màxim de set dies per fer un pronunciament a contar des de que la discrepància fos plantejada. De no arribar a cap acord la discrepància serà sotmesa en un termini de set dies al Tribunal Laboral de Catalunya mitjançant els procediments que estableix el seu reglament.
- e) Les parts signants d'aquest conveni col·lectiu acorden que les empreses que promoguin iniciatives d'inaplicació del conveni col·lectiu, a l'empara de l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, ho comuniquin prèviament a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu, així com el resultat final. Aquesta comunicació ha d'anar acompanyada de les causes al·legades que puguin justificar la mesura. Les causes han de ser acreditades documentalment. Les representacions patronals i sindicals membres de la Comissió Paritària poden exercir funcions d'assessorament

de les parts. En cas d'acord a l'empresa o solució arbitral respecte de la no aplicació del conveni col·lectiu, atenent al seu caràcter legalment transitori, qualsevol de les parts pot plantejar la revisió de les mesures d'inaplicació en la mesura que es modifiquin les causes que van donar ocasió a aquesta inaplicació. Aquesta iniciativa de revisió s'ha de comunicar prèviament a la Comissió Paritària, així com el resultat final, amb el mateix objecte i procediment que en la no aplicació inicial.

f) D'acord amb els canvis legislatius i amb l'objecte d'adaptar possibles canvis legislatius futurs de la manera més eficaç possible es faculta la comissió paritària del conveni, prèviament constituint-se com comissió negociadora, a adaptar o, si s'escau modificar el text del conveni a la normativa legal.

g) La Comissió Paritària haurà de resoldre en qualsevol dels casos anteriors en que sigui requerida la seva intervenció en un termini màxim de set dies naturals.

13.6 Per qualsevol consulta, o requeriment d'intervenció de la Comissió paritària els interessats es podran adreçar-se per escrit a:

CCOO, Federació d'indústria, Via Laietana, 16, 3^a, 08003 Barcelona, Planta 3^a
UGT, Federació d'indústria, construcció i agro, Rambla del Raval, 29-35, 08001 Barcelona, Planta 2^a.

Gremi de begudes refrescants, Roger de Llúria, 87 1er 08009-Barcelona,

CAPÍTOL 2 Grups professionals

Secció 1 Àrees funcionals

Article 14

L'organització del treball, d'acord amb el que preveu el present conveni col·lectiu i la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de l'empresa. Tot i això, s'estableixen les següents àrees funcionals a las que s'hauran d'adscriure els treballadors i treballadores afectats per aquets conveni.

Àrea Funcional d'Administració i Estructura, compren a les persones treballadores adscrites a tasques de direcció, administratives, i de serveis auxiliars de estructura i manteniment de l'empresa

Area Funcional Comercial, compren les tasques i activitats tendents a la oferta, promoció prospecció de vendes i venda dels productes de l'empresa.

Area Funcional de Distribució, compren les tasques de distribució capil·lar dels productes als clients de l'empresa, mitjançant vehicle assignat per l'empresa i els treballs de càrrega i descàrrega de les mercaderies, incloent, si fos el cas, tasques d'auto-venda amb cobrament i liquidació de factures.

Area Funcional de Producció i Logística, compren les tasques de fabricació, qualitat, anàlisi de productes, envasat i etiquetat de productes, i el magatzematge i gestió logística per la seva posterior distribució capil·lar o a l'engròs.

Secció 2 Definició dels grups professionals

Article 15

De conformitat en allò que disposa l'article 22 de la Llei del estatut dels treballadors s'estableixen els següents grups professionals

GRUP PROFESSIONAL 1

Criteris generals: les persones treballadores que dirigeixen les diverses activitats de l'empresa. Les seves funcions comprenen l'elaboració de polítiques, ordenació i control d'activitats de l'organització, establiment i manteniment de les estructures productives i de suport, així com el desenvolupament de la política industrial, financera, comercial o de recursos humans de l'empresa. Prenen decisions o participen en la seva elaboració i desenvolupen llocs de total responsabilitat sobre cadascun dels grups professionals.

Formació: Tindran una formació de titulació universitària de grau superior o de post grau o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Funcions: Dirigir i integrar els treballs en els àmbits funcionals establerts, direcció general, comercial, financer o administratiu, producció, qualitat, laboratori, logística, mantenint la planificació i el control dels mateixos, amb drets de comandament i relacions humanes. Resoldre anomalies o incidents, coordinant l'execució de les tasques departamentals heterogènies dins de les seves àrees d'actuació. Actuar per delegació de la direcció de l'empresa donant explicacions de la seva gestió, assumint plena responsabilitat en el compliment de la seva missió. Assumir plena responsabilitat sobre totes les activitats dins de l'àrea, servei o departament. Això suposarà: a) en àmbits productius, dirigir tots els treballs d'elaboració i/o fabricació, tenint a les seves ordres les persones treballadores del centre productiu, ja siguin persones tècniques i obrers i obreres; b) en àmbits administratius, dirigir conforme a criteris organitzatius, coneixent els mètodes de treball, comptabilitat superior, anàlisis i previsions econòmiques i financeres; c) en l'àmbit comercial, dirigir conforme a criteris de mercat, tenint coneixement d'organització comercial, prospecció de mercats i publicitat, així com l'actuació en els mercats nacionals i internacionals; d) en l'àmbit de la distribució dirigir conforme a les necessitats i ubicació dels clients. Organitzar i administrar amb total autonomia i iniciativa la seva àrea, controlant la qualitat, definint processos, i adaptant-los a les necessitats que vagi tenint el negoci.

Es corresponen amb aquets grup les categories del Cap de 1ª que establia l' anterior conveni

GRUP PROFESSIONAL 2

Criteris generals: Les persones treballadores que coordinen diverses funcions, amb plena responsabilitat de gestió d'un o varis departament de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades dels seus superiors, als quals hauran de donar explicacions de la seva gestió. Les seves funcions suposen la realització de tasques d'alta complexitat o inclús la participació en la definició dels objectius a aconseguir, amb alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. També les persones treballadores titulades de grau superior que desenvolupin funcions en un lloc de treball que requereixi aquesta titulació.

Formació: Tindran una formació de titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Funcions: Supervisar i organitzar els diferents treballs de producció, administració o comercialització, amb l'ordenació de responsabilitats i de llocs de treball, tendents a concretar els resultats esperats en la seva funció. Funcions de caràcter tècnic anàlogues o subordinades a les realitzades pel personal tècnic titulat, transmetent ordres a nivell de producció, qualitat, administratiu o comercial. Activitats que comportin comandament directe sobre els subordinats/des a ells/es, amb total responsabilitat sobre els actes d'aquests. S'encarrega d'imprimir unitat dins de l'equip, tenint al seu càrrec un departament i amb la responsabilitat sobre la gestió de la mateixa. Intermediari entre la direcció de l'àrea i les persones sota la seva responsabilitat, explicant la seva gestió davant la citada direcció. Participació en la definició dels objectius a aconseguir.

Es corresponen amb aquets grup les categories del Encarregat General i Encarregades generals que establia l' anterior conveni

GRUP PROFESSIONAL 3.

Criteris generals: les persones treballadores que coordinen alguna funció que suposa la integració de les tasques realitzades per un equip de col·laboradors, d'àmbit inferior al departament. Desenvolupen tasques complexes però homogènies amb cert contingut intel·lectual o d'interrelació humana. També, en l'àmbit funcional d' Administratiu, Comercial, distribució i producció i logística aquestes persones treballadores titulades de grau superior o mig que desenvolupin les seves funcions en un lloc de treball que requereixi l'esmentada titulació.

Formació: Tindran una formació de titulació universitària de grau superior o mig o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Funcions: Realització de proves i de treballs complexos sota la iniciativa del responsable departamental, donant explicacions de la seva gestió, tenint els coneixements suficients per la seva adequada interpretació. Ordenar els treballs realitzats per les persones treballadores de la secció o equip que se li ha encomanat, distribuint les tasques que componen els diferents treballs. Respondre del bon ús dels equips. En l'activitat comercial, efectua visites periòdiques a la zona o regió que té assignada amb l'objectiu de promoure vendes, comprovar el treball de l'equip de comercials en el desenvolupament de la distribució i venda dels productes de l'empresa. Coordinació d'equips en les activitats d'elaboració, embotellat, emmagatzematge i administració dels productes de l'empresa, estant a les ordres dels caps departamentals d'aquesta o del personal tècnic.

Es corresponen amb aquets grup les categories de Encarregat de secció i Encarregat General de Distribució, i a l'àrea funcional de distribució i logística Capatàs.

GRUP PROFESSIONAL 4

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

Formació: Tindran una formació de titulació a nivell de batxiller o tècnic especialista o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Funcions: Realització de les ordres o encàrrecs dels Caps i del personal tècnic, essent responsable de la seva execució i del bon ús dels equips, dins de la seva especialitat. Tasques amb iniciativa, especialització i plena responsabilitat en la seva escomesa, amb la possibilitat de supervisar o realitzar la tutoria a altres persones treballadores. Té al seu càrrec en particular alguna funció vinculada a activitats de producció elaboració, embotellat, control de qualitat, manteniment, comptabilitat, control de gestió, administració comercial, compres, planificació, logística, jurídic, recursos humans, màrqueting, vendes, relacions públiques, sistemes d'informació, auditoria, etc.

Són exemples d'aquestes activitats dins de l'àrea funcional de producció els encarregats dels anàlisis físics, químics, biològics i determinacions de laboratori, la cura dels aparells i la seva homologació, preparació de reactius necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisis.

A la mateixa àrea de producció: tasques de regulació i control de processos de producció que generen transformació de producte, preparació d'operacions en màquines convencionals que comptin l'autocontrol del producte elaborat.

A l'àrea d' Administració: la comptabilitat consistent en reunir informació per la confecció de balanços, costos, previsions de tresoreria i altres feines anàlogues en base al pla comptable de l'empresa; càlcul de salaris i valoració dels costos de personal, funcions de cobrament i pagament; tractament de textos amb coneixement d'idioma estranger.

A l'àrea Comercial realitza visites a clients o possibles clients amb l'objecte d'obtenir comandes i efectuar altres feines pròpies de la seva escomesa, com la comunicació de preus, condicions de crèdit i entrega, tramitació de comandes, activitats de promoció i prospecció de vendes i accions publicitàries , etc.

A l' àrea de Distribució s' ocupa de la distribució capil·lar als clients de l' empresa , conduint el vehicle que se li faciliti amb autorització administrativa C1 o superior , fent tasques de càrrega i descàrrega del mateix i , si fos el cas , tasques de cobrament i liquidació de factures.

A l' àrea de Logística efectua tasques de gestió i control de magatzem i estoc mitjançant aplicacions informàtiques, control de entrades i sortides segons les directrius de l' encarregat o encarregada de magatzem.

