

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

RESOLUCIÓ TSF/271/2017, de 14 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de masses congelades de Catalunya 2016-2017 (codi de conveni núm. 79000965011994).

Vist el text del Conveni Col·lectiu de treball del sector de masses congelades de Catalunya 2016-2017 subscrit, en dates 11 d'octubre de 2016 i 27 de gener de 2017, per la part empresarial pels representants d'ASEMAC, i per la part social pels representants de FITAG-UGT de Catalunya i de la Federació Agroalimentària de CCOO de Catalunya, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

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

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

Barcelona, 14 de febrer de 2017

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Traducció del text original signat per les parts

Conveni col·lectiu del sector de masses congelades de Catalunya 2016-2017

Capítol primer

Àmbit, Vigència, Durada

Absorció i Compensació

Garantia Ad personam

Article 1

CVE-DOGC-A-17046064-2017

Àmbit funcional i personal; vinculació a la totalitat

Les estipulacions d'aquest Conveni col·lectiu obligaran la totalitat de les empreses l'activitat principal de les quals sigui la fabricació industrial i venda de masses congelades i comprenen tot el personal de fabricació, comercial, administració, serveis complementaris i auxiliars, i venda de masses congelades per a l'alimentació.

El principi d'igualtat entre treballadors femenins i masculins, implica per al mateix treball o per a un treball al qual s'atribueix un mateix valor, l'eliminació en el conjunt dels elements i condicions de retribució de qualsevol discriminació; sobre aquesta base, qualsevol expressió de treballador o treballadors del redactat d'aquest Conveni, s'entendrà en sentit global i no exclouent.

Les condicions pactades formen un tot orgànic indivisible, i la seva aplicació serà considerada globalment.

Si com a conseqüència d'una resolució, disposició legal, general, parcial, sectorial, etc., es modifiqués algun dels articles d'aquest Conveni, aquest quedaria sense efecte en la seva totalitat i caldrà negociar-lo íntegrament.

Article 2

Àmbit territorial

L'eficàcia i l'obligatorietat d'aquest Conveni comprèn totes les empreses, els centres de treball de les quals estiguin a Catalunya.

Article 3

Vigència i durada

Aquest Conveni col·lectiu tindrà vigència des de l'1 de gener de 2016 fins 31 de desembre de 2017, si bé l'aplicació de totes aquelles matèries que han sofert alguna modificació respecte a l'anterior redactat, amb excepció dels efectes econòmics, serà amb efecte de la data de la seva signatura.

Qualsevol de les parts podrà denunciar el Conveni, tant per a la seva rescissió com per a la seva revisió, amb una antelació d'1 mes.

Un cop transcorreguts 18 mesos des de la denúncia del Conveni, sense que s'hagi acordat un nou conveni, aquest perdrà vigència i, s'aplicarà, en cas que n'hi hagi, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que sigui d'aplicació. Ambdues parts es comprometen, en el cas de no haver assolit un acord 2 mesos abans del transcurs del període abans indicat, a acudir davant el Tribunal Laboral de Catalunya, sotmetent-se al mecanisme de mediació i/o arbitratge que estableixin al seu moment de mutu acord.

Article 4

Absorció i compensació

Respecte de totes les millores econòmiques i socials que es produeixin a les empreses, s'establirà en cada cas si són o no absorbibles i compensables, individual o col·lectivament. Les millores voluntàries anteriors a la publicació d'aquest Conveni seran absorbibles o no segons les condicions en què s'hagin establert.

Article 5

Garantia ad personam

Es respectaran aquelles situacions personals que amb caràcter global excedeixin d'allò pactat, mantenint-se estrictament ad personam.

Capítol segon

Període de prova, termini de preavís

Ascens, promoció i contractes

Article 6

Període de prova i preavis de cessament

Qualsevol ingrés a l'empresa es farà a títol de prova, i per això haurà de constar per escrit, la durada d'aquesta serà la següent:

- a) Personal tècnic: 6 mesos.
- b) Per a la resta del personal: 1 mes.

El període d'IT interromprà el període de prova, encara que aquest no consti en el contracte de treball.

Els cessaments de personal s'hauran de notificar a l'empresa per escrit amb 2 mesos d'antelació per al personal tècnic, 1 mes per al personal administratiu i comercial i amb 15 dies per a la resta del personal. Si no es fes aquest preavis es descomptaran de la liquidació els dies que s'hagin deixat d'avisar.

Article 7

Ascensos i promocions

Totes les vacants que es produeixin es cobriran en la mesura que sigui possible per promoció dels treballadors de la categoria immediatament anterior, amb participació dels representants legals dels treballadors, tant en la fixació dels criteris de caràcter objectiu i valoració professional, com en la selecció. La decisió final la té l'Empresa.

En l'aplicació d'aquest article es respectarà el dret igual de tots els treballadors a la promoció, sense que hi pugui haver cap discriminació per raons d'edat, sexe, ètnia, país de procedència, afiliació o no a un sindicat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Article 8

Contracte temporal, eventual per circumstàncies de la producció.

Els contractes de treball que les empreses afectades per aquest conveni subscriuguin per a atendre circumstàncies de mercat, acumulació de tasques o excés de comandes en consideració al caràcter estacional de l'activitat, podran tenir una durada màxima de dotze mesos, dins d'un període de divuit mesos. I en el cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior als 12 mesos, es podrà prorrogar mitjançant acord de les parts per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir aquesta durada màxima.

Al contracte es consignarà amb precisió i claredat la causa o circumstància que ho justifiqui.

El cessament per expiració del temps convingut s'haurà de comunicar per escrit al treballador, i aquest tindrà dret a percebre com a quantia indemnitzatòria per rescissió la que legalment pugui correspondre.

Article 9

Contractes formatius

Serà d'aplicació allò que reguli, respecte d'això, la legislació vigent, amb les següents particularitats:

9.1. Contracte per a la formació i l'aprenentatge.

Serà d'aplicació allò que reguli respecte d'aquest contracte, la legislació vigent, amb les següents particularitats:

La retribució del treballador contractat mitjançant aquest tipus de contracte, serà durant el primer any del 80% del salari fixat en el conveni per a un treballador que ocupi el mateix lloc de treball o equivalent. Durant el segon any de contracte percebrà el 90% del salari esmentat.

CVE-DOGC-A-17046064-2017

9.2. Contracte en pràctiques

Serà d'aplicació allò que reguli, respecte d'això, la legislació vigent, amb les següents particularitats:

La retribució del treballador contractat en pràctiques no podrà ser inferior al 80% o al 90% durant el primer i segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en el Conveni per a un treballador que ocupi el mateix lloc de treball o equivalent.

Capítol tercer

Jornada, vacances, permisos retribuïts

Article 10

Jornada

10.1 La jornada laboral anual durant la vigència del Conveni serà de 1.752 hores de treball efectiu, la seva distribució s'establirà en el corresponent calendari laboral anual.

El temps de descans anomenat de l'entrepà en jornada continuada, serà de 20 minuts, dels quals 10 minuts seran considerats de treball efectiu i els altres 10 a càrrec del treballador. A tall d'exemple, en jornada continuada diària de 8 hores, amb 20 minuts de descans d'entrepà, la jornada diària de treball efectiu serà de 7 hores 50 minuts. No obstant això, es podran acordar en les empreses altres fórmules, o sistemes de còmput del temps de descans de l'entrepà.

10.2. La jornada dels llocs bàsics es podrà perllongar fins a cinc minuts, fins a l'arribada del relleu; si no arribés es perllongarà fins a un màxim de 30 minuts que seran retribuïts amb l'import d'una hora extra.

És voluntat de les parts signants d'aquest conveni establir fórmules d'adequació de la jornada laboral (entrada, sortida) a la vida personal del/de la treballador/a, especialment en els casos d'atenció de l'horari escolar de fills/es.

10.3. Distribució irregular.

Per necessitats de la producció i prèvia informació a la representació legal dels treballadors, l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any, el deu per cent de la jornada de treball.

Aquesta distribució que s'aplicarà per línia d'activitat, secció, departament, centre de treball, o empresa, haurà de respectar en tot cas, els períodes de descans diari i setmanal previstos en la llei, i el treballador haurà de conèixer amb un preavis mínim de cinc dies naturals, el dia i l'hora de la prestació de treball resultant d'aquella.

10.4. Treball en cambres de fred.

Jornada de treball en cambres frigorífiques i de congelació:

1) La jornada màxima diària del personal que treballi en cambres frigorífiques i de congelació, serà la següent:

a. La normal, en cambres de zero fins a cinc graus sota zero, i s'haurà de concedir un descans de recuperació de deu minuts cada tres hores de treball ininterromput a l'interior de les cambres.

b. En les cambres de cinc fins a divuit graus sota zero, la permanència màxima al seu interior serà de sis hores, i s'haurà de concedir un descans de recuperació de quinze minuts, per cada hora de treball ininterromput a l'interior de les cambres.

c. En les cambres de divuit o més graus sota zero, amb una oscil·lació de més o menys tres, la permanència màxima al seu interior, serà de sis hores, i s'haurà de concedir un descans de recuperació de quinze minuts per cada quaranta-cinc minuts de treball ininterromput a l'interior de les cambres.

2) La diferència entre la jornada normal i les sis hores de permanència màxima a l'interior de les cambres establerta en els paràgrafs b) i c) de l'apartat 1) d'aquest article, es podrà completar amb treball realitzat a l'exterior d'aquestes. No obstant el que s'ha indicat, es respectaran les situacions més favorables existents a les empreses.

