

**ALTRES DISPOSICIONS****DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL**

**RESOLUCIÓ EMT/3860/2021, de 15 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de masses congelades de Catalunya (codi de conveni núm. 79000965011994).**

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de masses congelades de Catalunya, subscrit en dates 29 de juliol i 18 d'octubre de 2021, per la part empresarial, per l'organització empresarial ASEMAC, i per la part social per la Unió General de Treballadors (UGT-FICA Catalunya) i per CCOO d'Indústria 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 col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió negociadora.

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

Barcelona, 15 de desembre de 2021

Òscar Riu Garcia

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

Traducció del text signat en castellà

Conveni col·lectiu del sector de masses congelades de Catalunya 2020-2022

Capítol primer

Àmbit, vigència, durada, absorció i compensació. Garantia "ad personam"

Intervinents

El present Conveni col·lectiu s'acorda entre l'organització empresarial ASEMAC d'una part i les organitzacions sindicals CCOO d'Indústria de Catalunya i UGT FICA de Catalunya, de l'altra.

## Article 1

### 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 la data 1 de gener de 2020 fins 31 de desembre de 2022, amb excepció dels efectes econòmics (retribucions) que aplicaran a partir de l'1 de juliol de 2021.

Per a la denúncia del Conveni, tant per a la seva rescissió com per a la seva revisió, haurà de procedir-se a la mateixa no abans de 1 mes, de la data prevista per a la finalització de la seva vigència, o de qualsevol de les seves pròrrogues.

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

Totes les millores econòmiques i socials que es produeixin a les empreses, s'establirà en cada cas si són o no absorbibles i compensables, individualment 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 preavis. 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) 6 mesos pel personal dels grups professionals 1, 2 i 3.
- b) 1 mes per a la resta del personal.

El període d'I.T, el naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere, que afectin a la persona treballadora durant el període de prova, interrompran el còmput del període de prova, sempre que es produeixi acord entre ambdues parts.

Els cessaments de personal s'hauran de notificar a l'empresa per escrit amb 2 mesos d'antelació pels directius, 1 mes per al personal tècnic, 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 de preavisar.

#### Article 7

Ascensos i promocions

Totes les vacants que es produeixin es cobriran en la mesura que sigui possible per promoció dels treballadors del grup 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 subscriguin 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.

En funció de les dimensions de la plantilla de l'empresa, el nombre màxim de contractes de formació a realitzar per aquesta serà:

Empreses de fins a 5 treballadors: 1 treballador.

Empreses de 6 a 15 treballadors: 2 treballadors.

Empreses de 16 a 30 treballadors: 3 treballadors.

Empreses de 31 a 60 treballadors: 4 treballadors.

Empreses de 61 a 100 treballadors: el 8% de la plantilla.

Empreses de 101 a 250 treballadors: 10 treballadors o el 8 % de la plantilla.

Empreses de 251 a 500 treballadors: 20 treballadors o el 4% de la plantilla.

Empreses de més de 500 treballadors: 25 treballadors o el 3% de la plantilla.

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 exerceixi el mateix lloc de treball o equivalent. Durant el segon any de contracte percebrà el 90% del salari esmentat. En cap cas, la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

## 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 o equivalent lloc de treball.

## 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 preavís 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:

CVE-DOGC-A-21361086-2022

- 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) A 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) A 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 de les mateixes. 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 els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 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) Si el progenitor, diferent de la mare biològica, o l'adoptant, o en el supòsit de guarda amb finalitat d'adopció i acolliment, d'acord amb l'article 45.1d) de l'Estatut dels treballadors, no acredités el dret a la prestació de la Seguretat Social per la cura d'un menor, derivat del fet causant del naixement, adopció o acolliment, es reconeixerà un permís de 2 dies per les causes mencionades.

CVE-DOGC-A-21361086-2022

c) Dos dies per la defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a tal efecte, el termini serà de quatre dies.

d) 4 dies naturals en cas de malaltia greu o hospitalització de parents de primer grau. En cas d'hospitalització, el permís s'interromp a partir de l'alta hospitalària del familiar causant del permís.

e) 1 dia en cas d'intervenció quirúrgica ambulatoria del treballador, en el que no s'hagi requerit ingrés hospitalari.

f) 3 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.