Es corresponen amb aquets grup següents categories de l' anterior conveni

Per l' àrea funcional d' administració : personal Oficial1^a Administratiu

Per l' àrea funcional de Comercial : personal Oficial1^a de Vendes i prevenda

Per l' àrea funcional de Distribució : personal Oficial 1^a Xofer , i Autovenda

Per l' àrea funcional de Producció-Logística : personal Oficial 1^a de producció i magatzem.

A efectes retributius s' estableixen dos nivells:

NIVEL A : Per les àrees d' Administració i Producció. S' adscriuran a aquest nivell les persones oficials 1^o administraves i les persones oficials 1^a de Producció.

NIVELL B: Per les àrees de Distribució, i Comercial. S' adscriuran a aquest nivell les persones oficials 1^a Comercials, Prevendes, les persones Oficials 1^a de distribució, Xofers 1^a i Auto-vendes.

GRUP PROFESSIONAL 5.

Criteria generals: Aquestes persones treballadores realitzen tasques seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental.

Formació: Tindran una formació de titulació a nivell d'Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o tècnic mig o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Funcions: Realització de les ordres o encàrrecs dels Caps i el personal tècnic, essent responsable de la seva execució i del bon ús dels equips, dins de la seva especialitat. Té al seu càrrec alguna funció vinculada a activitats D' elaboració, embotellat, control de qualitat, manteniment, comptabilitat, control de gestió, administració comercial, compres, planificació, logística, jurídic, recursos humans, màrqueting, relacions públiques, sistemes d'informació, auditoria, etc. Són exemples d'aquestes activitats: els anàlisis senzills i rutinaris de fàcil comprovació i funcions de prendre mostres i preparació de la mostra per l'anàlisi, presa de dades en processos de producció, reflectint- los en parts o plantilles segons els codis preestablerts, lectura, anotació, vigilància i regulació, sota instruccions detallades, dels processos industrials o del subministrament de serveis generals d'elaboració.

A l'àrea funcional de Producció i Logística : conducció de màquines autopropulsades d'elevació, càrrega i descàrrega i tasques complementaries i d'ajuda a magatzems; preparació i operatòria en màquines convencionals que comportin l'autocontrol del producte elaborat; manipulació de màquines d'envasat o condicionat.

A l' àrea funcional d' administració: arxiu, registre, càlcul, facturació o similars que requereixen algun grau d'iniciativa; tasques que consisteixen en establir, en la base a documents comptables, una part de la comptabilitat; tasques elementals de càlcul de salaris, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, etc.

A l' àrea funcional comercial: Personal que fa tasques de Màrqueting i Merchandising amb supervisió

Al l' àrea de distribució efectua les tasques del grup 4 però no té autorització administrativa C1, i per tant te assignat un vehicle de càrrega inferior a 3500 Kg .

Es corresponen amb aquets grup les categories de l'anterior conveni següents:

Per l' àrea funcional d' administració : les persones Oficial 2ª Administratives

Per l' àrea funcional de Comercial : les persones Oficial 2ª de Vendes

Per l' àrea funcional de Distribució : les persones Oficial 2ª Xofer , i Autovenda

Per l' àrea funcional de Producció-Logística : les persones Oficial 2ª de producció i magatzem.

GRUP PROFESSIONAL 6.

Criteris generals: les persones treballadores que realitzen tasques sota instruccions específiques, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixin preferentment un esforç físic, pràctica i atenció.

Formació: Tindran una formació de titulació a nivell d'Ensenyança Secundaria Obligatòria (ESO).

Funcions: De tipus tècnic, subordinades a les realitzades pel personal tècnic titulat, sense responsabilitat tècnica, essent una ajuda pels seus superiors en treballs senzills, que poden tenir una ràpida comprovació. Realitzar operacions elementals administratives i, en general, purament mecàniques inherents a la feina d'aquelles, de dedicació dins de l'oficina com introducció de dades d'informàtica, tractament de textos, treballs de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació, telefonista/ recepcionista sense coneixement d'idioma estranger, etc. Tasques de suport al personal responsable de funció d'execució de les tasques pròpies d'aquests, efectuant treballs propis de la professió, sense arribar al nivell i rendiment d'aquells. La promoció de vendes, merchandising de reposició de lineals i degustacions es realitza en establiments comercials sense que suposi la venda dels mateixos, tele-màrqueting. Els auxiliars de laboratori realitzaran labors elementals d'anàlisi, presa de mostres, etc. Les persones amb el grup professional de peons i peons especialistes realitzaran activitats senzilles i rutinàries o d'ajuda en processos d'elaboració de productes, activitats de condicionament o envasat amb regulació i posta a punt o maneig de quadres indicadors i panells no automàtics, recompte de peces; labors d'embalatge i etiquetat d'expedicions; càrrega, transport, apilament i descàrregues manuals o amb ajuda d'element mecànics simples; tasques elementals de subministrament de materials en el procés de producció. En cap cas podran tenir al seu càrrec una màquina d'embotellat, de tractament o de transport, així com la conservació de la mateixa, involucrant en ell les petites reparacions. Realitzar les activitats pròpies de la neteja de les instal·lacions, locals, maquinària, mobiliari d'oficina, material de laboratori, utilatge i vestuari, y tasques de vigilància i control d' accessos.

A l' àrea de distribució auxilia en les tasques de càrrega i descàrrega de les comandes dels clients.

Es corresponen amb aquets grup les categories de l'anterior conveni següents:

Per l' àrea funcional d' administració : Auxiliars Administratius, subalterns.

Per l' àrea funcional de Comercial : Ajudants

Per l' àrea funcional de Distribució : Ajudants, peons especialistes i peons

Per l' àrea funcional de Producció-Logística : Ajudants, peons especialistes i peons.

A efectes retributius s' estableixen dos nivells

Nivell A : Per aquelles tasques amb una certa component tècnica i de treball en equip de totes les àrees funcionals. S' adscriuran a aquest nivell les persones auxiliars administratives , ajudants de fabricació, ajudants de producció i subalterns.

Nivell B: Per totes les tasques que no quedin compreses al Nivell A de totes les àrees funcionals. S'adscriuran a aquest nivell els Peons Especialistes de fabricació i distribució i als peons ordinaris.

A l'annex IV del present conveni consta la taula d' assimilació de les antigues categories professionals de l'anterior conveni als nous grups professional i nivells que estableix aquets article.

CAPÍTOL 3 Condicions econòmiques

Secció 1 Salari conveni

Article 16. *Sou conveni mensual*

El sou mensual per a cada categoria professional és el que s'especifica als annexos 1, 2 i 3 d'aquest Conveni pels anys 2021, 2022 i 2023, respectivament.

Es recorda que, segons l'article 16 de l'anterior XXVI Conveni, els complements de lloc de treball assenyalats en els articles 17, 18 i 19 del anterior XXV conveni col·lectiu, es a dir, plus d'assistència, plus conveni i plus ajuda transport varen quedar incorporats al nou salari conveni que quedava integrat per la suma dels esmentats plusos i el salari base del anterior conveni, en la fórmula que s'establia.

Secció 2 Treball nocturn

Article 17. *Complements de treballs nocturns*

El complement salarial per treballs nocturns és regulat per les normes establertes, si bé el percentatge del suplement es fixa en el 30% del salari conveni

Secció 3 Plusos

Article 18. *Plus de tasca del personal de repartiment i auto-venda*

18.1 Amb caràcter d'incentiu per a l'acabament de la feina i d'una compensació convinguda per les possibles prolongacions de jornada que pot implicar aquest acabament, s'estableix un plus de tasca a favor del personal de repartiment, auto-venda.

18.2 La quantitat del plus tasca pels anys 2021, 2022 i 2023 ha de ser, com a mínim, la establerta, respectivament a les taules dels annexos 1, 2 i 3 del present conveni, i per les antigues categories, grups assenyalats i activitats de distribució de producció pròpia o distribució de venda

Els imports es refereixen a cada caixa venuda.

En cas que per necessitats de l'empresa el conductor o conductora hagi d'efectuar el repartiment tot sol, té dret a rebre la prima de l'ajudant acumulada a la pròpia.

18.3 El plus de tasca no pot incrementar cap concepte retribuïdor ni cap complement salarial.

18.4 Per tenir dret al plus de tasca és imprescindible acomplir d'una manera efectiva el servei de repartiment o auto-venda, com també dur a terme íntegrament la ruta que l'empresa assigni, fins i tot si comporta una prolongació de la jornada laboral ordinària. Consegüentment, no es pot rebre el plus de tasca si no es duu a terme la feina de repartiment o no es completa la ruta establerta, llevat dels supòsits que preveu l'article 18.7 e) en què el treballador o treballadora té dret a cobrar el plus de tasca malgrat que no hagi conclòs la ruta.

18.5 Atès el caràcter compensatori, global i fix del plus de tasca, de les possibles prolongacions de jornada, per tal com és habitual que aquestes prolongacions concorrin principalment en els períodes de campanya, el personal es compromet, mentre aquest Conveni sigui vigent, a acomplir el recorregut íntegre de les rutes, amb la contraprestació de rebre, també durant la vigència del Conveni, el plus de tasca per la quantitat convinguda; tot això, de conformitat amb els criteris d'actuació de la Comissió Paritària de rutes, d'acord amb la forma regulada per l'article 18.7 f).

18.6 Les reclamacions que sorgeixin en relació amb l'assignació de rutes i la seva extensió han de ser formulades per escrit pels interessats a la direcció de l'empresa. La direcció de l'empresa ha de resoldre, també per escrit, la reclamació rebuda en el termini d'1 setmana; i en el supòsit que no es tingui en compte la reclamació del treballador tal com l'ha sol·licitada, el problema s'ha de sotmetre a l'examen d'una Comissió Paritària.

18.7 Es crea una Comissió Paritària de rutes al mateix àmbit provincial d'aquest Conveni; s'ha de regir per les normes següents:

a) Composició: l'han d'integrar 2 vocals en representació del gremi que han de ser designats en la negociació de cada Conveni col·lectiu i que han d'exercir el càrrec mentre el Conveni sigui vigent i, de la mateixa manera, 2 vocals en representació de les persones treballadores. Aquesta Comissió ha de ser presidida per la persona que hagi exercit les funcions de president en la negociació del Conveni col·lectiu, i n'ha de ser president fins a la negociació del pròxim Conveni.

b) Submissió obligatòria i tràmit de les reclamacions: és preceptiva la intervenció de la Comissió Paritària de rutes abans de formular qualsevol reclamació administrativa o judicial en matèria de la seva competència. Poden formular consultes o reclamacions davant la Comissió Paritària de rutes tant les empreses com les persones treballadores; aquestes consultes o reclamacions han de ser formulades per escrit, tot expressant-hi el problema que se sotmet a la Comissió, els antecedents i altres dades que permetin de millorar l'anàlisi del problema.

La Comissió pot efectuar comprovacions directes de les qüestions que li siguin sotmeses, com també requerir els afectats (l'empresa i els treballadors i treballadores) perquè hi aportin els antecedents, els documents i les proves que contribueixin a millorar el coneixement del problema, que, d'altra banda, estan obligats a facilitar, i designar experts per efectuar comprovacions objectives i pràctiques en cada cas.