Article 11

Vacances

Tot el personal que estigui subjecte a aquest Conveni col·lectiu de treball, realitzarà, en concepte de vacances, 22 dies laborables.

El període general de vacances, així com el calendari de realització haurà de ser negociat amb els representants legals dels treballadors de cada empresa a principis de l'any i amb una antelació de 2 mesos. Aquest es dividirà en diversos períodes i un d'ells com a mínim serà de 14 dies naturals consecutius a realitzar entre l'1 de juny i el 30 de setembre, la resta es podrà realitzar en les diferents èpoques de l'any fora d'aquest període. A petició de l'empresa i amb la conformitat expressa del treballador o treballadors afectats, i prèvia comunicació formal als representants dels treballadors, es podrà fixar el gaudir de les vacances estivals fora del període de l'1 de juny al 30 de setembre; en aquest supòsit s'abonarà un complement de 250 €, valor que no tindrà cap increment durant tot el període de vigència del Conveni.

Les empreses que no tanquin per vacances, les realitzaran en torns rotatius entre el personal, any per any, sempre que no hi hagi acord en sentit contrari.

Pel que fa al personal que no porti un any a l'empresa, els dies de vacances que li corresponguin es calcularan des de la data d'inici de contractació fins a la seva data d'inici i gaudi.

El calendari de vacances es fixarà en cada empresa. El treballador coneixerà les dates que li corresponguin dos mesos abans, almenys, de l'inici del gaudi.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa, al quals es refereix el paràgraf anterior, coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4, 48.5 i 48.7 de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

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

Article 12

Permisos retribuïts

Serà d'aplicació allò que reguli, respecte d'això, la legislació vigent, amb les següents especialitats:

a. 16 dies naturals en cas de matrimoni.

b. 4 dies naturals en cas de malaltia greu o hospitalització de familiars de primer grau.

En cas d'hospitalització, el permís s'interromp a partir de l'alta hospitalària del familiar causant del permís.

c. 1 dia en cas d'intervenció quirúrgica ambulatoria, en el qual no hagi calgut ingrés hospitalari.

d. 5 dies naturals en cas de naixement de fill, sempre que es mantingui l'actual regulació del permís de paternitat.

e. 2 dies naturals en cas de mort de familiars de primer grau. Si calgués fer un desplaçament fora del lloc de residència, s'aplicarà el següent escalat:

4 dies en desplaçaments amb distància entre 80 km i 400 km.

5 dies en desplaçaments amb distància superior a 400 km i inferior a 600 km.

6 dies en desplaçaments amb distància superior a 600 km.

f. 1 dia en el cas de mort d'oncles i nebots, per consanguinitat, sense dret a desplaçament.

g. 2 dies per trasllat del domicili habitual.

h. Per al temps indispensable per el compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal; per a la

CVE-DOGC-A-17046064-2017

assistència de fins a 3 convocatòries dels exàmens de conducció.

i. Els treballadors tindran dret a 1 dia a l'any per assumptes propis, que s'haurà de pactar entre l'empresa i el treballador. Si no hi ha acord en la data del permís, se'n gaudirà amb sol·licitud prèvia de 7 dies naturals com a mínim; l'empresa podrà denegar-lo si ho sol·licita més del 5% de la Secció o quan sigui anterior a dia festiu. Si hi ha coincidència en la data de la sol·licitud del gaudi del permís per diversos treballadors, es concedirà per rigorós ordre de sol·licitud.

Per la pròpia naturalesa d'aquest permís, no se sol·licitarà cap justificació.

L'any 2017, els treballadors disposaran d'1 dia addicional a l'indicat abans, per assumptes propis, amb idèntica regulació.

j. Les treballadores per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La dona, per la seva voluntat podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. D'aquest permís en podran gaudir indistintament la mare o el pare en el cas que tots dos treballin.

Per voluntat de la treballadora es podrà substituir l'hora d'absència al treball, abans d'iniciar-ne el gaudi, acumulant-lo en jornades completes que se sumaran al permís de maternitat.

k. Per al temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals, fecundació assistida i tècniques de preparació al part, que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball.

l. 3 dies en els casos de necessària tramitació en els supòsits de pre-adopció nacional o internacional, així com en els casos d'acolliment.

m. Els treballadors tindran permís per a visites a metges, el qual es regula en l'article 25 d'aquest Conveni.

A la unió estable de parella que es trobi legalment registrada com a tal, li seran aplicats els permisos retribuïts abans assenyalats.

Sent d'aplicació la regulació legal, com abans s'ha fet esment, s'acorda específicament incloure a continuació, transcripció del contingut de l'article 37.3 b) de l'Estatut dels treballadors.

Article 37.3b), llei de l'Estatut dels treballadors.

b) Dos dies per el naixement de fill i per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.

Capítol quart

Retribucions

Article 13

Salari Conveni

Els valors del salari conveni són els que s'indiquen a les taules d'aquest Conveni.

Article 14

Plus vinculació

Aquest complement salarial de naturalesa ad personam, prové de l'anterior article 14 del Conveni de Masses Congelades de Catalunya, període 2011 a 2015, publicat al DOGC de data 4/4/2014.

L'esmentat plus vinculació, no podrà ser objecte de compensació ni absorció amb increments salarials establerts en el present Conveni.

Article 15

Plus de treball nocturn

Tots els treballadors que realitzin la seva tasca entre les 22 h. i les 6 h. seran retribuïts amb la quantia que s'estableix en l'annex de les taules salarials del Conveni col·lectiu, per la part proporcional de la seva jornada de treball corresponent a les hores que estiguin compreses en el període esmentat.

Igualment, s'aplicarà la retribució indicada anteriorment, en aquelles empreses que tinguin establert un règim horari de treball nocturn, diferent de l'indicat abans.

Article 16

Hores extraordinàries

Davant la greu situació d'atur existent i per tal d'afavorir la creació d'ocupació, ambdues representacions acorden la conveniència de reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries.

La Direcció de l'empresa informarà periòdicament el Comitè d'empresa o Delegat/da de personal si escau, sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades, especificant les causes i distribució per seccions.

Les hores extraordinàries podran compensar-se per temps de descans en comptes del seu abonament de mutu acord entre empresa i treballador.

Si s'optés per la compensació de descans, caldrà tenir en compte:

1. Que la compensació s'haurà de fer en els quatre mesos següents a la realització de les hores extres.
2. Que per cada hora extraordinària realitzada, el descans compensatori serà d'una hora i mitja de durada.
3. Que aquest descans tindrà lloc un cop acumulades les hores extres necessàries per a arribar a una jornada completa.
4. Que aquesta jornada serà la del dilluns o divendres.
5. No es podran compensar, en cap cas, en descans les hores extres incomplint els criteris indicats.

Si s'optés per abonar les hores extres, s'aplicaran els valors que consten en les taules salarials d'aquest Conveni.

Article 17

Gratificacions extraordinàries de Nadal, Juny i beneficis

L'import de cada una d'aquestes gratificacions serà de 30 dies de salari conveni i plus vinculació que percebi en el seu cas el treballador.

L'import corresponent a aquestes pagues es farà efectiu per a la de juny, el 30 de juny, per a la de Nadal, el 20 de desembre i per a la de Beneficis el 30 de març, i es meritiran en aquestes dates.

La paga de beneficis podrà ser prorratejada mensualment, i totes elles es pagaran en proporció al temps treballat.

Article 18

Cotització

Les empreses i treballadors/ores afectats per aquest Conveni col·lectiu, estan obligats a cotitzar i que figurin en els fulls de salaris totes les quantitats que realment perceben per tots els conceptes salarials.

Les empreses estan obligades a presentar als representants dels treballadors còpia dels TC'S de les assegurances socials del mes corresponent.

Capítol cinquè

Mobilitat geogràfica i mobilitat funcional

Article 19

Traslats

Els trasllats de personal que impliquin canvi de residència per a l'afectat, podran efectuar-se: per sol·licitud de l'interessat, per acord entre l'empresa i el treballador, per raons tècniques, organitzatives, econòmiques o de producció i per permuta.

Quan el trasllat s'efectuï a sol·licitud de l'interessat, prèvia acceptació de l'empresa, aquell no tindrà dret a indemnització per les despeses que origini el canvi.

Quan el trasllat es realitzi per mutu acord entre l'empresa i el treballador, s'actuarà conforme a les condicions pactades per escrit entre ambdues parts.

El trasllat de treballadors que no hagin estat contractats específicament per a prestar els seus serveis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants a un centre de treball diferent de la mateixa empresa, que exigeixi canvis de residència requerirà l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin. Es consideraran com a tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball, així com les contractacions referides a l'activitat empresarial.

La decisió del trasllat haurà de ser notificada per l'empresari al treballador així com als seus representants legals amb una antelació mínima de trenta dies a la data de la seva efectivitat.

Notificada la decisió de trasllat, el treballador tindrà dret a optar entre el trasllat, percebent una compensació per despeses, o l'extinció del seu contracte percebent una indemnització de vint dies de salari per any, i es prorratejaran per mesos els períodes de temps inferiors a un any i amb un màxim de dotze mensualitats.

La compensació per despeses a què es refereix el paràgraf anterior, comprendrà, prèvia justificació, l'import de les següents despeses: locomoció de l'interessat i dels familiars al seu càrrec i que hi convisquin, els transports de mobiliari, roba i efectes i una indemnització en metàl·lic igual a dos mesos de salari real.