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

h) 2 dies per trasllat del domicili habitual.

i) Per al temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal; comprès l'exercici del sufragi actiu, així com per a la assistència de fins a 3 convocatòries dels exàmens de conducció. En aquesta matèria, s'estarà en qualsevol cas al que es disposi legalment.

j) Els treballadors tindran dret a 2 dies a l'any per assumptes propis, que s'haurà de pactar entre l'empresa i el treballador.

L'empresa podrà excloure pel gaudi d'aquests dies, els períodes coincidents amb les campanyes d'estiu i Nadal.

A tal efecte, l'empresa informará prèviament a la representació legal dels treballadors dels esmentats períodes de major activitat.

No obstant l'anterior, en el si de les empreses es podrà pactar entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, la forma de gaudi dels esmentats dies d'assumptes propis.

Si no hi ha acord entre la data del permís, es gaudirà amb la sol·licitud prèvia de 7 dies naturals como a mínim; l'empresa el podrà denegar si ho sol·licita més del 5% de la secció o quan fos anterior a dia festiu. Si hi ha coincidència amb 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 es sol·licitarà cap justificació.

k) En relació al permís per cura del lactant fins que aquest compleixi 9 mesos, la persona treballadora podrà substituir l'hora d'absència al treball, abans d'iniciar el seu gaudi, acumulant-lo en jornades completes que es sumaran al permís per naixement i cura de fill.

l) 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.

m) 3 dies en els casos de necessària tramitació en els supòsits de pre-adopció nacional o internacional, així com en els casos d'acolliment, resultant així mateix d'aplicació la regulació legal en quant al temps de indispensable necessari per l'assistència o realització d'altres tràmits que legalment es contemplin, actualment recollits a l'apartat f) de l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors.

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

o) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment.

A la unió estable de parella que es trobi legalment registrada com a tal, i aquella que en el seu cas s'acredités en forma legalment acceptada, li seran d'aplicació els permisos retribuïts abans assenyalats.

## Capítol quart

### Retribucions

Els nous imports de les retribucions que es pactin en el present Conveni i que es detallen en les taules annexes, seran d'aplicació a partir de l'1 de juliol del 2021.

#### 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 al 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 a 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/ada 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, amb descans les hores extres incomplint els criteris indicats.

Si s'optés per abonar les hores extres, s'aplicaran els valors que consten a les taules salarials del present Conveni.

#### Article 17

##### Gratificacions extraordinàries de Nadal, juny i beneficis

CVE-DOGC-A-21361086-2022

L'import de cada una d'aquestes gratificacions serà de 30 dies de salari conveni, plus vinculació, i complement ex categoria professional que percebi en el seu cas el treballador/ora.

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 meritaren 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 documents relacionats amb les assegurances socials (actualment RNT i RLC), 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/ària al treballador/ora 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.



CVE-DOGC-A-21361086-2022

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 l·lindars 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, tret que les parts acordin prorrogar el mateix, 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 d'almenys:

Deu treballadors, a 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 a les empreses que ocupin tres-cents o més 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.

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 paralaritzarà 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 exigeixen 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 exigeixen 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 efectivitat, el treballador podrà recórrer en els termes fixats per la llei.

CVE-DOGC-A-21361086-2022

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/ores que per necessitat de l'empresa hagin d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents d'aquelles en què 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, costejats 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 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, tret dels casos d'encàrrec de 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

CVE-DOGC-A-21361086-2022

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, haurà 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 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) En el seu cas, 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 i complement ex categoria professional 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 plus vinculació i complement ex categoria professional, que percebi en el seu cas 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 i complement ex categoria professional 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, excepte pacte en contrari.

El personal que treballi en torn de nit, podrà gaudir d'aquest crèdit, en la jornada anterior o posterior, avisant amb una antelació mínima de 24 hores.

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

CVE-DOGC-A-21361086-2022

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 a 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

### Ajuda per defunció

Tots els treballadors/ores al servei de l'empresa subjectes a aquest Conveni col·lectiu causaran, en cas de 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, plus vinculació i complement ex categoria professional que percebi en el seu cas el treballador.

Aquesta 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.

CVE-DOGC-A-21361086-2022

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, hauran de proveir-se obligatòriament de 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. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador, 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 o en el seu cas grup professional al seu, un cop finalitzat el període d'excedència, prèvia sol·licitud del treballador/ora, amb una antelació d'un mes, llevat que el seu lloc de treball hagués 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

S'estarà en aquesta matèria al regulat legalment, contemplat en l'actualitat a l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors.