La Comissió Paritària de rutes ha de dictar les seves resolucions en el termini màxim de 15 dies a comptar de la recepció de la reclamació o consulta, llevat que el tràmit d'informació exigeixi la intervenció d'experts; en aquest cas, el termini s'amplia a 30 dies. Tot això sense perjudici de l'aplicació de les rutes objecte de reclamació fins la resolució definitiva de la reclamació.

c) Acords de la Comissió: la Comissió ha d'adoptar els seus acords per majoria simple dels seus components i, en cas d'absència d'algun d'ells o d'igualtat en el resultat de la votació, el vot del president és diriment.

En el supòsit que no s'obtingui majoria simple en el si de la Comissió Paritària, s'ha de dictar una resolució en què es facin consignar resumits els criteris de cadascuna de les representacions sobre el problema debatut, com també la impossibilitat d'un acord majoritari; aquesta resolució s'ha de notificar al reclamant per tal que en pugui formular la reclamació a l'organisme laboral competent.

d) Reunions de la Comissió: la Comissió Paritària de rutes s'ha de reunir tants cops com ho requereixin les reclamacions o les consultes que se li sotmetin. La seva actuació s'ha de regir pels criteris de celeritat i senzillesa. Un dels membres, que actuarà com a secretari, ha d'estendre les actes. Entre la convocatòria d'una reunió i la següent en segona convocatòria poden transcórrer, a tot estirar, 2 dies feiners.

e) Vinculació i efectivitat dels acords: els acords de la Comissió Paritària de rutes són vinculants per a les parts, sens perjudici del dret a recórrer contra aquests acords.

En el supòsit que la Comissió Paritària declari excessiva una ruta i obligui a fer-ne una readaptació, si l'empresa ha deixat de pagar el plus de tasca al treballador o treballadora reclamant perquè no ha acabat de fer la ruta està obligada a pagar-li el plus de tasca.

f) Criteris d'actuació de la Comissió: la Comissió ha d'actuar com a organisme de mediació i avinença.

En el supòsit d'obtenir un acord entre les parts discrepants, l'ha d'indicar a la resolució que dicti. Si no s'obté l'acord, ha d'actuar amb caràcter resolutori, d'acord amb el que s'ha previst. Per a tots els supòsits en què se sotmeti a la Comissió Paritària de rutes la determinació de la saturació normal d'una ruta, cal adoptar una resolució.

La valoració dels possibles desfasaments s'ha de fer en còmput trimestral, amb projecció anual.

Per efectuar aquesta valoració cal tenir en compte les diferències que, per raons d'estacionalitat o de diferència d'intensitat en els repartiments entre els diversos dies de la setmana, es puguin produir a la ruta analitzada.

Cal computar com a temps de feina el que el treballador o treballadora dedica efectivament al repartiment, amb una activitat normal; s'hi inclouen el temps de càrrega i descàrrega al magatzem (si aquestes comeses s'exigeixen al treballador o treballadora) i el de liquidació. No es valoraran les interrupcions que el treballador o la treballadora efectui d'una manera voluntària.

Cal respectar, en tot cas, el descans mínim de 12 hores entre jornada i jornada.

La Comissió ha de valorar, d'una manera especial, si el desfasament denunciat té caràcter habitual o constant, o bé si té lloc d'una manera accidental.

Cal tenir en compte, en cas que n'hi hagi, les mostres de la mateixa ruta realitzada per diferents treballadors.

18.8 Atesa la naturalesa salarial d'aquest complement, ha de ser objecte de cotització al règim general de la Seguretat Social com un incentiu.

18.9 Equivalències: una caixa equival a 3 garrapes de aigua, 2 caixes un barril de 20 litres, 3 caixes un barril de 30 litres, i 5 caixes un barril de 50 litres.

Article 19. *Incentius al personal de producció, magatzem i manteniment.*

El personal de les seccions de producció i manteniment ha de percebre un complement de quantitat i qualitat de feina d'acord amb la quantia setmanal que s'expressa a l'annex 1, 2 i 3 d'aquest Conveni pels anys 2021, 2022 i 2023, i que es denominarà prima de producció.

De la mateixa manera, aquest plus (prima de producció) ha de ser percebut pel personal de magatzem i pel dedicat al transport, sense tasca de distribució, amb reconeixement exprés dels drets adquirits ad personam, o per empresa, si fossin més beneficiosos per al treballador.

Article 20. *Complement ad personam per adscripció als nous grups professionals*

Per a tots els treballadors i treballadores d'alta a 1 de gener de 2015 la adscripció als nous grups professionals i als nivells salarials fixats per a cadascun d'ells en aquest conveni, es garantirà en tot cas el nivell salarial assolit en aplicació de les taules del anterior conveni, incrementades en la revisió salarial pactada per l'any 2015, mitjançant un complement personal nomenat "complement d'assimilació nous grups professionals". (CANGP). Aquest complement no serà absorbible ni compensable i serà revaloritzable amb els increments que es pactin al conveni.

En les annexos 1,2 i 3 del present conveni s'estableixen les quanties que anuals i mensuals que corresponen per aquest concepte pels anys 2021, 2022 i 2023.

Article 21. *Hores extraordinàries*

Davant la greu situació d'atur existent i per tal de fomentar una política social solidària que afavoreixi la creació d'ocupació, s'acorda la supressió de les hores extraordinàries habituals, mantenint així el criteri ja establert en acords anteriors.

Complements de venciment periòdic superior al mes

Article 22. *Gratificacions extraordinàries de juliol, Nadal i Beneficis*

22.1 Les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal s'han de calcular a raó de una mensualitat del salari mensual de conveni més plus vinculació per aquells treballadors i treballadores que tinguin garantit aquets concepte i complement ad personam d' assimilació d' antiga categoria als nous grups professionals establert a l' article 20 del conveni

La gratificació de juliol s'ha de fer efectiva entre els dies 15 a 20 de juliol i la de Nadal, del 15 al 20 de desembre.

La participació en beneficis es calcula amb les mateixes bases que les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal.

22.2 Durant els períodes de baixa per malaltia o accident, el personal productor no pot percebre les parts proporcionals de juliol i Nadal, gratificacions de vacances i beneficis, sinó que les ha de percebre totalment en la data en què es paguin aquests conceptes al personal en actiu.

Article 23. *Retribució de les vacances*

23.1 Les vacances que estableix l'article 31 d'aquest Conveni han ser retribuïdes a tot el personal mitjançant el pagament del nombre de dies que els pertocin a raó del sou de conveni, i si escau, plus vinculació, i plus establert a l' article 20 d' aquest conveni.

23.2 Ultra aquests conceptes, les empreses han de pagar a tot el personal de plantilla un complement retribuïdor de la quantia fixa que es consigna per a cada grup als annexos 1, 2 i 3 d' aquets conveni pels anys 2021, 2022 i 2023 respectivament. El complement ha estat calculat per a unes vacances completes de 25 dies laborals, per la qual cosa s'ha de reduir amb la proporció que correspongui en el supòsit que el dret a gaudir de vacances no arribi als totals esmentats. Tot i això, els treballadors i treballadores que rebin conceptes variables la mitjana dels quals, calculat de gener a desembre del any anterior, sigui superior a l' import establert com a complement de vacances , tindran dret al pagament de la quantitat necessària que sumada al esmentat complement arribi al promig mensual de les retribucions variables.

23.3 La retribució de les vacances de conformitat amb el que acorden els dos apartats anteriors comprèn i compensa tots els conceptes retribuïdors per computar per a aquesta meritació, sense cap excepció. No obstant això, les empreses que tinguin establert un sistema retribuïdor de les vacances d'una manera diferent a la convinguda però més beneficiós per al personal en la quantia econòmica total que no pas el que s'ha acordat l'han de respectar en els seus termes; no estan obligades, però, a aplicar les normes precedents que, en tot cas, tenen el caràcter d'un mínim en la quantia global (apartat 1 i 2).

Article 24. *Dietes*

Les dietes es fixen, durant la vigència d'aquest Conveni, en 31,14 euros la dieta completa, i en 13,50 euros la dieta sense pernoctar fora del domicili (que inclou esmorzar i dinar).

Secció 5

Millores de l'acció protectora de la seguretat social

Article 25. *Incapacitat temporal.*

Millores de l' acció protectora de la Seguretat Social en situacions d' incapacitat temporal

Com a complement i millora de l' acció protectora de les situacions d' incapacitat temporal s' estableixen les següents millores:

1. Les empreses complementaran, des de el primer dia de IT les prestacions per Incapacitat Temporal de la Seguretat Social fins al 75% del Salari real . Del complement corresponent als 3

primers dies tant sols podran gaudir els treballadors i treballadores que no hagin tingut més de 2 baixes per malaltia ni hagin tingut cap absència injustificada durant tot l' any anterior.

2. En el casos d' incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, quan es requereix hospitalització o cirurgia ambulatoria i durant el temps que duri l' ingrés i fins un màxim de 21 dies de convalsència , l' empresa abonarà el complement necessari perquè, sumades les prestacions que corresponguin al treballador o la treballadora a càrrec de la Mútua o entitat gestora de les prestacions de IT, es garanteix el 100% del salari real del treballador. En els casos de malaltia oncològica es garanteix el complement durant tota la situació de Incapacitat Temporal.

3. En els casos de incapacitat temporal derivada d' accident laboral o malaltia professional l' empresa abonarà el complement necessari perquè, sumades les prestacions que corresponguin al treballador o a la treballadora a càrrec de la Mútua o entitat gestora de les prestacions de IT, es garanteix el 100% del salari real del treballador o treballadora.

4. A efectes del pagament del complement establert en aquets article, s'entén per salari real la mitjana dels salaris dels dotze mesos anteriors a la baixa d' incapacitat temporal, sigui quina sigui la contingència (malaltia comuna, accident de treball o infermetat professional), amb exclusió de la part proporcional de pagues extres.

Aquest article serà d' aplicació des de la data de signatura del present conveni.

Article 26. Subsidí per les persones treballadores amb cònjuge o parella de fet i/o fills i/o filles amb diversitat funcional.

Les empreses tindran en consideració les millores relacionades amb les persones treballadores amb diversitat funcional que figuren al Reial decret 145/1983, d'11 de maig, i altres normes aplicables.

Durant els anys 2021, i 2022 cal pagar un ajut de 90 euros mensuals per cada fill o filla afectat per una discapacitat física o psíquica que, d'acord amb els barems establerts per la legislació de la Seguretat Social i de la Generalitat de Catalunya, siguin considerats com a tals en virtut d'una resolució administrativa en ferm.

Per a l'any 2023 l' import de l' ajut serà de 100 euros mensuals.

També es tindrà dret al mateix import si el cònjuge o parella de fet, està afectat per una diversitat funcional d'acord amb els barems establerts per la legislació de la Seguretat Social i de la Generalitat de Catalunya, siguin considerats com a tals en virtut d'una resolució administrativa o judicial ferm.