Les empreses estaran obligades a facilitar al traslladat les ajudes necessàries per a poder accedir al gaudi d'un habitatge de característiques similars a la que hagi estat ocupant, abonant, si fos necessari, la diferència de renda en més.

Sense perjudici de l'executivitat del trasllat en el termini d'incorporació esmentat, el treballador que no havent optat per l'extinció del seu contracte es mostri disconforme amb la decisió empresarial podrà impugnar-la davant la jurisdicció competent.

Quan, amb l'objecte d'eludir les previsions contingudes en el paràgraf següent, l'empresa realitzi trasllats en períodes successius de noranta dies en nombre inferior als llindars que s'hi indiquen, sense que concorrin causes noves que justifiquin tal actuació, aquests nous trasllats es consideraran efectuats en frau de Llei i s'entendran nuls i sense efecte.

El trasllat a què es refereix el paràgraf anterior, haurà d'anar precedit d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors, de durada no inferior a quinze dies, quan afecti la totalitat del centre de treball, sempre que aquest ocupi més de cinc treballadors, o quan sense afectar la totalitat del centre de treball, en un període de noranta dies, compregui un nombre de treballadors de al menys:

Deu treballadors, en les empreses que ocupin menys de cent treballadors.

El deu per cent del nombre de treballadors de l'empresa, en aquelles que ocupin entre cent i tres-cents treballadors.

Trenta treballadors en empreses que ocupin més de tres-cents treballadors.

Aquest període de consultes haurà de versar sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, així com sobre les mesures necessàries per a atenuar-ne les conseqüències per als treballadors afectats.

L'obertura del període de consultes i les posicions de les parts després de la seva conclusió hauran de ser notificades a l'autoritat laboral perquè n'estigui assabentada. Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord.

CVE-DOGC-A-17046064-2017

Aquest acord requerirà la conformitat de la majoria dels representants legals dels treballadors o, si escau, de la majoria dels membres de la comissió representativa dels treballadors sempre que, en ambdós casos, representin la majoria de treballadors del centre o centres de treball afectats.

Un cop finalitzat el període de consultes, l'empresari notificarà als treballadors la seva decisió sobre el trasllat, que es regirà a tots els efectes per allò que disposa aquest article.

Contra les decisions a què es refereix aquest article es podrà reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjudici de l'acció individual prevista en aquest article. La interposició del conflicte paraitzarà la tramitació de les accions individuals iniciades, fins a la seva resolució.

L'acord que es pugui produir amb els representants legals dels treballadors en el període de consultes s'entendrà sense perjudici del dret dels treballadors afectats a l'exercici de l'acció prevista pel que fa a la indemnització.

Si per trasllat d'un dels membres de la unitat familiar, canvia de residència, l'altre o els altres, si fossin treballadors de l'empresa tindran dret al trasllat a la mateixa localitat, si hi hagués llocs de treball.

Els treballadors amb destinació en localitats diferents, que pertanyin a la mateixa empresa, nivell professional, etc., podran concertar la permuta dels seus respectius llocs, a reserva d'allò que aquella decideixi en cada cas, tenint en compte les necessitats del servei, l'aptitud d'ambdós permutants per a la nova destinació i altres circumstàncies que siguin dignes d'apreciar.

Article 20

Desplaçaments que exigeixin canvis de residència

Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, l'empresa podrà efectuar desplaçaments temporals dels seus treballadors que exigeixin que aquests resideixin en població diferent de la del seu domicili habitual, abonant, a més dels salaris, les despeses de viatge, estada i manutenció.

El treballador haurà de ser informat del desplaçament amb una antelació suficient a la data de la seva efectivitat, que no podrà ser inferior a cinc dies feiners en el cas de desplaçaments de durada superior a tres mesos; en aquest últim supòsit, el treballador tindrà dret a un permís de quatre dies laborables en el seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament, sense computar com a tals els de viatge, les despeses dels quals aniran a càrrec de l'empresari.

Contra l'ordre de desplaçament, sense perjudici de la seva executivitat, el treballador podrà recórrer en els termes fixats per la llei.

Els desplaçaments la durada dels quals en un període de tres anys sigui superior a dotze mesos tindran, a tots els efectes, el tractament previst en aquest Conveni per als trasllats.

Els representants legals dels treballadors tindran prioritat de permanència en els llocs de treball en els supòsits esmentats en aquest article i en l'anterior.

Article 21

Desplaçaments que no exigeixin canvis de residència

Els treballadors que per necessitat de l'empresa hagin d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents d'aquelles on radiqui el seu centre de treball, percebran una dieta de 3,46 € per esmorzar, i 13,49 € per dinar o sopar. Si haguessin de pernoctar fora del seu domicili percebran a més 24,86 €. Aquestes dietes es meritiran íntegrament el dia de sortida.

Les despeses de locomoció aniran a càrrec de l'empresa, la qual establirà el mitjà de transport més adequat. Així mateix, els treballadors justificaran posteriorment l'import de les despeses realitzades.

Quan els mitjans de locomoció, pagats per l'empresa, i la distribució de l'horari permetin al treballador fer els àpats al seu domicili, no tindrà dret a percebre dietes.

Quan per als desplaçaments el treballador utilitzi el seu propi vehicle, s'establirà amb acord previ entre l'empresa i el treballador, una quantitat per quilòmetre; per a aquest càlcul es tindrà en compte el cost dels factors de què consta el manteniment del vehicle, amortització, assegurança d'accidents, etc., i es tindrà en

CVE-DOGC-A-17046064-2017

compte el que estableixin, respecte d'això, les revistes especialitzades en la matèria, sense que en cap cas aquesta quantitat per quilòmetre pugui estar per sota d'allò indicat en taules.

Article 22

Mobilitat funcional

1. La mobilitat funcional en l'empresa s'efectuarà d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat del treballador.
2. La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional, només serà possible si existeixen, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a atendre-les. L'empresari haurà de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors.

En el cas que s'encomanin funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o vuit durant dos anys, el treballador podrà reclamar l'ascens, o, en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions realitzades per ell, conforme a les regles en matèria d'ascensos aplicables en l'empresa, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent. Aquestes accions seran acumulables. Contra la negativa de l'empresa, i amb existència de l'informe previ del comitè o, si escau, dels delegats de personal, el treballador podrà reclamar davant la jurisdicció social.
3. El treballador tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, llevat dels casos en què s'encomanin funcions inferiors, en els quals mantindrà la retribució d'origen. No es podran invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.
4. El canvi de funcions diferents de les pactades no inclòs en els supòsits previstos en aquest article requerirà l'acord de les parts o, en cas que no n'hi hagi, la submissió a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball.

Article 23

Subcontractació d'obres i serveis

- 1.- Els empresaris que contractin o subcontractin amb altres la realització d'obres o serveis corresponents a la pròpia activitat d'aquells, hauran de comprovar que aquests contractistes estiguin al corrent en el pagament de les quotes de la Seguretat Social. A aquest efecte, demanaran per escrit, amb identificació de l'empresa afectada, certificació negativa per descoberts en la Tresoreria General de la Seguretat Social, que haurà de lliurar inexcusablement aquesta certificació en el termini de trenta dies improrrogables i en els termes que reglamentàriament s'estableixin. Transcorregut aquest termini, quedarà exonerat de responsabilitat l'empresari sol·licitant.
- 2.- L'empresari principal, excepte el decurs del termini indicat anteriorment respecte de la Seguretat Social, i durant els tres anys següents a la finalització del seu encàrrec, respondrà solidàriament de les obligacions referides a la Seguretat Social contretes pels contractistes i subcontractistes durant el període de vigència de la contracta.

De les obligacions de naturalesa salarial contretes pels contractistes i subcontractistes amb els seus treballadors respondrà solidàriament durant l'any següent a la finalització de l'encàrrec.

No hi haurà responsabilitat pels actes del contractista quan l'activitat contractada es refereixi exclusivament a la construcció o reparació que pugui contractar un cap de família respecte del seu habitatge, així com quan el propietari de l'obra o indústria no en contracti la realització per raó d'una activitat empresarial.
- 3.- Els treballadors del contractista o subcontractista hauran de ser informats per escrit pel seu empresari de la identitat de l'empresa principal per a la qual estiguin prestant serveis en cada moment. Aquesta informació s'haurà de ser facilitada abans de l'inici de la respectiva prestació de serveis i inclourà el nom o raó social de l'empresari principal, el seu domicili social i el seu número d'identificació fiscal. Així mateix, el contractista o subcontractista hauran d'informar de la identitat de l'empresa principal a la Tresoreria General de la Seguretat Social en els termes que reglamentàriament es determinin.
- 4.- Sense perjudici de la informació sobre previsions en matèria de subcontractació a la qual es refereix l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, quan l'empresa concerta un contracte de prestació d'obres o serveis amb una

CVE-DOGC-A-17046064-2017

empresa contractista o subcontractista, haurà d'informar els representants legals dels seus treballadors sobre els punts següents:

- a) Nom o raó social, domicili i número d'identificació fiscal de l'empresa contractista o subcontractista.
- b) Objecte i durada de la contracta.
- c) Lloc d'execució de la contracta.
- d) Si escau, nombre de treballadors que seran ocupats per la contracta o subcontracta en el centre de treball de l'empresa principal.
- e) Mesures previstes per a la coordinació d'activitats des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals.

Quan les empreses principal, contractista o subcontractista comparteixin de forma continuada un mateix centre de treball, la primera haurà de disposar d'un llibre registre en el qual es reflecteixi la informació anterior respecte de totes les empreses esmentades. Aquest llibre estarà a disposició dels representants legals dels treballadors.