#### Capítol setè

##### Acció sindical

#### Article 34

##### Seccions sindicals d'empresa

A 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 en la Llei Orgànica de Llibertat sindical, 11/1985 de 2 d'agost.

#### 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

CVE-DOGC-A-21361086-2022

Reial Decret 2/2015, (Llei de l'Estatut dels treballadors), podran ser acumulades mensualment en un o més d'aquests 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

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 a l'Acord Interprofessional de Catalunya, signat pels sindicats CCOO i UGT i la Patronal Foment de Treball Nacional, PIMEC (Petita i Mitjana Empresa de Catalunya) i FEPIME (Federació de la Petita i Mitjana Empresa) de data 24 de juliol de 2018 (DOGC de 7-9-2018). 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/ades 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.

A les empreses de menys de 30 treballadors/ores, 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/ades 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 informará 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 existeixen 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 qualsevol altres sistemes de treball tendents a prevenir lesions.

## Capítol novè

### Peces de treball

#### Article 38

##### Roba de treball

La naturalesa de la indústria, obliga tots els treballadors i empreses a extremer 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 perllongat 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



CVE-DOGC-A-21361086-2022

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 erradicació i reparació del dany causat.

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

#### Article 40

##### 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 41

##### 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/ores 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 42

##### Faltes

L'empresa podrà sancionar les accions o omissions punibles en les quals incorrin els treballadors d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableixen tot seguit.

Les faltes comeses pels treballadors al servei de l'empresa regulades per aquest Conveni es classificaran prenent en consideració la seva importància en: lleus, greus i molt greus.

##### A) Són faltes lleus:

1- D'una a tres faltes de puntualitat injustificades en la incorporació al treball, de fins a trenta minuts, durant el període de trenta dies, sempre que d'aquests retards no se'n derivin greus perjudicis per al treball o obligacions que l'empresa li tingui encomanada, en aquest cas es qualificaran en grau superior.

CVE-DOGC-A-21361086-2022

- 2- La inassistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada un dia, en un període de 30.
- 3- Les discussions amb els companys a les dependències del centre de treball. Si aquestes discussions derivessin en actuacions violentes, faltes de respecte o desconsideració, el fet es qualificarà en grau superior.
- 4- Les faltes d'higiene i netedat.
- 5- El no comunicar amb antelació, podent fer-ho, la falta d'assistència al treball, o no cursar en temps oportú el corresponent comunicat de baixa, confirmació o comunicat d'alta mèdica, o qualsevol altre justificant de naturalesa anàloga.
- 6- Petits oblits en la conservació en els gèneres o material de l'empresa.
- 7- L'abandonament de treball sense causa justificada, encara que sigui per breu temps. Si com a conseqüència de l'abandonament es generés algun tipus de perjudici, la falta es podrà qualificar en grau superior.
- 8- No atendre al públic amb la correcció i diligència degudes, ja sigui presencialment, telefònicament o per escrit.
- 9- La negligència, deficiència o retards injustificats en l'execució de qualsevol treball, que no afecti a la marxa del servei o a l'execució dels productes.

B) Són faltes greus:

- 1- Més de tres faltes injustificades de puntualitat en la incorporació al treball, de fins a trenta minuts, comeses en el període de trenta dies, o qualsevol falta de puntualitat superior a trenta minuts de la qual se'n derivin perjudicis o trastorns per al treball, considerant-se entre ells el provocar retard en l'inici de la producció. Si aquests perjudicis fossin de caràcter greu, la falta es podria qualificar en grau superior.
- 2- La inassistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada dos dies, en un període de 30.
- 3- Les faltes comeses contra la disciplina del treball o contra el respecte degut a superiors, companys i subordinats, la desobediència a la direcció de l'empresa o als superiors en qualsevol matèria de treball. Si significués un trencament manifest de la disciplina o se'n derivés un perjudici per a l'empresa o per a les persones, es podrà qualificar com a falta molt greu.
- 4- Simular la presència d'un altre treballador fixant per ell; o absentar-se del treball sense llicència dins la jornada.
- 5- Sol·licitar un permís al·legant causes no existents.
- 6- Negligència o desídia en el treball, que afecti a la marxa del servei.
- 7- Entregar-se a jocs o distraccions en hores de treball.
- 8- La inobservança de les obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos, previstes legalment (si aquest incompliment pogués comportar el causar danys propis o a tercers, la falta es qualificarà com a molt greu).
- 9- 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 a molt greu.
- 10- El consum d'alcohol o substàncies estupefaents durant la jornada de treball. Si l'esmentat consum pogués generar situacions de risc per al propi treballador, a tercers, o afectés la marxa del servei, es qualificarà com a molt greu.
- 11- La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa.