Article 27. Premi de Vinculació

L'empresa ha de pagar als treballadors i a les treballadores que deixin d'oferir els seus serveis a la mateixa, excepte quan la causa sigui per acomiadament procedent, un premi de Vinculació per la quantia i condicions següents:

Durant l'any 2021

- 1.695 euros, si l'antiguitat és superior a 20 anys.
- 2.010 euros, si l'antiguitat és superior a 25 anys.
- 2.320 euros, si l'antiguitat és superior a 30 anys.

Durant l'any 2022

- 1.735 euros, si l'antiguitat és superior a 20 anys.
- 2.050 euros, si l'antiguitat és superior a 25 anys.
- 2.360 euros, si l'antiguitat és superior a 30 anys

Durant l'any 2023

- 1.785 euros, si l'antiguitat és superior a 20 anys.
- 2.100 euros, si l'antiguitat és superior a 25 anys.
- 2.410 euros, si l'antiguitat és superior a 30 anys

Article 28. *Assegurança col·lectiva*

Les empreses afectades per aquest Conveni que no hagin establert una assegurança en condicions anàlogues o superiors es comprometen a contractar-ne una a favor dels seus empleats.

Aquesta assegurança ha de cobrir un capital de 26.000 euros , per l' any 2021 per als supòsits de mort o invalidesa, tant si l'accident és laboral com si no ho és.

Per l' any 2022 es fixa un capital de 27.000euros.

Per l'any 2023 es fixa un capital de 28.000 euros

Secció 6

Pagament de les retribucions

Article 29. *Pagament de la retribució*

Les empreses poden optar entre pagar les retribucions en moneda de curs legal (respectat els límits legalment establerts) o pagar-la mitjançant un taló, una transferència o qualsevol altra modalitat de pagament per mitjà d'entitats de crèdit.

CAPÍTOL 4

Condicions laborals

Article 30. *Jornada laboral*

30.1 Sens perjudici que cadascuna de les empreses pactin el calendari laboral i la distribució corresponent, la jornada laboral serà de 1768 hores de treball efectiu, distribuïdes de dilluns a divendres.

30.2 Les empreses del grup d'orxates i xarops tenen una consideració especial: la distribució esmentada no és aplicable a les empreses d'aquest grup, que han de compensar amb més dies festius o de vacances l'excés d'hores anuals que es pacta a cada empresa i distribuir la jornada anualment a títol orientatiu de la manera següent: 35 setmanes de 37 hores (amb festa el dissabte i tots els festius intersetmanals). 13 setmanes de 48 hores (en cas de concórrer 2 dies festius consecutius, s'estableix que cal treballar 5 hores un dels dies). 4 setmanes de 40 hores (en cas de concórrer 2 dies festius consecutius, s'estableix que cal treballar 5 hores un dels dies).

30.3 Sens perjudici de tot això anterior i en atenció a la temporalitat de mercat en el sector, dotar-la de la flexibilitat necessària per atendre els períodes d'increment de demanda, ampliar la jornada en els períodes de major activitat, amb compensació del temps en els períodes de subactivitat, i fixar que l' increment de jornada ha de ser compensat per un decrement d'aquesta en condicions similars, és a dir hores per hores o jornada completa si així s'acorda, encara que s'han de respectar sempre els mínims legals. En el cas de desacord, les parts s'han de sotmetre a la resolució de la Comissió Paritària prevista en el Conveni. L' efectivitat de la compensació d' hores es farà per jornades completes, sempre que sigui possible en funció de les necessitats. La flexibilitat no serà d' aplicació al personal de distribució i/o comercial , ateses les característiques de la seva activitat.

30.4 Sens perjudici de tot això anterior i en atenció a la temporalitat de mercat en el sector, les empreses poden establir per a tots els treballadors i totes les treballadores a excepció dels de repartiment i auto-venda, per ser-los d'aplicació el plus de tasca, i d'acord amb la representació dels treballadors i treballadores, una distribució irregular de la jornada laboral, dotar-la de la flexibilitat necessària per atendre els períodes d'increment de demanda, ampliar la jornada en els períodes de major activitat, amb compensació del temps en els períodes de subactivitat, i fixar

que l'increment de jornada ha de ser compensat per un decrement d'aquesta en condicions similars, es a dir hores per hores o jornada completa si així s'acorda, encara que s'han de respectar sempre els mínims legals. En el cas de desacord, les parts s'han de sotmetre a la resolució de la Comissió Paritària prevista en el Conveni.

30.5 La jornada de treball del personal del torn de nit, de 22 a 6 hores, realitzarà una jornada de 7 hores i mitja, que correspondrà a 7 hores de treball efectiu i mitja hora de descans.

30.6 Control horari

L'empresa ha de garantir el registre diari de jornada, que ha d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora, sense perjudici de la flexibilitat establerta en l'article 30.3 del present conveni.

Mitjançant negociació col·lectiva o acord d'empresa s'organitzarà i documentarà aquest registre de jornada.

L'empresa conservarà els registres a què es refereix aquest precepte durant quatre anys i romandran a disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Atenent a la temporalitat del sector es fa necessari que trimestralment, mitjançant negociació col·lectiva o acord d'empresa es podran promoure reunions entre la representació legal dels treballadors i la direcció de l'empresa per revisar l'evolució de la jornada efectiva realitzada i establir si cal les mesures oportunes per a la seva correcció durant l'any natural.

Article 31 . *Vacances*

31.1 Les vacances completes tenen una durada mínima de 25 dies laborables. S'entén per dies laborables els compresos de dilluns a divendres.

31.2 Les vacances es concedeixen fora dels terminis de temporada, sens perjudici que les empreses en què l'organització ho permeti les puguin concedir dins la temporada.

31.3 Per la distribució de les vacances i la seva elecció s' estarà als acords i calendaris de cada empresa

31.4 En el supòsit que no s'hagi gaudit de les vacances el mes de desembre a conseqüència de malaltia o accident, es té dret a gaudir-les l'any següent.

Article 32. *Permisos retribuïts.*

En tots els supòsits previstos en aquest article, es reconeixerà el dret a llicència retribuïda tant als matrimonis convencionals com a les parelles de fet segons el que estableix l'article 234 del Llibre segon del Codi Civil de Catalunya.

32.1 Quinze dies naturals en cas de matrimoni

32.2 Tres dies laborals per mort, accident o infermetat greu, hospitalització, o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs i atenció domiciliària, de familiars fins a primer grau de consanguinitat o afinitat, és a dir pares, o mares i fills o filles propis i pares o mares i fills o filles del seu consort. L' inici del permís serà el primer laborable posterior a cadascun dels fets als que dona dret al permís. Quan per aquest motiu el treballador o treballadora precisi de fer un desplaçament de més de 200 km gaudirà de dos dies addicionals.

32.3 Les persones treballadores que no hi tinguin dret a les prestacions de paternitat establertes a l' article 48 del Estatut dels treballadors, per no tenir acomplert el període de cotització de 180 dies en els últims 7 anys immediatament anteriors a la data de suspensió o permís, o alternativament 360 dies al llarg de la seva vida laboral, tindran dret a un permís retribuït de tres dies laborals per naixement de fill o filla.

32.4 Un dia per trasllat del domicili habitual

32.5 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 a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

32.6 Els treballadors i treballadores tindran dret a un permís retribuït de fins un màxim de 12 hores anuals pel temps indispensable per anar a consultes de metges especialistes de la Seguretat Social, sempre que la consulta coincideixi amb horari laboral i amb prèvia comunicació a l'empresa amb suficient antelació. Amb les següents excepcions no tindran limitacions d'hores: situacions oncològiques, infermetats greus i situacions derivades d'hospitalització e intervencions quirúrgiques. En relació amb aquets permís es faculta a la Comissió Paritària del Conveni per fer un seguiment del seu impacte i aplicació.

32.7 Permís per cura del lactant

En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribi amb l'empresa respectant, en és el cas, el que estableix aquella.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. Això no obstant, si dos persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que ha de comunicar per escrit.

Quan els dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixen aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi es pot estendre fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos

32.8 Possibilitat d'acumular el temps de permís per cura i lactància del fill per a gaudir-lo de manera continuada.

Les persones treballadores titulars del permís de lactància, podran optar per acumular el gaudiment de la reducció de jornada per guarda del lactant en 14 dies laborables unint-lo als períodes de maternitat i/o paternitat. Els treballadors/es que no prestin els seus serveis a jornada completa gaudiran el permís en proporció a la seva jornada. La retribució del permís ho serà pel salari real que hauria de percebre el/la treballador/a.

32.9 Naixement fills o filles prematurs

Les persones treballadores tenen dret a absentar-se del treball durant una hora en el cas de naixement prematur de fill o filla, o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part. Així mateix, tindran dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari

32.10 Concreció horària dels permisos de lactància i naixement de fills o filles prematurs

La concreció horària i la determinació dels permisos previstos en els apartats 7 i 9 d'aquets article corresponen a la persona treballadora dins la seva jornada ordinària. No obstant això, els acords

col·lectius pactats amb la representació legal dels treballadors podran establir criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada, en atenció als drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la persona treballadora i les necessitats productives i organitzatives de les empreses. La persona treballadora, excepte força major, ha d'avisar l'empresari amb una antelació de quinze dies o la que es determini en l'acord col·lectiu aplicable, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de cura del lactant o la reducció de jornada.

Article 32 bis. Suspensions de contracte per maternitat i paternitat , sigui biològica , o adopció i acolliment

32 bis 1. Part i cura de menor de dotze mesos

El naixement, que comprèn el part i la cura de menor de dotze mesos, ha de suspendre el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa , per assegurar la protecció de la salut de la mare.

Igualment el naixement ha de suspendre el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per al compliment dels deures de cura que preveu l'article 68 del Codi Civil.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare biològica o l'altre progenitor, a partir de la data 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 en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En el supòsit de mort del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cada un dels progenitors per la cura de menor, un cop transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. No obstant això, la mare biològica pot anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació d'aquests períodes, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determini reglamentàriament.

La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si s'escau, en els convenis col·lectius. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per la mateixa empresa, la direcció empresarial pot limitar l'exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

32 bis 2. Adopció i acolliment

En els supòsits d'adopció, de guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

Les deu setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment. En cap cas un mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació d'aquests períodes, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es podrà 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 els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir el seu exercici a l'altre adoptant, guardador amb fins d'adopció o acollidor.

La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si s'escau, en els convenis col·lectius. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar el gaudi simultani de les deu setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

32 bis 3. Suspensió addicional per naixement, adopció o guarda amb fins d'adopció de fill o filla amb discapacitat

En el supòsit de discapacitat del fill o filla en el naixement, adopció, en situació de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte tindrà una durada addicional de dues setmanes, una per cadascun dels progenitors. Igual ampliació procedirà en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer.

Article 33. Festes

33.1 Les festes de què gaudeix el personal comprès en l'àmbit d'aquest Conveni són les estatals i les locals, que s'estableixen al calendari oficial de festes.