5. L'empresa contractista o subcontractista haurà d'informar igualment els representants legals dels seus treballadors, abans de l'inici de l'execució de la contracta, sobre els mateixos aspectes a què es refereixen l'apartat 3 anterior i les lletres b) a e) de l'apartat 4.

6. Els treballadors de les empreses contractistes i subcontractistes, quan no tinguin representació legal, tindran dret a formular als representants dels treballadors de l'empresa principal qüestions relatives a les condicions d'execució de l'activitat laboral, mentre comparteixin centre de treball i no tinguin representació.

Allò que disposa el paràgraf anterior no serà d'aplicació a les reclamacions del treballador respecte de l'empresa de la qual depèn.

7. Els representants legals dels treballadors de l'empresa principal i de les empreses contractistes i subcontractistes, quan comparteixin de forma continuada centre de treball, podran reunir-se a efectes de coordinació entre ells i en relació amb les condicions d'execució de l'activitat laboral en els termes previstos en l'Article 81 de l'Estatut dels treballadors.

La capacitat de representació i àmbit d'actuació dels representants dels treballadors, així com el seu crèdit horari, estaran determinats per la legislació vigent.

Capítol sisè

Règim assistencial i acció social de l'empresa

Article 24

Complement retributiu per malaltia i accident de treball

24.1 En cas de malaltia acreditada degudament, amb l'informe de baixa de la IT de la Seguretat Social, l'empresa abonarà al treballador la diferència de l'import comprès entre la quantitat percebuda de la Seguretat Social i el 75% del total resultant de la suma de retribució del Conveni, més plus vinculació que percebi en el seu cas el treballador, tot això a partir del 4t dia de la data de la baixa d'IT. Per a les 2 primeres baixes que se produeixin en l'any natural, el complement indicat s'abonarà des del primer dia de la baixa d'IT.

24.2 En el supòsit d'IT derivada de malaltia comuna o accident no laboral, que doni lloc a hospitalització, o comporti intervenció quirúrgica, així com durant la situació de convalescència derivada d'aquestes situacions, i tractament oncològic, l'empresa abonarà al treballador la diferència de l'import comprès entre la quantitat percebuda de la Seguretat Social i el 100% del total resultant de la suma de retribució del Conveni, més antiguitat que percebi, si escau, el treballador, tot això a partir del 4t dia de la data de la baixa d'IT, fins a un màxim de 8 mesos. Per a les 2 primeres baixes que es produeixin en l'any natural, el complement indicat s'abonarà des del primer dia de la baixa d'IT.

24.3 El treballador que sigui donat de baixa per accident de treball, rebrà el complement fins al 100% del total resultant de la suma de retribució del Conveni, més plus vinculació que percebi en el seu cas el treballador, que rebrà a partir del mateix dia de la baixa d'IT fins a un màxim de 18 mesos.

Article 25

Consulta de metge

El treballador disposarà de 20 hores anuals, indistintament per a l'assistència a la consulta del metge de capçalera per el propi treballador, o per a l'assistència a la visita mèdica o especialistes de qualsevol tipus per acompanyament de fills o persones dependents, amb el lliurament del corresponent justificant acreditatiu del facultatiu, tant de la Seguretat Social com de metges privats.

Les hores que excedeixin de les hores anuals abans indicades, aniran a compte del treballador i seran deduïdes de la nòmina del mes corresponent.

El personal que treballi en torn de nit, podrà gaudir d'aquest crèdit, si s'absenta del treball avisant amb una antelació mínima de 24 hores.

El personal que treballi de nit podrà gaudir del crèdit establert en la jornada anterior o posterior.

L'empresa es reserva el dret de suprimir aquesta ajuda en els casos de malaltia, quan de l'informe mèdic emès per facultatiu lliurement designat per l'empresa, es dedueixi que el treballador abusa dels drets que li concedeix la Seguretat Social, la qual cosa implica deslleialtat a l'esperit que motiven aquestes concessions.

El treballador tindrà permís pel temps indispensable per a les visites als metges especialistes de la Seguretat Social.

Article 26

Reconeixement mèdic

Tot el personal afectat per aquest Conveni col·lectiu, a petició de l'empresa, s'haurà de sotmetre abans del seu ingrés a un reconeixement mèdic. S'haurà d'efectuar amb l'amplitud que es consideri necessari i de tal forma que l'engany o l'ocultació del coneixement de qualsevol malaltia que pugui repercutir en la salut pública, serà considerat com a falta molt greu, així com la negativa a sotmetre's a aquest reconeixement mèdic.

Atesa l'obligació legal per a l'empresa de garantir als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut, en funció dels riscos inherents al treball, s'efectuaran reconeixements mèdics anuals, als quals serà voluntària l'assistència per part del treballador. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, amb presentació prèvia de l'informe dels representants dels treballadors, els supòsits en els quals la realització dels reconeixements sigui imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors, o per a verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell, per als altres treballadors, o per a altres persones relacionades amb l'empresa, o quan així estigui establert en una disposició legal, en relació amb protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

En tot cas, s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causin les menors molèsties al treballador i que siguin proporcionals al risc.

Les despeses que ocasionin els reconeixements mèdics aniran per compte de l'empresa. Així mateix s'abonaran les despeses en el desplaçament a un centre mèdic fora del centre de treball quan l'empresa estableixi aquest desplaçament.

En el supòsit que després del pertinent reconeixement mèdic, es detecti o es diagnostiqui al treballador un mal o una malaltia incompatible amb la manipulació d'aliments, l'empresa podrà rescindir el contracte de treball per les causes objectives previstes en l'Article 52 i concordants de la Llei de l'Estatut dels treballadors, una cop exhaurides totes les possibilitats de recol·locació, de comú acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors, o si de cas hi manca, de la Comissió paritària del Conveni.

Tenint en compte el que estableix, en relació amb la vigilància de la salut que s'ha expressat, al personal de cambres frigorífiques se li farà un reconeixement mèdic cada sis mesos, atesos els riscos específics de les característiques d'aquests llocs de treball.

Article 27

Ajut per defunció

Tots els treballadors/ores al servei de l'empresa subjectes a aquest Conveni col·lectiu causaran, en cas de

CVE-DOGC-A-17046064-2017

defunció en favor dels cònjuges, descendents o ascendents, i per aquest ordre, el dret a la percepció de la quantitat corresponent a dos mesos de salari conveni i plus vinculació que percebi en el seu cas el treballador.

questa ajuda serà compatible amb qualsevol altra que els correspongui en els règims de la Seguretat Social.

A tots els efectes d'aquest article el treballador haurà de notificar a l'empresa, per escrit, la identificació del beneficiari o beneficiària, si fossin diferents dels esmentats en el paràgraf precedent.

Article 28

Premi de permanència

Quan un treballador causi baixa a l'empresa, per qualsevol motiu, excepte per acomiadament disciplinari, i per al supòsit que hagués assolit a l'empresa 25 anys de prestació de serveis per a la mateixa, tindrà dret a la percepció d'un import brut a tant alçat, per una sola vegada, i de caràcter no consolidable, equivalent a dues mensualitats de salari conveni i plus vinculació que percebi en el seu cas el treballador.

De l'esmentat import, es descomptarà, si escau, aquell que ja hagués percebut, o que tingués dret el treballador, per concepte equivalent, en virtut de pacte individual o col·lectiu.

Article 29

Reserva de plaça

Els treballadors/ores que estiguin en situació de baixa per I.T. tindran dret a la reserva de plaça i del mateix lloc de treball.

Article 30

Garantia de lloc de treball de conductors (xofer)

En els supòsits que a un xofer se li retiri temporalment el carnet de conduir, com a conseqüència d'una infracció administrativa derivada de l'estacionament indegut del vehicle que tingui al seu càrrec, quan això passi durant el desenvolupament de la seva jornada laboral, l'empresa el destinarà durant el temps que el tingui retirat, a altres treballs que no exigeixin la utilització d'aquest carnet i li respectarà la categoria professional i el salari.

El mateix benefici tindrà el xofer en totes les circumstàncies de naturalesa igual o semblant, sempre que no sigui declarat per resolució o sentència ferma autor de delictes culpables.

Article 31

Formació de manipulador d'aliments

El personal subjecte a aquest Conveni col·lectiu, les funcions del qual tinguin una relació directa o indirecta amb els productes compresos des de l'inici fins al final del procés de producció, haurà de tenir obligatòriament la formació necessària per a manipular aliments, i a aquest efecte, l'empresa li donarà les oportunes instruccions, així com les facilitats necessàries per a l'obtenció de la pertinent acreditació. Les despeses que s'ocasionin aniran a càrrec de l'empresa.

Article 32

Excedències

El treballador que tingui almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no superior a cinc anys. El mateix treballador només podrà exercitar una altra vegada aquest dret si han transcorregut quatre anys des de el final de l'anterior excedència.

El treballador/ora tindrà dret a la reincorporació automàtica a un lloc de treball d'igual o similar categoria a la seva, una cop finalitzat el període d'excedència, presentant prèviament la sol·licitud amb una antelació d'un

CVE-DOGC-A-17046064-2017

mes, llevat que el seu lloc de treball hagi estat amortitzat.

En tot cas, es manté allò previst per la legislació vigent en matèria d'excedències forçoses o per a la cura de familiars al seu càrrec.