C) Són faltes molt greus:

- 1- Més de deu faltes injustificades de puntualitat en la incorporació al treball, comeses en el període de 6 mesos.
- 2- La inassistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada tres dies o més dies, en un període de 30.
- 3- La simulació de malaltia o accident.
- 4- L'engany o l'ocultació del coneixement de qualsevol malaltia que pugui repercutir en la salut pública, així

CVE-DOGC-A-21361086-2022

com la negativa a sotmetre's als reconeixements mèdics obligatoris.

5- El frau, furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de treball.

6- 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.

7- La transgressió de la bona fe contractual, així com el frau, deslleialtat o abús de confiança en l'acompliment del treball.

8- Fer desaparèixer o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinàries, instal·lacions o aparells de l'empresa.

9- La violació de secrets de l'empresa.

10- Originar freqüents baralles o batesses en el treball.

11- Tota conducta en l'àmbit laboral que atempti contra el respecte a la dignitat i a la intimitat del treballador, incloent situacions d'assetjament de qualsevol naturalesa.

12- La disminució voluntària i continuada en el rendiment habitual del seu treball.

13- La d'abús d'autoritat, l'assetjament sexual i la discriminació per ètnia, llengua o gènere.

14- Incompliment de la prohibició de fumar en el centre de treball i instal·lacions.

15- La reincidència en faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa.

Pel que fa a les infraccions dels empresaris, s'estarà al previst en el Reial decret legislatiu 5/2000 de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei d'infraccions i sancions d'ordre social.

#### Procediment

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes establerts en el present Conveni, seguint els tràmits previstos a la legislació general.

Per a les faltes greus i molt greus es requerirà comunicació escrita al treballador fent constar la data i els fets que la motiven.

En relació a les faltes molt greus, abans de procedir a imposar la sanció, l'empresa haurà de comunicar al treballador els fets que s'entenen qualificables com a falta en tal grau, motivadores de l'eventual sanció, disposant el treballador, des de la recepció de l'esmentada comunicació, d'un termini de fins a cinc dies naturals a fi d'efectuar al·legacions en el seu descàrrec, si així ho considerés oportú. Transcorregut el termini abans assenyalat, l'empresa podrà acordar la imposició de la sanció que entengués pertinent.

L'empresa comunicarà a la representació legal dels treballadors, al mateix temps que al propi afectat, totes les sancions que imposi.

#### Classes de sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, en funció de la graduació de la falta comesa, seran les següents:

A) Per faltes lleus:

Amonestació verbal o escrita.

Suspensió de sou i feina d'un dia.

B) Per faltes greus:

Suspensió de sou i feina de dos a cinc dies.

C) Per faltes molt greus:

Inhabilitació temporal o definitiva per ocupar llocs de prefectura a qualsevol activitat, suspensió de sou i feina per més de quinze dies fins a seixanta, i acomiadament.

#### Prescripció

La facultat 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 la qual aquella va tenir coneixement de

la seva comissió, i en qualsevol cas als sis mesos d'haver-se comès.

## Capítol dotzè

### Classificació professional

#### Article 43

##### Sistema de classificació del personal de les empreses

##### Criteris generals

1. El present sistema de classificació professional s'efectuarà mitjançant grups professionals, prenent en consideració fonamentalment els criteris que l'article 22 de l'Estatut dels treballadors fixa per a l'existència del grup professional, és a dir, aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

Atès que es pretén substituir un sistema de classificació basat en categories professionals, aquestes es prendran com una de las referències d'integració en els grups professionals. Així, cada grup integrarà diverses categories professionals amb específiques funcions i especialitats professionals.

2. Aquest criteri de classificació no suposarà que s'exclouï, en els llocs de treball de cada grup professional, la realització de tasques complementàries que siguin bàsiques i poguessin correspondre a llocs classificats en grups professionals inferiors.