33.2 Aquests dies festius gaudeixen de retribució i no són recuperables.

33.3 En el supòsit que la festa concorri en un dia inhàbil d'acord amb el calendari de l'empresa (dissabte o dia anàleg), no hi escau el pagament de la retribució de la jornada habitual convinguda en la setmana en què tingui lloc la concurrència. Així mateix, si la festa té lloc qualsevol altre dia de la setmana normalment hàbil, la retribució d'aquest dia festiu s'ha de fer extensiva al nombre d'hores ordinàries que aquesta jornada hagi tingut, en cas de ser dia feiner.

Article 34. Roba de feina

34.1 Els treballadors i les treballadores tenen dret a 2 conjunts anuals de roba de feina (2 camises i 2 pantalons, o 2 granotes, si s'escau).

34.2 A fi de facilitar que la roba sigui rentada alternativament, les empreses es comprometen a lliurar simultàniament dos conjunts de roba d'hivern i dos conjunts de roba d'estiu. La durada de la roba de feina és de 2 anys.

34.3 En el supòsit que alguna peça es malmeti per raó de l'ús abans del termini convingut, l'empresa n'ha de fer la reposició corresponent.

34.4 Cal proveir a tots els treballadors i a totes les treballadores que en necessitin de roba per a la pluja i botes d'aigua.

Article 35. *Prevenda*

35.1 Els treballadors i treballadores prevendistes, queden adscrits a l'àrea funcional comercial i al grup professional 4-B i s'encarrega de la introducció i la venda dels diferents productes, de les campanyes i les promocions, de l'exposició i el manteniment, i de la publicitat en els diferents punts de venda ja establerts o que ell mateix ha aconseguit, com també de retre compte de la seva gestió per al servei posterior de la venda obtinguda.

35.2 Les persones treballadores que prestin els seus serveis com a prevendes podem rebre retribucions variables, comissions, incentius, etc., en els termes que expressament es pactin amb l'empresa o en els acords col·lectius pactats en la representació legal dels treballadors.

35.3 Excepcionalment, a les empreses en les quals no existeixi cap acord col·lectiu retributiu en matèria de retribucions variables, comissions o incentius, i per tant només retribuïrien a les persones treballadores que prestin els seus serveis com a prevendes, pels conceptes fixes establerts al conveni, aquests hauran de rebre una quantitat com a mínim equivalent a 1/3 del plus tasca revenda que correspon al personal de distribució per caixa o la seva equivalència venuda, en la quantia que s'estableix a les taules salarials annexes

Article 36. *Retirada del permís de conduir*

Si a un empleat o empleada, mentre condueix un vehicle de l'empresa o propi, en tots dos casos, si duu a terme feines a compte de l'empresa, li és retirat temporalment el permís de conduir a conseqüència d'una infracció administrativa per estacionament indegut del vehicle que és a càrrec seu o per raó d'un sinistre a causa d'una avaria mecànica no imputable al conductor o conductora, l'empresa ha de destinar aquest empleat o empleada, durant el temps de retirada del permís, a feines que no exigeixin la possessió del permís de conduir, tot respectant-li, al seu torn, la categoria professional (malgrat que les feines que dugui a terme siguin de categoria inferior), com també les retribucions fixes i per jornada ordinària que corresponen a la seva categoria.

El treballador o la treballadora que faci us de vehicles de l'empresa haurà d'acreditar a requeriment de l'empresa la situació del seu carnet per punts. Aquesta acreditació s'haurà de fer directament pel treballador accedint a la web de transit o autoritzant a l'empresa per que amb el seu nom faci les comprovacions directament a la web.

La empresa advertirà al treballador i a la treballadora del venciment del Certificat d'aptitud professional amb la suficient antelació a efectes de procedir a la seva renovació.

Les empreses ajudaran amb 50 euros anuals als empleats i les empleades conductors que contractin una pòlissa que cobreixi la retirada temporal del carnet de conduir.

Article 37. *Drets sindicals*

37.1 Les organitzacions signants vetllaran pel compliment de l'article 64 de l'Estatut dels treballadors i Llei orgànica de llibertat sindical en matèria de drets sindicals.

37.2 Sense que puguin ultrapassar el màxim legal, els membres de comitès o delegats de personal poden consumir les hores retribuïdes de què disposen a fi de preveure'n l'assistència a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o altres entitats.

37.3 No es computa dins el màxim legal d'hores d'excés el temps que s'esmerça en la designació de delegats i delegades de personal o de membres de comitès com a components de comissions negociadores de convenis col·lectius a què són afectes, com tampoc el temps que s'esmerça en

la realització de sessions oficials per mitjà de les quals es duen a terme aquestes negociacions, sempre que l'empresa en qüestió sigui afectada per l'àmbit de negociació esmentat.

37.4 Les hores de què disposen mensualment els delegats i les delegades de personal o els membres del comitè d'empresa per a l'exercici de les seves funcions i la seva representació s'han de pagar com a presència efectiva amb la totalitat de les meritacions que haurien rebut si haguessin dut a terme la seva activitat laboral i amb la quantia íntegra, incloent-hi els incentius, que s'han de regular d'acord amb la mitjana meritada en els 30 dies anteriors de feina efectiva.

37.5 Les empreses han de facilitar la realització d'assemblees dels treballadors i treballadores en els seus centres de treball, sempre que els treballadors i treballadores hagin acomplert prèviament els requisits que estableixen les disposicions vigents pel que fa a la sol·licitud i l'autorització i només es podran realitzar en hores de feina, si per la seva importància resulta prudent fer-ho, segons el parer de l'empresa.

37.6 El comitè o els delegats o delegades representants del personal, com també els treballadors i treballadores afiliats a centrals sindicals legalitzades, han de disposar a cada centre de treball d'un tauler d'anuncis per poder-hi consignar les comunicacions que hagin de fer avinent al personal per aquest mitjà. Les comunicacions que es consignin al tauler han de ser exhibides prèviament a la direcció de l'empresa, i són responsabilitat del comitè o dels delegats i delegades que les promulguen.

37.7 Les garanties i els drets sindicals a favor dels membres dels comitès d'empresa o dels delegats de personal són els que reconeix l'Estatut dels treballadors.

37.8 Acumulació d'hores sindicals per centrals i empreses en còmput semestral entre un o més membres.

37.9 Les parts signants d'aquest Conveni no s'oposen a la possibilitat que les representacions dels treballadors i de la direcció de cada empresa negociïn i arribin a acords específics per a l'empresa en matèria de drets sindicals.

Article 38. *Delegat sindical del sector*

Els dos sindicats més representatius, d'acord amb el certificat de representativitat emès per la Generalitat de Catalunya en l' inici de negociacions del Conveni Col·lectiu poden acumular les hores sindicals en 2 treballadors o treballadores del sector. Cadascun dels sindicats ha de comunicar al gremi la persona escollida pel sindicat, el qual ha de procurar que treballi en una empresa amb més de 50 treballadors i treballadores. Si la persona escollida treballa en una empresa de menys de 50 treballadors o treballadores, la designació només es pot fer efectiva si l'empresa hi està d'acord.

El delegat o delegada proposat per cadascun dels sindicats es considera delegat sindical del sector de begudes refrescants, xarops i orxates de Barcelona i representant del sindicat respecteiu a totes les empreses del sector de la província de Barcelona.

Per tal com es tracta d'una acumulació d'hores sindicals, cada delegat i delegada acumula les hores dels delegats i delegades del seu mateix sindicat fins on arribi la totalitat del còmput anual segons el Conveni col·lectiu. Les hores sindicals dels delegats de cada empresa tenen la reducció proporcional corresponent.

El delegat i/o delegada sindical escollit, fent ús del crèdit d'hores especificat, gaudeix de la situació d'excedència sindical, amb dret a percebre el seu sou. S'ha de reintegrar al seu lloc de treball amb la categoria que exercia al moment del cessament d'aquesta situació d'excedència i havent fet el preavís amb un mes de temps.

Si les necessitats productives o les necessitats de l'ocupació del delegat del sector ho requereixen, l'empresa pot cobrir el lloc de treball mitjançant un contracte de substitució, que ha de caducar un cop finalitzi el mandat i a la reincorporació al lloc de treball.

El delegat i/o delegada del sector ha de gaudir de les mateixes percepcions econòmiques que les que tindria si treballés. La durada mínima del nomenament equival a la de vigència del Conveni col·lectiu. El delegat pot ser reelegit indefinidament.

CAPÍTOL 5 Revisió salarial

Article 39.1 *Increment i revisió salarial*

Per l' any 2021 es pacta un increment del 2,5 % respecte de les taules vigents a l' últim conveni.

El pagament d' endarreriments des de el 01.01.2021 es farà com a màxim dins del mes següent a la publicació d' aquets conveni.

Per l' any 2022 es pacta un increment del 3,75 % respecte de les taules salarials vigents a 31.12.2021.

Per l' any 2023 es pacta un increment del 3,75 % respecte de les taules salarials vigents a 31.12.2022.

A l'annex 1 del conveni queden establerts tots els imports retributius pactats per l' any 2021: salari conveni, pagues extres, complement vacances, prima producció i plus tasca, complement assimilació anteriors categories.

A l' annex 2 del conveni queden establerts tots els imports retributius pactats per l' any 2022: salari conveni, pagues extres, complement vacances, prima producció i plus tasca, complement assimilació anteriors categories.

Al' annex 3 del conveni queden establerts tots els imports retributius pactats per l' any 2023: salari conveni, pagues extres, complement vacances, prima producció i plus tasca, complement assimilació anteriors categories.

Article 39.2 *Revisió tècnica de taules a 31.12.2023 3*

En el cas que l'increment de l'IPC acumulat des de l'1.01.2021 al 31.12.2023, fos superior al 10% es procedirà a una revisió tècnica del 0,50 % en les taules vigents per l'any 2023. Aquesta revisió no generarà el pagament d'endarrereries.

CAPÍTOL 6 Règim disciplinari

Article 40

L'empresa podrà sancionar les accions o omissions punibles en que incorrin els treballadors i les treballadores d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

Article 41

Tota falta comesa per un treballador es classificarà atenent a la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Article 42. *Faltes lleus*

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. Suma de faltes de puntualitat no justificades en l'assistència al treball quan excedeixi de 15 minuts en 1 mes.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat, a no ser que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

3. Petits descuits en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
5. Les discussions amb altres treballadors dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.
6. L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per un temps breu. Si com a conseqüència d'això s'originés perjudici greu a l'empresa o hagués causat risc en la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
7. Falta de condícia i neteja personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu o imatge de la empresa.
8. No atendre al públic amb la correcció i diligència deguts.
9. L'incompliment de les obligacions establertes a l'article 36 en relació a la informació periòdica dels punts del canet de conduir.
10. Faltar un dia de treball sense la deguda autorització o causa justificada.