Article 33

Suspensió amb reserva de lloc de treball per maternitat i paternitat

a) **Maternitat:** En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes, ininterrompudes, ampliables en supòsit de part múltiple en dues setmanes més, per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, amb independència del fet que aquesta realitzi o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part restant del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que s'hi descompti la part que la mare hagi pogut gaudir anteriorment al part. En el supòsit de mort del fill, el període de suspensió no es reduirà, llevat que un cop finalitzades les sis setmanes de descans obligatori la mare sol·liciti reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant el que s'ha dit anteriorment, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que els dos progenitors treballin, la mare, en començar el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de forma simultània o bé successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà seguir fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball, aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En el cas que la mare no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions, d'acord amb les normes que regulin aquesta activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hagi correspost a la mare, la qual cosa serà compatible amb l'exercici del dret reconegut en l'apartat b) següent.

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 es podrà computar, a instàncies de la mare, o si no aquesta no ho fes, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes, i 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 nadó estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En els supòsits d'adopció i acolliment, d'acord amb l'article 45,1.d) de la Llei de l'Estatut dels treballadors, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el cas d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió produirà els seus efectes a elecció del treballador, a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiva, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

En cas que els dos progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ne de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits indicats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la seva suma no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o de les que corresponguin en cas de part, adopció o acolliment múltiple.

En el supòsit de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte, a què es refereix aquest apartat, tindrà una durada addicional de dues setmanes. En cas que els dos progenitors treballin, aquest període addicional es distribuirà a opció dels interessats, i podran gaudir-ne de forma simultània o successiva, i sempre de forma ininterrompuda.

Es podrà gaudir dels períodes als quals es refereix aquest apartat en règim de jornada completa o a temps parcial, amb acord previ entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els supòsits d'adopció internacional, quan calgui el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en aquest article podrà iniciar-se fins a quatre

CVE-DOGC-A-17046064-2017

setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora, en les condicions de treball a la qual haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte, en els supòsits als quals es refereix aquest apartat, així com en els previstos a l'apartat b) següent.

b) Paternitat: En els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb finalitat d'adopció, o acolliment, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte, d'acord amb el que es preveu a l'actual article 45.1d) de la Llei de l'Estatut dels treballadors, durant el període que legalment s'estableixi, actualment recollit a l'article 48.7 de l'esmentat Estatut dels treballadors.

Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat, regulats a l'apartat a) d'aquest article.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan del període de descans regulat a l'apartat a) d'aquest article en gaudeixi en la seva totalitat un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

El treballador que exerceixi aquest dret podrà fer-ho durant el període comprès des de la finalització de la llicència per naixement de fill, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte per maternitat o immediatament després de la finalització de l'esmentada suspensió.

La suspensió del contracte a què es refereix aquest apartat, se'n podrà gaudir en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial, d'un mínim del 50 per 100, amb acord previ entre l'empresari i el treballador, i conforme a allò que es determini reglamentàriament. El treballador haurà de comunicar a l'empresari, amb la deguda antelació, l'exercici d'aquest dret.

Capítol setè

Acció sindical

Article 34

Seccions sindicals d'empresa

Sense perjudici del que legalment estableix la Llei Orgànica 11/1985 de 2 d'agost, de llibertat sindical (LOLS), en les empreses en les quals els sindicats o centrals sindicals tinguin una afiliació superior al 15% de la seva plantilla, la representació del sindicat o central l'ostentarà un delegat, que haurà de ser treballador en actiu de les respectives empreses, i designat d'acord amb els estatuts o normes de la central o sindicat al qual representi.

Als efectes de garanties i drets sindicals s'actuarà d'acord amb allò establert a la abans esmentada LOLS.

Article 35

Hores dels delegats de personal o membres del Comitè d'empresa

Les hores de permís retribuït que, per als delegats de personal i membres del Comitè d'empresa disposa el Reial Decret 2/2015, de 23 d'octubre, (Llei de l'Estatut dels treballadors), podran ser acumulades mensualment en un o més de tals membres, comptant amb la voluntat dels interessats. Aquesta acumulació haurà de ser per mesos i les no utilitzades no es podran traslladar a altres mesos, ni per al conjunt de càrrecs ni individualment, amb excepció de les empreses en les quals pel seu cens de treballadors només tinguin un delegat de personal, cas en què aquest representant podrà acumular les seves hores en període bimensual.

Capítol vuitè

CVE-DOGC-A-17046064-2017

Salut i Seguretat Laboral. Formació Professional, vigilància i prevenció de riscos

Article 36

Salut i seguretat laboral, Formació professional

En relació amb la salut laboral, la Formació Professional, i la solució de conflictes de treball, s'actuarà d'acord amb allò establert en l'Acord Interprofessional de Catalunya, signat pels sindicats CCOO i UGT i la Patronal Foment de Treball Nacional de data 27 de novembre de 2015. Així mateix, es tindrà en consideració l'Acord de Recomanacions en matèria de seguretat laboral per a la negociació col·lectiva de Catalunya signat el 21 de juliol de 2004.

Els delegats/des de Prevenció disposaran de les hores retribuïdes necessàries per a la realització de cursos de formació específics per al millor desenvolupament de la seva funció, sempre amb l'adequat justificant i amb l'acord previ entre l'empresa i els representants legals dels treballadors. En cas de no existir acord, la decisió l'adoptarà la Comissió paritària del Conveni.

En les empreses de menys de 30 treballadors/ors aquests/es elegiran entre els treballadors/ores un delegat/ada de Prevenció, independentment que sigui representant sindical; en cas que no n'hi hagi, disposaran del mateix crèdit horari i de les altres garanties reconegudes per la llei als Delegats/des de personal.

Article 37

Vigilància i prevenció de riscos

La Direcció de l'empresa, assessorada tècnicament pels Serveis de Prevenció i d'acord amb allò establert en el Reial Decret 39/97 pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció, elaborarà:

- a. Avaluació de riscos del centre de treball.
- b. Un pla general de prevenció.
- c. Planificació dels plans anuals de prevenció.
- d. Periòdicament s'elaborarà la memòria del pla general i dels programes anuals.

La Direcció de l'empresa informarà de tot al Comitè de Seguretat i Salut Laboral. En aplicació de l'article 24 de la Llei de prevenció de riscos laborals i de l'article 42 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, la Direcció de l'empresa en els centres de treball de la qual desenvolupin la seva activitat treballadors d'altres empreses, farà un seguiment regular de l'aplicació a aquests treballadors de les normes de seguretat i salut corresponents a l'activitat que realitzen, i informaran d'aquest seguiment el Comitè de Seguretat i Salut Laboral, amb la mateixa periodicitat que el de la plantilla pròpia de l'empresa. També es farà un seguiment de la Seguretat i Salut Laboral, amb la corresponent informació al Comitè de Seguretat i Salut Laboral dels treballadors propis que realitzin les seves activitats fora del centre de treball.

Les parts signants del Conveni, conscients de la importància del tractament de la Seguretat i Salut Laboral amb l'objectiu de millorar les condicions de treball, formulen la recomanació a les empreses perquè extremin els estudis en determinar l'avaluació de riscos dels llocs de treball en els sistemes de producció en continu, per tal de mesurar els factors de risc que existeixin en el ritme imposat en aquells processos de treball en els quals el treballador no pugui modular-lo, fixant temps de repòs fisiològic o de recuperació; establint la rotació de llocs de treball; o qualssevol altres sistemes de treball tendents a prevenir lesions.

Capítol novè

Peces de treball

Article 38

Roba de treball

CVE-DOGC-A-17046064-2017

La naturalesa de la indústria obliga tots els treballadors i empreses a extremar les mesures pròpies d'higiene personal i general, a aquests efectes les empreses hauran de facilitar al personal de producció, renovant-los oportunament, els elements necessaris:

3 gorres o còfies per a tot el personal: 2 anys.

2 xandalls, o granotes, o bates, o conjunt jaqueta-pantaló: 1 any.

3 davantals adequats al treball a realitzar: 6 mesos.

2 samarretes apelfades: 1 any.

Calçat adequat a la seva comesa laboral a fi d'evitar riscos de caigudes per lliscament, amb un màxim d'1 parell cada any.

Al personal de cambra se li subministraran 2 equips protectors per a aigua i fred a l'any.

A repartidors i xofers se'ls subministrarà un equip protector d'aigua a l'any.

Rentat de peces

El rentat de peces anirà per compte i a càrrec del treballador sense perjudici dels acords existents en aquesta matèria en cada empresa i/o centre de treball.

Quan sigui compensat econòmicament només es lliuraran 2 equips.

Capítol desè

Assetjament en l'àmbit laboral, empreses de Treball Temporal

Article 39

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

S'entendrà 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 prolongat sobre una persona en l'àmbit laboral, considerant-se 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'entendrà per assetjament sexual en el treball, una conducta d'aquesta naturalesa, mitjançant la paraula o acció, desenvolupada en l'àmbit laboral i ofensiva per al treballador o treballadora que en sigui objecte.

S'entendrà per assetjament per raó de sexe, la situació en què es produeix un comportament relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Les empreses del sector es comprometen a pactar procediments o protocols d'actuació interns sobre aquestes matèries amb els seus RLT, per assegurar que qualsevol treballador o treballadora que cregui patir assetjament moral o sexual o per raó de sexe en el treball, tingui coneixement de les vies internes d'actuació per garantir la investigació i les mesures cautelars pertinents.

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

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

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

CVE-DOGC-A-17046064-2017

per raó de sexe d'un superior jeràrquic vers els seus subordinats/ades.

Article 39 bis

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, en aquests casos, han de facilitar, entre les quals permisos, reduccions horàries, excedències, suspensió del contracte, canvis d'horaris i canvis de llocs de treball.