Article 43. *Faltes greus*

Es consideraran com a faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat no justificades en l'assistència al treball quan excedeixi de trenta minuts en un mes.
2. La desobediència a la Direcció de l'empresa o a qui es trobi en la facultat de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball, o la seva normativa interna. Si la desobediència fos reiterada o impliqués afebliment manifest de la disciplina en el treball o d'ella se'n derivés perjudici per a l'empresa o per a les persones, podrà ser qualificada com a falta molt greu.
3. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. Simular la presència d'un altre treballador o treballadora, fixant o signant per ell.
5. Les discussions amb d'altres treballadors o treballadores en presència del públic o que transcendeixi a aquest.
6. Emprar per a ús propi articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa sense autorització.
7. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La assistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada, de dos dies en sis mesos.
9. La comissió de tres faltes lleus, encara que sigui de diferent caire, dins d'un trimestre i havent cursat sanció o amonestació per escrit.
10. Qualsevol incompliment de les obligacions administratives relatives a la seva professió que tinguin la consideració d' infraccions greus segons el Reglament de trànsit; els incompliments de la normativa de tacògrafs, o similars es considerarà falta greu. Si dels incompliments anteriors es deriva un greu perjudici per a l'empresa en els termes establerts a l'article 45.9 es considerarà falta molt greu."

Article 44. *Faltes molt greus*

Es consideraran com a faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de dos dies al treball sense la deguda autorització o causa justificada en un any.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encarregades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant el treball o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat de la mateixa.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar defectes en materials, estris, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis i documents de l'empresa.
5. El robatori, furt i malversació comesos, tant a l'empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona, dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.
6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar a persones estranyes el seu contingut.

7. Originar freqüents baralles i/o renyines amb els companys de treball.
8. Maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats, clients o proveïdors.
9. Incompliments derivats d' infraccions d' infraccions de transit, de la normativa de tacògrafs, que es consideren com greu perjudici per l' empresa:
En tot cas es considerarà que existeix greu perjudici per a l' empresa en els termes de l' article 44.10 quan , com a conseqüència dels incompliments allà esmentats, es produeixi:
 - una sanció per al treballador o treballadora de pèrdua del carnet de conduir, o qualsevol altra que suposi no poder desenvolupar la seva feina durant un període superior a 3 mesos.
 - una sanció pecuniària a l' empresa per import superior a 3.000 Euros
10. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument al respecte a la intimitat i dignitat mitjançant l' ofensa verbal o física, de caràcter sexual. Si l' esmentada conducta és portada a terme prevalent-se d' una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant, que es sancionarà en qualsevol cas amb acomiadament.
11. La comissió per un superior d' un fet arbitrari que suposi la vulneració d' un dret del treballador i la treballadora legalment reconegut, d' on se'n derivi un perjudici greu pel subordinat.
12. La continuada i habitual falta de condícia i neteja, de tal índole, que pugui afectar el procés productiu i imatge de l' empresa.
13. L' embriaguesa habitual i drogodependència manifestada en la jornada laboral i en el seu lloc de treball. L' estat d' embriaguesa o la ingestió d' estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu, excepte en el casos dels conductors que es considerarà sempre com a falta molt greu
14. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de la seva feina, sempre que no estigui motivada per algun dret reconegut per les lleis.
15. Portar personal aliè a la empresa en vehicles de l' empresa o fe servir personal d' ajut per tasques del servei aliè a l' empresa
16. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent caire, sempre que es cometi dins dels sis mesos següents d' haver-se produït la primera.

Article 45. Règim de sancions

Correspon a la Direcció de l' empresa la facultat d' imposar sancions en els termes estipulats en el present acord. La sanció de les faltes lleus, greus o molt greus requerirà comunicació escrita al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions es seguiran els tràmits previstos a la legislació general.

Article 46. Sancions màximes

Les sancions que podran imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

1. Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de feina i sou fins a 2 dies.
2. Per faltes greus: suspensió de feina i sou de tres a quinze dies.
3. Per faltes molt greus: des de la suspensió de feina i sou de setze a seixanta dies, fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en els quals la falta sigui qualificada en el seu grau màxim.

Article 47. Prescripció

La facultat de la Direcció de l' empresa per sancionar prescriurà, per a les faltes lleus als deu dies, per a les faltes greus als vint dies, i per a les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què tingui coneixement de la seva comesa i, en qualsevol cas, als sis mesos d' haver-se comès.

CAPITOL 7 Jubilació forçosa

Article 48. Jubilació forçosa

De conformitat amb allò que estableix la disposició addicional desena del text refós de la llei de l' estatut dels treballadors , redactada d' acord amb el Reial decret llei 28/2018, de 28 de desembre, per la revaloració de les pensions públiques i altres mesures urgents en matèria social, laboral i d'ocupació i, amb l'objectiu de millorar l'estabilitat en l'ocupació per la transformació de contractes temporals en indefinits, la contractació de nous treballadors o el relleu generacional que afavoreixen la qualitat en l'ocupació. Les persones treballadores que reuneixin els requisits d'edat i cotització fixada en la normativa de Seguretat Social per tenir dret al 100% de la prestació accediran a la jubilació, mitjançant l'extinció del contracte pel compliment de l'edat legal de jubilació fixada en la legislació vigent en cada moment, en els casos en què es realitzi la conversió de contractes eventuais a fixos en el mateix nombre de persones treballadores als quals s'apliqui la jubilació forçosa.

CAPITOL 8 Actuacions en matèria d' igualtat

Article 48 bis

Les parts signants d'aquest conveni assumeixen com a propis els principis de no discriminació i igualtat de tracte per raons de sexe, estat civil, edat, origen, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, diversitat funcional, malaltia, afiliació a un sindicat, així com per raó de llengua, tal i com s'estableix en la legislació vigent.

- Actuacions en matèria d' igualtat

Les organitzacions signants del Conveni, tant sindicals com empresarials, entenen que és necessari establir un marc normatiu general d'intervenció a nivell sectorial per garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats en les empreses sigui real i efectiu.

Amb aquest objectiu identifiquem diverses situacions que considerem hem d'abordar des de la negociació col·lectiva:

Bretxa salarial: sense perjudici del que estableix la normativa vigent els representants legals dels treballadors de les empreses tindran dret a ser informats anualment, dins del primer trimestre de cada any, respecte a la massa salarial desagregada corresponent a l'any anterior, per tal de corregir les eventuais situacions de discriminació per raó de sexe.

S'entendrà per massa salarial desagregada el detall de número de dones i homes de cada grup professional i el desglossament de tots els conceptes salarials amb les quanties meritades.

En cas que es detectin discriminacions per raó de sexe, els representants legals dels treballadors informaran a la direcció de l'empresa i, de manera conjunta, s'estudiaran les mesures a aplicar per tal d'eliminar les situacions de discriminació.

Promoció i ascensos (sostre de vidre): El dret a la promoció professional a través dels ascensos s'ha de posar en pràctica sempre en concordança amb els plans de formació i reglaments d'ascens que puguin existir o s'hagin acordat en les empreses amb els representants de els treballadors, i es subjectaran al règim següent:

1. L'ascens dels treballadors a tasques o llocs de treball que impliquin comandament o confiança, són de lliure designació per l'empresa, però a igualtat de coneixements i mèrits s'haurà d'optar pel sexe menys representat.

2. Per a l'ascens de la resta dels treballadors, les empreses establiran protocols i/o procediments d'acord amb un sistema de caràcter objectiu i neutral, prenent com a referència les següents circumstàncies: titulació adequada, valoració acadèmica, coneixement del lloc de treball, historial professional, haver exercit funció de superior grup professional i superar satisfactòriament les proves que s'estableixin a aquest efecte, així com la possible relació de l'ascens amb el pla de formació. Per fer efectiu el principi d'acció positiva s'establiran a l'empresa exclusions, reserves i preferències pel que fa a la promoció de manera que, en igualtat de mèrits, tinguin dret preferent per a ser promocionades les persones del sexe menys representat en el grup o funció de que es

tracti. En tot cas, els criteris a utilitzar en els procediments d'ascens hauran de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat, discapacitat, gènere, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social o llengua.

Aquestes mesures s'han d'incloure dins dels Plans d'igualtat seguint els paràmetres del Reial decret: 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, que estableix:

Les empreses de més de cent cinquanta persones treballadores i fins dues-centes cinquanta persones treballadores han de tenir aprovat el pla d' igualtat

Les empreses de més de cent i fins a cent cinquanta persones treballadores, han de tenir aprovat el pla d' igualtat.

Les empreses de cinquanta a cent persones treballadores han de tenir aprovat un pla d' igualtat abans del 7.03.2022.

Això vol dir que en un breu període de temps un nombre important d'empreses que fins ara no tenien obligació de disposar de "pla d'igualtat" hauran implementar-lo.

A fi de facilitar aquesta transició, establim:

Que l'any anterior en què una empresa hagi de disposar d'un Pla d'igualtat es constitueixi la comissió d'igualtat i es faciliti tota la documentació necessària per iniciar el diagnòstic de tal manera que l'any següent, la comissió d'igualtat tingui identificats amb antelació els situacions a corregir i pugui enfocar el seu treball a determinar les accions correctores.

Al seu torn es crea la comissió d'igualtat sectorial, composta per dos membres de la patronal i dos membres de la part social amb la facultat d'intervenir en l'elaboració de plans d'igualtat en aquelles empreses que o bé la representació legal o bé la pròpia direcció de l'empresa ho sol·licitin.

CAPITOL 9

Assetjament moral i sexual o per raó de sexe en el treball. Igualtat col·lectiu LGTBI

Article 49. Assetjament moral i assetjament sexual o per raó de sexe en el treball

S'entén per assetjament moral la situació en què una persona, o grup de persones exerceixen una violència psicològica de forma repetida i continuada, durant un temps perllongat sobre una persona en l'àmbit laboral, considerant un factor de risc psicosocial que es manifesta mitjançant una conducta abusiva -gest, paraula, comportament, actitud, etc.-que atempti per la seva repetició, contra la dignitat o la integritat psíquica o física d'una persona, posant en perill la seva ocupació o degradant el seu ambient laboral.

S'entén per assetjament sexual a la feina, una conducta d'aquesta naturalesa, mitjançant la paraula o acció, desenvolupada en l'àmbit laboral i ofensiva per al treballador o treballadora que sigui objecte.

Les empreses del sector es comprometen a pactar protocols interns diferenciats d'actuació sobre aquestes matèries amb la representació legal dels treballadors, en el termini màxim d'un any des de la publicació del nou conveni, 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 d'assetjament moral i per separat l' 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 que s' estableix a l' annex 5

Tots els treballadors han de ser informats del a compromisos existents per a la prevenció de les conductes inapropiades i del procediments i recursos que tenen a la seva disposició per a 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 creen patir assetjament moral o sexual a la feina s'han d'adreçar al Comitè de Seguretat i Salut així com Direcció de l'empresa perquè s'avaluï el cas i es puguin posar a disposició de l'afectat o afectada els a mitjans necessaris per a la recerca 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, han de guardar el sigil oportú per no entorpir el procés. Especialment valorades seran els casos d'assetjament moral o assetjament sexual d'un superior jeràrquic veritables seus subordinats / des.

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 a 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 a la protecció de les víctimes de la violència de gènere, prenent les mesures que siguin necessàries en l'àmbit laboral

Article 50. *Igualtat col·lectiu LGTBI*

1. Per tal de donar efectivitat al mandat de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI. Per aquesta raó, adoptaran mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han de ser objecte de negociació i, si escau, acordar-les amb els representants legals de les persones treballadores, arribant, sempre que sigui possible, a l'adopció en les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per a la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGTBI.

2. Les parts signatàries manifestem la necessitat que les relacions de treball a l'empresa es basin en el principi del respecte ple i efectiu a la igualtat de drets, oportunitats i no discriminació de les persones treballadores.

En aquest sentit, declarem la importància de la Llei 11/2014 de Catalunya, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals, el col·lectiu LGTBI.

3. Les parts signatàries del conveni col·lectiu, amb l'objecte de donar compliment i desenvolupament a l'establert en la Llei 11/2014, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, en particular l'establert en els seus articles 20 i 21, recomanem l'adopció per les empreses 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, concret :

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 la representació de les persones treballadores.

b) Establir mesures d'igualtat de tracte en els processos de selecció, contractació, formació, promoció i en general, de qualsevol tipus 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 a 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 als representants legals de les persones treballadores.
- f) Que el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe inclogui les accions discriminatòries o d'assetjament per raó d'orientació sexual, que garanteixi la solució, la reversió de la situació discriminatòria i protegeixi l'ocupació de la persona afectada.
- g) Prevenció per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i tal efecte:
1. Tipificar qualsevol assetjament per orientació sexual, identitat o expressió de gènere en el procediment sancionador com una falta, amb una escala de gravetat adequada.
 2. Negociar protocols d'actuació contra l'assetjament per orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
 3. Difusió a la plantilla del protocol contra l'assetjament per orientació sexual, identitat o expressió de gènere a través del medi que es cregui oportú.
 4. La representació legal dels treballadors ha de participar, donar suport i potenciar els acords de sensibilització per a la prevenció contra l'assetjament per orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
 5. Formació i sensibilització a la plantilla contra la LGTBIfòbia.

CAPITOL 10

Treball a distància, teletreball, desconnexió digital

Article 51. Treball a distància i Teletreball

1. En matèria de treball a distància i teletreball s'estarà als disposats en la legislació vigent en cada moment, actualment Llei 10/2021 de 9 de juliol, de treball a distància , així com a les especialitats previstes en aquest article .
2. De conformitat amb el que disposa la Llei 10/2021 de 9 de juliol, de treball a distància, el treball a distància serà voluntari per a la persona treballadora i per a l'ocupadora i requerirà la signatura de l'acord individual de treball a distància en els termes previstos en aquest. L'acord individual de treball a distància haurà de respectar, si escau, el que preveuen els Pactes d'Aplicació a què fa referència l'article 1 del present Conveni Col·lectiu o els acords d'empresa que es puguin subscriure sobre aquesta matèria específica amb els representants de les persones treballadores.
3. Només es considerarà treball a distància el realitzat al domicili de la persona treballadora o al lloc elegit per aquesta, durant tota la seva jornada o part d'aquesta amb caràcter regular, quedant per tant exclosa de tal consideració la prestació de serveis en llocs ubicats fora de les dependències de l' empresa com a conseqüència de l' activitat realitzada (activitats en instal·lacions de clients o proveïdors, desplaçaments que tinguin la consideració de jornada efectiva, etc.).
4. Per a la modificació del lloc de treball inicialment designat a l'acord individual de treball a distància caldrà l'acord exprés d'empresa i persona treballadora.
5. Quan el treball a distància no formi part de la descripció inicial del lloc de treball serà reversible tant per a l'empresa com per a la persona treballadora, amb el preavís previst en qualsevol dels acords individuals o col·lectius esmentats a l'apartat 2 del present article o, si no, 30 dies naturals.

No obstant això, en els acords col·lectius que es puguin subscriure sobre aquesta matèria, es podrà contemplar la necessitat de mutu acord entre la persona treballadora i l'empresa per a la

reversibilitat d'aquesta situació tant quan el treball a distància formi part de la descripció inicial del lloc de treball com quan no ho faci. En absència de representants de les persones treballadores no serà exigible l'acord col·lectiu previ perquè persona treballadora i empresa puguin acordar aquesta qüestió.

6. En matèria de dotació de mitjans, equips i eines i compensació econòmica, aspectes a què es refereixen, respectivament, els articles 11 i 12 de la Llei 10/2021 de 9 de juliol, de treball a distància, les parts signants del present Conveni col·lectiu consideren que, atesa la heterogeneïtat d'activitats regulades per aquest, els espais adequats per a la seva regulació són els acords individuals o col·lectius que es puguin subscriure sobre això en l'àmbit de les empreses.

No obstant això, en relació amb la compensació econòmica, en absència de regulació expressa sobre això en els acords esmentats, la quantitat a abonar serà de 35 € bruts mensuals en concepte de «compensació treball distància». Aquesta quantitat, si és aplicable, s'abonarà amb efectes de l'1 de juliol de 2021.

Aquesta quantitat té naturalesa extrasalarial i està referida a persones treballadores a jornada completa i que desenvolupin el 100 per 100 de la seva jornada de treball en règim de treball a distància, per la qual cosa en situacions de treball a temps parcial i/o percentatges inferiors de treball a distància s'abona la quantitat proporcional que correspongui.

S'entendrà que aquesta quantitat compensa la persona treballadora per tots els conceptes vinculats al desenvolupament de treball a distància (subministraments energètics, aigua, connexions a internet, utilització d'espais o mobiliari, etc.), i únicament s'abonarà a les persones que prestin serveis sota aquesta modalitat amb caràcter regular de conformitat amb les definicions legals vigents a cada moment.

Pel que fa a la dotació de mitjans, equips i eines, aquesta haurà de produir-se en els termes que es desprenen de la legislació vigent i segons el que disposen els acords individuals o col·lectius a què s'ha fet referència anteriorment.

7. Les persones treballadores a distància tindran els mateixos drets col·lectius que la resta de persones treballadores de l'empresa i estaran sotmesos a les mateixes condicions de participació i elegibilitat a les eleccions per a les instàncies representatives de les persones treballadores o que prevegin una representació de les persones treballadores.

A aquests efectes, llevat d'acord exprés en contra, aquestes persones treballadores han de ser adscrites al centre de treball de l'empresa més proper al seu domicili on puguin estar funcionalment integrats o a les oficines centrals de l'empresa si aquesta és la pràctica existent.

8. Les empreses informaran anualment, a sol·licitud dels representants de les persones treballadores, dels llocs de treball susceptibles de realitzar-se sota la modalitat de treball a distància.

Article 52. *Dret a la desconexió digital*

L'actual desenvolupament tecnològic permet la comunicació entre la persona treballadora i el seu entorn laboral a través de dispositius digitals amb independència del moment i el lloc on es trobi.

El marc descrit permet dotar la relació laboral de mecanismes que impacten positivament en el desenvolupament, si bé un ús abusiu d'aquests mecanismes pot comportar la confusió entre el temps de treball i el temps de descans.

Per això, a fi de garantir el respecte al temps de descans, permisos i vacances, així com la intimitat familiar i personal de les persones treballadores, aquestes tenen dret a la desconexió digital. El dret a la desconexió digital potenciarà la conciliació de l'activitat professional i la vida personal sense perjudici de les necessitats, la naturalesa i l'objecte de la relació laboral.

Amb l'objectiu de garantir el dret a la desconexió digital les empreses estaran obligades a elaborar, prèvia audiència als representants de les persones treballadores, una política interna adreçada a la totalitat de les plantilles que haurà de:

- _ Definir les modalitats d'exercici del dret a la desconexió digital.
- Definir les accions de formació i sensibilització de les persones treballadores sobre un ús raonable de l'ús de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica.
- Contemplar les especificitats, si escau, del dret a la desconexió digital respecte als comandaments, així com respecte a les persones treballadores que presten els seus serveis a distància o altres col·lectius que així ho requereixin.
- Respectar els sistemes de flexibilitat en matèria de jornada i disponibilitat existents a l'empresa, i les necessitats de comunicació que se'n derivin.
- Garantir el respecte al compliment de la normativa en matèria de jornada laboral i descansos.
- Garantir la realització d'aquelles comunicacions, d'impossible dilació, entre l'empresa i la persona treballadora.

En tot cas, en l'elaboració de la política de desconexió digital s'atindrà a la mida i les circumstàncies empresarials, a fi que aquesta resulti raonable i adequada

Disposicions addicionals:

1. Procediments per resolució de discrepàncies en la inaplicació de les condicions de treball i modificacions substancials de condicions de treball.

De conformitat amb l'establert als articles 41.6, 82.3 y 85.3 c) de l'Estatut dels Treballadors, aquesta disposició estableix expressament les condicions i procediments per resoldre de manera efectiva les discrepàncies en la negociació per la modificació de les condicions de treball de caràcter col·lectiu i inaplicació de les condicions de treball. A tal efecte, en cas de desacord les parts sotmetran la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, la qual disposarà d'un màxim de set dies per fer un pronunciament a contar des de que la discrepància fos plantejada. De no arribar a cap acord la discrepància serà sotmesa en un termini de set dies al Tribunal Laboral de Catalunya mitjançant els procediments que estableix el seu reglament.

2. Període de prova i rescissió

Grup professional	Període de prova	Preavis de rescissió
1-2-3	3 mesos	2 mesos
4-5	1 mes	1 mes
6	15 dies	15 dies

3. Acord Interprofessional de Catalunya pels anys 2018-2020.

La representació sindical i empresarial signant d'aquest Conveni, coneixedors de la signatura de "L'Acord Interprofessional de Catalunya 2018/2020" de manera específica en el seu Títol I, sobre racionalització de l'estructura de la negociació col·lectiva a Catalunya, contribuïran a arribar a l'objectiu que comparteixen de tenir un Conveni Col·lectiu del Sector a Catalunya.

4. Multes d'aparcament derivades de les tasques de repartiment en zones de càrrega i descàrrega.

Les parts negociadores fan la recomanació a les empreses, comitès i representants dels treballadors d'arribar a acords pels quals es valorin de forma individual les sancions imposades per l'autoritat derivades d'infraaccions per estacionament en zones de càrrega i descàrrega, a efectes del seu pagament, be per l'empresa o be per el treballador.

5. Absentisme

Es recorda que els documents lliurats pels metges de capçalera denominats "descans domicili 24-48 hores" no son baixes d' Incapacitat Temporal i per tant, si no es porta el corresponent part de baixa per malaltia , els dies que les persones treballadores no compareguin al seu lloc de treball tindrien la consideració de dies d' absentisme.

6. Jubilació Parcial

En matèria de jubilació parcial s' estarà al que es pacti a nivell d' empresa i representació legal dels treballadors. En tot cas la negativa de l' empresa a l' accés a la jubilació parcial sol·licitada per les persones treballadores haurà de ser per escrit i motivada.