Les parts signants del present conveni es comprometen al desenvolupament de les mesures necessàries per a la protecció de les víctimes de la violència de gènere.

Article 40

Regulació de la utilització d'empreses de Treball Temporal (Contracte de posada a disposició).

Els contractes de posada a disposició formalitzats amb empreses de Treball Temporal serviran per cobrir necessitats de caràcter temporal d'acord amb la legislació establerta.

La representació legal dels treballadors i la Direcció de l'empresa consensuaran les activitats que, dins del centre de treball podran ser ocupades per treballadors contractats mitjançant empreses de Treball Temporal. Si aquest consens no fos possible, per causes justificades de manera fefaent, prevaldrà la decisió final de l'empresa.

Capítol onzè

Faltes i sancions

Article 41

Faltes

Las faltes comeses pels treballadors al servei de les empreses regulades per aquest Conveni es classificaran segons la seva importància en: lleus, greus i molt greus.

A. - Són faltes lleus

- 1.- Les de puntualitat, entenent-se com a tal, el retard de més de cinc vegades en l'entrada al treball o si el total dels retards suma més de trenta minuts al mes.
- 2.- Les discussions no violentes amb els companys de treball.
- 3.- Les faltes de neteja.
- 4.- No comunicar amb antelació, podent fer-ho, la falta d'assistència al treball.
- 5.- Qualsevol altra de naturalesa anàloga.

B. - Són faltes greus:

- 1.- Les comeses contra la disciplina del treball.
- 2.- Les comeses contra el respecte degut a superiors, companys i subordinats.
- 3.- El simular la presència d'un altre treballador signant per ell.
- 4.- Absentar-se del treball sense llicència dins de la jornada.
- 5.- Fingir malaltia.
- 6.- Demanar permís al·legant causes no existents.

CVE-DOGC-A-17046064-2017

- 7.- L'incompliment de les mesures de seguretat i higiene en el treball.
- 8.- L'incompliment de la normativa de l'empresa, en matèria d'utilització de dispositius tecnològics d'informació o comunicació (a títol d'exemple: ordinadors, telefonia, etc.). En virtut de l'entitat de l'incompliment, o per l'acreditació d'un perjudici per a l'empresa, la falta es podria catalogar com molt greu.
- 9.- Qualsevol altre de naturalesa anàloga.
- 10.- Les reincidències en faltes lleus dins del termini de tres mesos.
- C.- Són faltes molt greus:
- 1.- El frau, furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de treball.
- 2.- Els maltractaments de paraula i obra o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars i als companys o subordinats.
- 3.- La violació de secrets de l'empresa.
- 4.- L'embriaguesa habituals.
- 5.- La reincidència en faltes greus dins del termini d'un any.
- 6.- L'abús d'autoritat.
- 7.- L'assetjament sexual.
- 8.- La discriminació per ètnia, llengua o per raons de sexe.
9. L'engany o l'ocultació del coneixement de qualsevol malaltia que pugui repercutir en la salut pública, així com la negativa a sotmetre's al reconeixement mèdic previst a l'article 26 del present Conveni col·lectiu.

Respecte de les infraccions dels empresaris, s'actuarà d'acord amb allò previst en el Reial Decret Legislatiu 5/2000 de 4 d'agost, per el qual s'aprova el Text Refós de la Llei d'infraccions i sancions d'ordre social.

Procediment: Per a les faltes greus i molt greus abans de procedir l'empresa a sancionar el treballador, li comunicarà per escrit els fets que motiven la possible sanció.

El treballador formularà igualment per escrit les al·legacions que consideri oportunes en un termini no superior a cinc dies, i a partir de llavors l'empresa podrà acordar la imposició de sanció que consideri pertinent.

En qualsevol cas, l'empresa comunicarà als representants dels treballadors, al mateix temps que a l'afectat, totes les sancions que imposi.

Prescripció: La facultat de l'empresa per a 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 en conegui la comissió, i en qualsevol cas als sis mesos d'haver-se comès.

Article 42

Sancions

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

- 1.- Per faltes lleus: Amonestació verbal, amonestació escrita o suspensió de feina i sou durant un dia.
- 2.- Per faltes greus: Suspensió de feina i sou de dos a cinc dies.
- 3.- Per faltes molt greus: Inhabilitació temporal o definitiva per a ocupar llocs de comandament en qualsevol activitat, suspensió de feina i sou per més de quinze dies fins a seixanta, i acomiadament.

Les sancions que es puguin imposar en ordre laboral s'entenen sense perjudici de passar el tant de culpa als Tribunals, quan la falta comesa pugui constituir delictes.

Capítol dotzè

Classificació del personal

Article 43

Sistema de classificació del personal de les empreses

Es crearà una Comissió que estarà integrada per 4 membres per cadascuna de les parts (social i empresarial), la qual un cop constituïda, estudiarà i establirà el mecanisme de transformació de les categories professionals actualment existents, en Grups Professionals, aplicant-se el nou sistema que es procedeixi a establir, a partir del l'inici de la vigència del següent Conveni.

Ambdues parts es comprometen a la creació de l'esmentada Comissió, en el termini màxim d'un mes, posterior a la publicació del present Conveni col·lectiu.

A tal efecte, s'acorda una primera reunió de la Comissió, a data 20 de febrer de 2017.

Les esmentades categories actualment existents, són les següents:

Personal tècnic i administratiu

Tècnic Titulat de Grau Superior

És el treballador/ora que, en possessió de títol acadèmic superior, realitza en l'empresa funcions pròpies de la seva titulació, o que a causa dels seus coneixements, l'empresa consideri la necessitat de la seva contractació.

Tècnic titulat de Grau Mitjà

És el treballador/ora que, en possessió de títol acadèmic de grau mitjà, realitza a l'empresa funcions pròpies de la seva titulació, o que a causa dels seus coneixements, l'empresa consideri la necessitat de la seva contractació.

Cap Administratiu

És el treballador/a, que amb coneixements complets del funcionament de tots els serveis administratius, porta la responsabilitat i direcció administrativa de l'empresa.

Oficial/a de 1^a Administratiu.

És el treballador/a amb servei determinat al seu càrrec que, amb iniciativa i responsabilitat restringides, amb o sense empleats a les seves ordres, executa els treballs propis de facturació, nòmines, cobraments, pagaments i operacions anàlogues entre d'altres, depèn directament del seu Cap i desenvolupa la seva tasca com ajudant o auxiliar d'aquest.

Oficial/a de 2a Administratiu

És el treballador/a amb iniciativa restringida i amb subordinació al Cap o als oficials de 1a, si n'hi ha, que efectua operacions auxiliars de comptabilitat coadjuvants d'aquestes, organització d'arxius o fitxers, correspondència i altres treballs similars.

Auxiliar Administratiu

És el treballador/ora que amb iniciativa restringida es dedica, dins de l'oficina, a operacions elementals administratives, o a les purament mecàniques inherents al treball en el seu departament.

CVE-DOGC-A-17046064-2017

Cap de Procés de dades

És el/la Tècnic/a responsable de les activitats del procés de dades mitjançant ordinador, així com del treball dels equips d'analistes-programadors/es, programadors/es i operadors/ores. Les seves funcions consistiran en avaluar les necessitats de l'empresa en matèria de procés de dades, proposar els objectius a aconseguir i recomanar l'adquisició dels mitjans de hardware i software més idonis, col·laborar amb els departaments usuaris en la creació de les aplicacions adequades a les seves necessitats, supervisar i dirigir les activitats d'anàlisi funcional i orgànica, programació i explotació i, finalment, estudiar i proposar la introducció de canvis i modificacions en els mitjans utilitzats d'acord amb l'evolució tecnològica dels equips i sistemes informàtics.

Analista-Programador/ora

És el/la Tècnic/a en informàtica responsable de l'estudi i la posada en aplicació dels sistemes i mètodes més adequats, en funció de les possibilitats del maquinari i el programari de la instal·lació, i de les necessitats de l'empresa, per al tractament informàtic de les dades en les millors condicions de fiabilitat i rendibilitat. Normalment realitzarà funcions d'anàlisi funcional i orgànica i, de vegades, simultaniejarà anàlisi i programació.

Programador/ora

És el/la Tècnic/a en informàtica que, a partir de la informació i instruccions detallades per l'analista-programador/ora i tenint en compte el programari de la base de la instal·lació, dissenya i codifica el programa de l'aplicació en el llenguatge determinat; realitza les proves i acoblaments necessaris per a aprofitar altres programes existents i aconseguir els resultats previstos, així com la realització de treballs conexas a la programació.

Personal comercial

Cap de vendes

És el treballador/ora que, al capdavant de la secció de Vendes o de Propaganda i/o Publicitat de l'empresa i a les ordres immediates de la Direcció, orienta i dóna unitat a la tasca de tot el personal integrat en la seva Secció.

Venedor/ora

És qui s'ocupa d'efectuar la promoció, prospecció i venda dels productes de l'empresa, prenent nota de comandes, informant-ne i tenint cura que s'acompleixin.

Demostrador/ora

És qui, mitjançant els coneixements precisos de l'elaboració dels productes de l'empresa, realitza funcions de presentació, introducció, i assessorament sobre aquests, i s'encarrega de les reclamacions que presenti el client, i fins i tot pot arribar a efectuar, de forma esporàdica, la feina de venedor.

Auxiliar Demostrador/ora

És el/la treballador/a sense coneixements precisos, però sí generals, de l'elaboració dels productes de l'empresa, que realitza funcions de presentació per a la seva degustació reforçant la tasca del Demostrador, si cal.