7. Contractes de formatius

Atesa la nova redacció donada a l'article 11 del Estatut dels Treballadors pel Reial decret llei 32/2021, de 30 de desembre, en matèria de contractes formatius serà d'aplicació el que es disposa en l'esmentat precepte legal i les seves normes transitòries pels anteriors contractes de formació i pràctiques vigents a l'entrada en vigor del nou redactat.

8. Creació de una comissió de treball per adaptació del plus tasca als nous formats i les seves equivalències econòmiques

Per tal d' adaptar el plus tasca als nous formats de i les seves equivalències econòmiques , es constituirà una comissió de treball integrada per 3 persones del gremi i 3 persones de la representació social en un termini màxim de dos mesos des de la firma del present conveni.

9. Permís per assumptes propis a partir del any 2024

En dues parts pactem que a partir del 1.01.2024 els treballadores podran gaudir de fins a 8 hores retribuïdes per assumptes personals, prèvia comunicació a l' empresa amb 5 dies d' antelació.

Disposició Transitòria:

1. El complement d'antiguitat que figurava a l'article 15 en els Convenis col·lectius anteriors al 1 de juliol de 1995 queda sense valor ni cap efecte i se'n fa una novació en el sentit de quedar convertit en plus de vinculació amb consideració de complement "ad personam".

Les persones treballadores d'alta a les empreses amb data d'incorporació anterior al dia 1 de juliol de 1995, se'ls aplica el plus de vinculació en la quantia que els correspongui segons l'antiguitat aconseguida a la seva empresa. Aquest reconeixement personal al dret plus de vinculació s'estén als venciments del complement d'antiguitat que puguin acreditar les persones treballadores fins aconseguir el límit màxim del sistema anterior i aquestes diferències s'han de canalitzar a través de complement "ad personam".

Les persones treballadores que hagin ingressat a l'empresa sota qualsevol modalitat contractual a partir del dia 1 de juliol de 1995, no acreditaran cap dret pels conceptes de complement d'antiguitat i de plus de vinculació.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 1. TAULES SALARIALS 2021

Taules retribucions 2021 (increment 2,5% respecte 2020)

Grup	Salari brut anual (EUR)	Salari mes i pagues (15) (EUR)	Compl. Vacances (EUR)
1	25.287,58	1.610,45	1.130,90
2	24.200,70	1.537,99	1.130,90
3	21.129,36	1.352,29	845,02
4A	19.521,10	1.249,83	773,61
4B	19.232,28	1.230,57	773,61
5	18.938,95	1.213,40	737,90
6A	18.252,35	1.174,78	630,63
6B	17.552,94	1.128,16	630,63

Prima producció setmanal Art. 19 , 2021 15,09 EUR

(Euros/Caixa)	Plus tasca fabricació pròpia	Plus tasca revenda
Grup 4B-5 (xofer)	0,0958	0,0575
Grup 6a (ajudant)	0,0643	0,0385

Plus prevenda supòsits Art. 35.3 (empreses sense acords col·lectius de comissions, incentius o variables per vendes) Euros/Caixa 0,019

Complements Assimilació Antigues Categories (CANGP)

Antiga categoria	Grup	Complement anual (EUR)	Compl.mensual (15) (EUR)
Encarregat sec	3	1.463,43	97,57
Capatàs	3	128,36	8,55
Oficial 1ª administratiu	4a	1.101,64	73,44
Oficial 2ª administratiu	5	832,27	55,49
Ajudant fabricació	6a	305,08	20,34
Auxiliar administratiu	6a	73,65	4,91
Subaltern	6a	95,16	6,35
Peó especialista fabricació	6b	597,22	39,82
Peó especialista distribució	6 b	256,88	17,13

ANNEX 2. TAULES SALARIALS 2022

Taules retribucions 2022 (increment 3,75% respecte 2021)

Grup	Salari brut anual (EUR)	Salari mes i pagues (15) (EUR)	Compl. Vacances (EUR)
1	26.235,86	1.670,84	1.173,30
2	25.108,23	1.595,66	1.173,30
3	21.921,71	1.403,00	876,71
4A	20.253,15	1.296,70	802,62
4B	19.953,49	1.276,72	802,62
5	19.649,16	1.258,91	765,57
6A	18.936,82	1.218,83	654,28
6B	18.211,17	1.170,46	654,28

Prima producció setmanal Art. 19 , 2022

15,66 EUR

(Euros/Caixa)	Plus tasca fabricació pròpia	Plus tasca revenda
Grup 4B-5 (xofer)	0,0994	0,0596
Grup 6a (ajudant)	0,0667	0,0399

Plus prevenda supòsits Art. 35.3 (empreses sense acords col·lectius Euros/Caixa de comissions, incentius o variables per vendes)

0,020 EUR

Complements assimilació antigues categories (CANGP)

Antiga categoria	Grup	Complement anual (EUR)	Compl.mensual (15) (EUR)
Encarregat sec	3	1.518,31	101,22
Capatàs	3	133,18	8,87
Oficial 1ª Administratiu	4a	1.142,96	76,20
Oficial 2ª Administratiu	5	863,48	57,57
Ajudant Fabricació	6a	316,52	21,10
Auxiliar Administratiu	6a	76,41	5,09

Subaltern	6a	98,72	6,58
Peó Especialista Fabricació	6b	619,62	41,31
Peó Especialista distribució	6 b	266,51	17,77

ANNEX 3. TAULES SALARIALS 2023

Taules retribucions 2023 (increment 3,75% respecte 2022)

Grup	Salari brut anual (EUR)	Salari mes i pagues (15) (EUR)	Compl. Vacances (EUR)
1	27.219,71	1.733,50	1.217,30
2	26.049,79	1.655,50	1.217,30
3	22.743,77	1.455,62	909,59
4A	21.012,64	1.345,33	832,71
4B	20.701,74	1.324,60	832,71
5	20.386,01	1.306,12	794,28
6A	19.646,95	1.264,54	678,82
6B	18.894,09	1.214,35	678,82

Prima producció setmanal Art. 19 , 2018 16,24 EUR

(Euros/Caixa)	Plus tasca fabricació pròpia (EUR)	Plus tasca revenda (EUR)
Grup 4B-5 (xofer)	0,1031	0,0619
Grup 6a (ajudant)	0,0692	0,0414

Plus prevenda supòsits Art. 35.3 (empreses sense acords col·lectius de comissions, incentius o variables per vendes) Euros/Caixa 0,021

Complements Assimilació Antigues Categories (CANGP)

Antiga categoria	Grup	Complement anual (EUR)	Compl.mensual (15) (EUR)
Encarregat sec	3	1.575,25	105,02
Capatàs	3	138,17	9,21
Oficial 1ª Administratiu	4a	1.185,82	79,06
Oficial 2ª Administratiu	5	895,86	59,72
Ajudant Fabricació	6a	328,39	21,89

Auxiliar Administratiu	6a	79,27	5,28
Subaltern	6a	102,43	6,83
Peó Especialista Fabricació	6b	642,85	42,86
Peó Especialista distribució	6 b	276,50	18,44

ANNEX 4

TAULA ASSIMILACIÓ CATEGORIES A NOUS GRUPS PROFESSIONALS

Categories anterior conveni	Grup
Cap1 ^a	1
Encarregat general	2
Encarregat sec	3
Capatàs	3
Encarregat General Distribució	3
Oficial 1 ^a Fabricació	4a
Oficial 1 ^a Administratiu	4a
Oficial 1 ^a Comercial/pre-venda	4b
Oficial 1 ^a Distribució/Xofer/Auto-venda	4b
Oficial 2 ^a Administratiu	5
Oficial 2 ^a Fabricació	5
Oficial 2 ^a Comercial	5
Oficial 2 ^a Distribució /Xofer	5
Ajudant Fabricació	6a
Ajudant distribució	6a
Auxiliar Administratiu	6a
Subalterns	6a
Peó Especialista Fabricació	6b
Peó Especialista distribució	6 b
Peó Fabricació	6 b
Peó Distribució	6b

ANNEX 5. PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.

Presentació i àmbit d'aprovació

Els signants d'aquest Conveni manifesten el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds

ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que s'ha elaborat aquest protocol. Aquest protocol ha estat elaborat i acordat en la Comissió negociadora del Conveni.

Objectius Els objectius del present protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

Àmbit d'aplicació

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral.

És d'aplicació a totes les persones treballadores i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a l'empresa.

Definicions

Assetjament sexual: El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte. Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos. - Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

Assetjament per raó de sexe: El constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe. - Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

Principis i garanties

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades. Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

Confidencialitat

La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial. Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació

Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

Diligència i celeritat

El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

Tracte just

Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.

Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració

Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Mesures cautelars

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció la Comissió podrà proposar i adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de prevenció de riscos laborals.

Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

Procés d'intervenció i diagrama

El procediment de l'empresa es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia. Es constitueix la Comissió d'investigació representada per la part empresarial i la part sindical, aquesta Comissió serà qui designa la persona/es de referència. La Comissió d'investigació és un òrgan decisor.

Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

Aquesta fase, que té una durada màxima de tres dies laborables, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

La comunicació es presenta a la/les persona/es de referència nombrades a cada centre de treball.

Les funcions de la/les persona/es de referència són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de

sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.

3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una Comissió d'investigació.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.

Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta. La denúncia es presenta a les persones nomenades en cada centre de treball.

La Comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries. Les funcions de la Comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciador ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que, se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
 - Entrevistar els i les possibles testimonis.
 - Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'inclouen les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients. L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/adés i assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum

d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.

- Circumstàncies agreujants observades:
- Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- Si hi ha dues o més persones assetjades.
- Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
- Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
- Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Mesures correctores.

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'empresa posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la Comissió d'investigació es remet a (Direcció de l'empresa o persona en qui delegui).

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, la persona (Direcció de l'empresa o persona en qui delegui) emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament
- Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).

Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Arxivament de la denúncia.

A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

Es tramet una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els Conveni/s d'aplicació (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

Seguiment i avaluació

Les empreses es reuneixen amb la Representació de les persones treballadores un cop a l'any per fer l'avaluació i el seguiment del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Informació a la plantilla

En la primera fase d'implementació d'aquest protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui els sigui d'aplicació a través de sessions presencials organitzades per col·lectius segons la responsabilitat a l'empresa.

Anualment es durà a terme una activitat tot informant de les accions realitzades i recordant el protocol.

Així mateix cal garantir que el protocol estigui accessible per poder-lo consultar.

Model de confidencialitat

Localitat/data

Model de compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució per a la investigació d'un expedient.

En/Na, havent estat designat per (nom de l'empresa) per intervenir en el procediment de recepció, tramitació, investigació i resolució d'una possible denúncia que poguessin produir-se en el seu àmbit, es compromet a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procés.

Per tant, i de forma més concreta, manifest el meu compromís a complir amb les següents obligacions:

- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que puguin ser constitutives d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe i assetjament moral.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les que tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de les persones que intervinguin en el procediment.

Així mateix, declaro que he estat informat per (nom de l'empresa) de la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

Barcelona, 22 de desembre de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lídia Frias Forcada