Teleoperador/ora-Operador/ora

És el/la treballador/ora encarregat de realitzar tasques d'operació de telemàrqueting, atenent o gestionant les trucades per via telefònica o per mitjans telemàtics per a la difusió i recepció de comandes, incentivant la venda, si escau, de tot tipus de productes.

Personal de producció

Encarregat/ada i/o cap de torn

És l'empleat/da que depenent directament de la direcció o del Cap de Fàbrica té al seu càrrec les diferents seccions o departaments de la fàbrica.

Desenvolupa els corresponents plans, programes i activitats, ordenant l'execució dels oportuns treballs productius o complementaris.

Té al seu càrrec la preparació i disciplina del personal.

Respondrà davant el seu superior de la gestió realitzada.

Cap de Secció i/o línia

És el treballador/a que té al seu càrrec l'organització de determinada secció de la planta productiva i desenvolupa una tasca encaminada a la coordinació efectiva de tota una àrea de treball amb dependència directa i supervisió del Cap de torn, al qual podrà substituir temporalment.

Professional de 1a

És el/la treballador/ora que, coneix, ocupa i sap manejar a la perfecció algunes de les màquines importants (pastadora, laminador compacte, control de qualitat, envasat, etc.) que componen la línia productiva tant en allò referent a producció com en les operacions de muntatge i desmuntatge per a la neteja i manteniment.

Tot/a operari/ària de 1^a haurà de conèixer i realitzar a la perfecció les tècniques pròpies, no només ajustant-se a les normes i fórmules que se li facilitin sinó essent capaç, per iniciativa pròpia, d'ajustar els diferents paràmetres per a obtenir els resultats esperats.

Els canvis de lloc de treball dins d'aquesta categoria, que comporti la realització per part del treballador de tasques que requereixin nous coneixements per part seva, hauran d'anar sempre acompanyats d'un procés de formació adequat.

Professional de 2a

Integraran aquesta categoria els/les empleats/ades que, sense arribar a la perfecció exigida als professionals de 1^a executin les tasques abans definides amb la corresponent correcció i eficàcia.

Hauran de ser capaços de cobrir satisfactòriament les absències temporals d'un professional de 1^a.

Professional de 3^a

Es l'empleat/da que intervé en els processos productius mitjançant el correcte control d'una o més màquines, en la formació manual de peces, en l'empaquetatge, etc., sempre on el treball repetitiu sigui allò principal.

Auxiliar de producció

És l'empleat/da que en suport dels processos productius i línies, desenvolupa tasques manuals, sense intervenció en maneig de màquines. Als 12 mesos de realitzar aquesta funció, passarà automàticament a la categoria de professional de 3^a.

El treballador no podrà ser contractat amb aquesta categoria quan hagi prestat anteriorment serveis corresponents a ella, per temps superior a dotze mesos, continus o discontinus; la finalitat de la seva contractació no és l'amortització de llocs de treball, de personal amb categories de professional de tercera o superior.

Personal de manteniment

Cap de manteniment

És el/la treballador/ora que al capdavant de l'àrea de manteniment de l'empresa, en un o diversos centres de treball, coordina el conjunt de persones integrades d'aquella secció o seccions.

Encarregat/da de Manteniment

És l'empleat/da que depenent directament del cap de Manteniment, desenvolupa i coordina els treballs propis de la secció al seu càrrec.

Oficial/a de 1a Manteniment

Es l'empleat/da que executa amb ple coneixement els treballs propis amb responsabilitat consegüent sobre la seva realització.

Oficial/a de 2a Manteniment

És l'empleat/da que a les ordres del seu immediat superior realitza els treballs de la seva especialització i pot substituir l'Oficial de 1^a en les seves absències.

Oficial/a de 3a Manteniment.

Són els/les treballadors/es que realitzen tasques auxiliars als Oficials de 2a i 1a. Als 3 anys del seu ingrés en l'empresa passaran automàticament a la categoria d'Oficial de 2a.

Oficial/a de 1a Frigorista

És el/la treballador/ora que executa amb ple coneixement els treballs propis de la seva especialitat (manteniment d'instal·lacions de fred industrial), amb la responsabilitat consegüent sobre la seva realització.

Oficial/a de 2a Frigorista

És el/la treballador/ora que a les ordres del seu immediat superior realitza els treballs propis de la seva especialització (manteniment d'instal·lacions de fred industrial), i pot substituir l'Oficial de 1^a en les seves absències.

Personal de magatzem

Cap de magatzem frigorífic

És el/la treballador/ora que al capdavant de l'àrea de magatzem en cambres frigorífiques, en un o diversos centres de treball, coordina el conjunt de persones d'aquella secció o seccions.

Cap de magatzem no frigorífic

És el/la treballador/ora que al capdavant de l'àrea de magatzem, en un o diversos centres de treball, coordina el conjunt de persones d'aquella secció o seccions.

Responsable de torn de magatzem frigorífic

És el professional de magatzem frigorífic que a més de les funcions descrites en aquesta categoria, dirigeix i coordina els treballs realitzats pels professionals al seu càrrec, sobre els quals exerceix funcions de comandament.

Responsable de torn de magatzem no frigorífic

És el professional de magatzem no frigorífic que amés de les funcions descrites en aquesta categoria, dirigeix i coordina els treballs realitzats pels professionals al seu càrrec, sobre els quals exerceix funcions de comandament.

Professional de magatzem frigorífic

Es l'empleat/ada que coneix i sap manejar a la perfecció els equips de manutenció propis per a efectuar totes les operacions de flux de manteniment de materials (primeres matèries, producte acabat, etc.) en un magatzem en cambra frigorífica.

El flux de materials comprèn entre d'altres

La càrrega i descàrrega, la col·locació en el lloc corresponent, el control FIFO, la preparació de les càrregues de repartiment, etc. És el responsable del manteniment i la neteja del magatzem i dels elements que l'ajuden en la seva gestió.

Professional de magatzem no frigorífic

Es l'empleat/ada que coneix i sap manejar a la perfecció els equips de manutenció propis per a efectuar totes les operacions de flux de manteniment de materials (primeres matèries, productes acabats, etc.) en els magatzems no frigorífics.

El flux de materials comprèn entre d'altres: La càrrega i descàrrega, la col·locació en el lloc corresponent, el control FIFO, la preparació de les càrregues de repartiment, etc. És el responsable del manteniment i la neteja del magatzem i dels elements que l'ajuden en la seva gestió.

Professional picking de magatzem frigorífic

És un/a empleat/ada que realitza el procés de recollida de productes en un magatzem, en cambra frigorífica, extraient caixes o conjunts empaquetats d'una unitat d'empaquetatge superior. En general quan es recull material obrint una unitat d'empaquetatge utilitzant per a això les eines necessàries.

Mosso/a de magatzem frigorífic

És l'empleat/ada que sense arribar a la perfecció exigida al professional de magatzem frigorífic o al professional picking de magatzem frigorífic, executa les tasques de l'un o l'altre, amb correcció i eficàcia.

A l'any de realitzar aquesta funció passarà automàticament a la categoria de professional de magatzem frigorífic o professional picking de magatzem frigorífic.

Mosso/a de magatzem no frigorífic

És el treballador/ora que té al seu càrrec tasques manuals o mecàniques en el magatzem i ajuda al mesurament, pesada i trasllat de les mercaderies.

Altres

CVE-DOGC-A-17046064-2017

R+D

Persona amb experiència professional i coneixements tècnics necessaris que participa en treballs propis del departament de recerca.

Xofer-Repardidor/ora

És l'empleat/ada que conduint vehicle serveix a domicili els productes sol·licitats pels clients, cobrant-los l'import de la factura corresponent, fent-se càrrec de les quanties econòmiques percebudes i liquidant-les a l'encarregat o cap respectiu.

Complementàriament, mentre no realitzi l'activitat abans descrita, pot ser destinat a tasques auxiliars dins del centre de treball.

Porter/era, guardes

És el/la treballador/ora, que, d'acord amb les instruccions rebudes dels seus superiors, té cura dels accessos a les dependències de l'empresa, exercint funcions de vigilància i custòdia, tant a l'exterior com a l'interior, prenent nota del moviment de persones i vehicles.

Peó de neteja

Es qui s'ocupa de la neteja dels locals, dependències i utilitatges de l'empresa.

Capítol tretzè

Comissió paritària

Article 44

Regulació de la Comissió paritària

Segons allò que disposa l'article 91 de l'Estatut dels treballadors, s'estableix una Comissió paritària per a la interpretació de les controvèrsies que es derivin de l'aplicació del contingut d'aquest Conveni, i totes aquelles qüestions que li siguin atribuïdes per les parts de mutu acord.

Així mateix, tindrà competència en la resolució dels supòsits de desacord, en relació amb la inaplicació de les condicions establertes en el Conveni col·lectiu, de conformitat amb l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

Estarà formada per quatre representants de les empreses i per quatre representants dels treballadors. Ambdues representacions podran estar assistides per assessors amb veu però sense vot. Els representants esmentats hauran de ser membres de la Comissió negociadora o deliberant d'aquest Conveni col·lectiu de treball.

El procediment per a portar a terme allò pactat en el paràgraf anterior, serà el següent:

- 1.- La part afectada s'haurà d'adreçar a la Comissió paritària mitjançant escrit, en el qual expressi la controvèrsia de què es tracti.
- 2.- En el termini de 15 dies, la Comissió paritària s'haurà de pronunciar.
- 3.- Les decisions de la Comissió s'adoptaran per majoria de vots de cada representació.
- 4.- En cas de no existir acord entre les parts, aquestes se sotmetran a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Tot el que s'ha dit s'entén sense perjudici del dret que assisteix les parts d'accions davant la Jurisdicció laboral.

Capítol catorzè

Inaplicació de Conveni

Article 45

Procediment en cas d'inaplicació condicions establertes en el Conveni

Serà de plena aplicació allò previst en l'apartat 3 de l'article 82 de l'Estatut dels treballadors.

En cas de discrepàncies en relació amb la inaplicació de les condicions de treball previstes en el Conveni, qualsevol de les parts podrà sotmetre-les a la Comissió paritària del Conveni, que disposarà d'un termini de 7 dies per a pronunciar-se.

Si no s'arribés a un acord en el termini abans indicat, s'haurà de sotmetre la qüestió al procediment de mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, al qual es podrà acudir amb sol·licitud prèvia de qualsevol de les parts, en un nou termini de 7 dies.

En cas de no haver-se solucionat la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la qüestió a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis col·lectius, o a l'òrgan autonòmic equivalent.

Capítol quinzè

Disposicions finals

Primera

Increment salarial

L'increment salarial per a cada un dels anys de vigència del Conveni serà:

Per a l'any 2016, (amb efectes de l'1 de gener de 2016), s'acorda un increment de l'1% sobre taules salarials del Conveni a 31 de desembre de 2015, resultant les taules salarials que s'annexen.

Per a l'any 2017, l'increment salarial consistirà en un 1'5% i s'aplicarà sobre taules salarials del Conveni a 31 de desembre de 2016, resultant les taules salarials que s'annexen.

Clàusula de revisió

En el supòsit de que l'IPC estatal acumulat dels anys 2016 i 2017, superés el 2'5% d'increment pactat, i un cop publicat l'IPC corresponent a 2017, les taules salarials es revisaran, adequant-se a l'esmentat percentatge acumulat resultant, sent d'aplicació les esmentades taules des de l'1 de gener de 2018, sense reportar endarreriments respecte a exercicis anteriors.

Segona

Plus vinculació

El concepte plus de vinculació, citat a l'article 14 del present Conveni col·lectiu, serà objecte exclusivament per l'any 2016, d'un increment d'un 2'5%, amb efectes de l'1 de gener de 2016.

Tercera

Igualtat de drets

Quan s'utilitzi un sistema de classificació professional per a la determinació de les retribucions, aquest es

CVE-DOGC-A-17046064-2017

basarà sobre criteris comuns als treballadors masculins i femenins, i establir-se de forma que exclouï les discriminacions per raó de sexe.

Quarta

Comissió paritària de productivitat

Les parts signatàries del present Conveni, consideren necessari establir un procediment de solució de la problemàtica que pugui existir a les empreses, en relació a la productivitat, i en aquest sentit, de forma prèvia i obligatòria a la via administrativa i jurisdiccional, s'haurà de constituir en el si de les empreses una Comissió paritària a l'objecte d'intentar solucionar les problemàtiques plantejades.

Cinquena

Dret supletori

Per a tot allò no previst en aquest Conveni, s'actuarà d'acord amb allò que disposa la Llei de l'Estatut dels treballadors i la resta de legislació vigent en la matèria, tot respectant les condicions més beneficioses de què puguin gaudir els treballadors a cada empresa.

Taules conveni masses congelades 2016				
CATEGORIES	Salari Conveni	Plus nocturn jornada	Hores extres laborables	Salari brut anual
<i>Producció</i>				
Encarregat-Cap de torn	1.421,81	11,50	18,80	21.327,10
Cap secció i/o línia	1.347,99	10,96	17,71	20.219,89
Professional 1a	1.271,72	10,44	16,63	19.075,78
Professional 2a	1.125,50	10,44	14,90	16.882,53
Professional 3a	1.046,28	10,44	13,96	15.694,26
Auxiliar producció	929,31	10,45	13,20	13.939,71
<i>Tècnic i administratiu</i>				
Tèc., tit. gr. supe.	1.810,61		22,99	27.159,17
Tèc., tit. gr. mitja	1.675,75		22,99	25.136,20
Cap administratiu/a	1.468,52		20,12	22.027,83
Ofc. 1a adm.	1.224,58		16,86	18.368,69
Ofc. 2a adm.	1.148,66		15,84	17.229,93

CVE-DOGC-A-17046064-2017

Auxiliar adm.	929,31		13,22	13.939,71
Cap procés de dades	1.810,61		22,99	27.159,17
Analista-programador	1.675,75		22,99	25.136,20
Programador	1.468,52		20,12	22.027,83
Personal comercial				
Cap vendes	1.468,52		20,12	22.027,83
Venedor	1.231,68		16,89	18.475,23
Demostrador	1.359,17		18,55	20.387,59
Auxiliar demostrador	985,95		13,58	14.789,26
Teleoperador-operador	985,95		13,58	14.789,26
Oficis diversos				
Cap de manteniment	1.468,52		20,12	22.027,83
Encarregat manteniment	1.421,81		19,34	21.327,10
Oficial 1a mant.	1.403,05		18,88	21.045,70
Oficial 2a mant.	1.222,10		16,76	18.331,45
Oficial 3ª mant.	1.082,17		15,07	16.232,52
Oficial 1a frigorista	1.403,05		18,88	21.045,70
Oficial 2a frigorista	1.222,10		16,76	18.331,45
Cap magatzem frig	1.421,81		18,40	21.327,11
Respons. torn magatzem frig.	1.331,61		17,78	19.974,12
Prof. magatzem f	1.257,88		17,18	18.868,21
Prof. picking magatzem frig.	1.241,40		16,77	18.620,98
Mosso magatzem f	1.032,79		14,33	15.491,78
Cap magatzem no frig.	1.347,24		18,40	20.208,67
Respons.torn magatzem no frig.	1.228,06		17,58	18.420,87
Prof. magatzem no frig.	1.108,88		16,76	16.633,14

CVE-DOGC-A-17046064-2017

Mosso magatzem no frig.	1.012,28		14,33	15.184,20
Xòfer repart.	1.222,10		16,76	18.331,45
I+D	1.271,72	10,45	16,63	19.075,78
Personal de treballs aux.				
Porter - guarda	1.082,17		15,07	16.232,52
Peó neteja	1.037,05	10,44	13,90	15.555,72
Article 21 Kilometratge	0,32 €			

Taules conveni masses congelades 2017

Categories	Salari Conveni	Plus nocturn jornada	Hores extres laborables	Salari brut anual
Producció				
Encarregat-cap de torn	1.443,13	11,67	19,08	21.647,01
Cap secció i/o línia	1.368,21	11,12	17,98	20.523,19
Professional 1a	1.290,79	10,60	16,88	19.361,92
Professional 2a	1.142,38	10,60	15,13	17.135,77
Professional 3a	1.061,98	10,60	14,17	15.929,67
Auxiliar producció	943,25	10,60	13,40	14.148,80
Tècnic i administratiu				
Tec.,tit. gr.supe.	1.837,77		23,33	27.566,56
Tec.,tit. gr.mitjà	1.700,88		23,33	25.513,25
Cap administratiu / a	1.490,55		20,42	22.358,24
Ofc.1a adm.	1.242,95		17,11	18.644,22

CVE-DOGC-A-17046064-2017

Ofc.2a adm.	1.165,89		16,08	17.488,38
Auxiliar adm.	943,25		13,41	14.148,80
Cap proces de dades	1.837,77		23,33	27.566,56
Analista-programador	1.700,88		23,33	25.513,25
Programador	1.490,55		20,42	22.358,24
Personal comercial				
Cap de vendes	1.490,55		20,42	22.358,24
Venedor	1.250,16		17,14	18.752,36
Demostrador	1.379,56		18,83	20.693,41
Auxiliar demostrador	1.000,74		13,79	15.011,10
Teleoperador-operador	1.000,74		13,79	15.011,10
Oficis diversos				
Cap de manteniment	1.490,55		20,42	22.358,24
Encarregat manteniment	1.443,13		19,63	21.647,01
Oficial 1ª mant.	1.424,09		19,16	21.361,39
Oficial 2ª mant.	1.240,43		17,01	18.606,42
Oficial 3ª mant.	1.098,40		15,29	16.476,01
Oficial 1ª frigorista	1.424,09		19,16	21.361,39
Oficial 2ª frigorista	1.240,43		17,01	18.606,42
Cap magatzem frig	1.443,13		18,67	21.647,02
Respons.torn magatzem frig.	1.351,58		18,05	20.273,74
Prof. magatzem f	1.276,75		17,44	19.151,24
Prof. picking magatzem frig.	1.260,02		17,02	18.900,29
Mosso magatzem f	1.048,28		14,55	15.724,16
Cap magatzen no frig.	1.367,45		18,67	20.511,80
Respons.torn magatzem no frig.	1.246,48		17,85	18.697,18

CVE-DOGC-A-17046064-2017

Prof. magatzem no frig.	1.125,51		17,01	16.882,64
Mosso magatzem no frig.	1.027,46		14,55	15.411,96
Xofer repart.	1.240,43		17,01	18.606,42
I+D	1.290,79	10,60	16,88	19.361,92
Personal de treballs aux.				
Porter-guarda	1.098,40		15,29	16.476,01
Peo neteja	1.052,60	10,60	14,11	15.789,06
Article 21 Kilometratge	0,32 €			

(17.046.064)