3. Dins de cada empresa, d'acord amb els seus propis sistemes d'organització, es podran realitzar les divisions funcionals que es considerin convenients i necessàries, d'entre les descrites i relacionades, depenent de les seves necessitats.

4. Las categories que s'esmenten a cadascun dels 8 grups professionals, es classifiquen en 4 divisions funcionals definides, segons la interpretació i aplicació de criteris generals objectius i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin els treballadors i treballadores.

Divisió funcional I: directius i tècnics/administratius.

Divisió funcional II: comercials.

Divisió funcional III: manteniment i oficis diversos.

Divisió funcional IV: producció.

5. Dins de cadascuna de les àrees, tots els llocs de treball seran adscrits a una determinada divisió funcional i a un grup professional. Ambdues circumstàncies definiran la seva posició en l'esquema organitzatiu de cada centre de treball.

6. Per a l'enquadrament dels llocs de treball, es tindran en compte els factors que a continuació s'enumeren, que seran determinants i, per tant, defineixen la pertinença de cadascun dels esmentats llocs a una divisió funcional i a un grup professional.

Els factors a tenir en compte són:

##### A. Coneixements

Factor per a la valoració del qual s'hauran de tenir en compte, a més de la formació bàsica necessària per poder complir correctament la comesa, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició dels esmentats coneixements o experiències.

##### B. Iniciativa

Aquest factor valora la capacitat requerida a l'ocupant d'un lloc de treball per obrar amb una major o menor independència al prendre determinacions, planificar, analitzar o escollir entre diverses alternatives, considerant el major o menor grau de dependència a les directrius o normes per a l'execució de les seves funcions.

##### C. Autonomia

Aquest factor mesura el major o menor grau de dependència jeràrquica a la que està subjecte l'ocupant d'un

CVE-DOGC-A-21361086-2022

lloc de treball en l'acompliment de les seves funcions, així com el grau de supervisió a la qual estiguin sotmeses les tasques.

#### D. Responsabilitat

Factor per a la valoració del qual s'haurà de tenir en compte tant el grau de responsabilitat d'acció del titular de la funció (pel que fa als útils o màquines que utilitza per realitzar les seves tasques, pel que fa al producte que obté del desenvolupament de la seva activitat, pel que fa a la seguretat dels que són en el seu entorn de treball, pel que fa a les dades que utilitza en l'acompliment de les seves tasques, pel que fa als errors que poguessin derivar-se de l'acompliment de les seves tasques, pel que fa a les relacions que oficialment i en representació de l'empresa ha d'assumir), com el grau d'influència sobre els resultats i importància de les conseqüències de la gestió.

#### E. Comandament

Aquest factor mesurarà la capacitat de coordinar, instruir i dirigir el treball d'altres.

Per a la seva valoració s'haurà de tenir en compte:

El grau de supervisió i ordenació de tasques.

La capacitat d'interrelació.

Naturalesa del col·lectiu al seu càrrec.

Nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

#### F. Complexitat

Factor la valoració del qual estarà en funció de la major o menor dificultat de les tasques a realitzar, així com del major o menor grau d'integració de la resta dels factors en la tasca o lloc encomanat.

Descripció de les divisions funcionals

La descripció de les 4 divisions funcionals és la següent:

Divisió funcional I: directius i tècnics/administratius: pertany a aquesta divisió el personal contractat que, estant en possessió de títols superiors, de grau mitjà, de diplomes d'ensenyament professional o que, no tenint títol, té una preparació acreditada per la pràctica continuada, desenvolupa tasques des de la direcció a d'altres de caràcter tècnic i/o administratiu a les àrees d'administració, organització, etc. (queda exclòs d'aquesta divisió el personal d'alta direcció).

Divisió funcional II: comercials: és el personal que, pels seus coneixements i/o experiència, realitza tasques de representació comercial o tasques que permetin informar dels productes amb la finalitat d'afavorir la seva venda o coneixement en el mercat.

Divisió funcional III: manteniment i oficis diversos: és el personal que, pels seus coneixements i/o experiència, executa operacions relacionades indirectament amb la producció: manteniment industrial, logística, desenvolupament i innovació (I+D+i), gestió de sistemes de qualitat i medi ambient, prevenció i salut laboral, etc.

Divisió funcional IV: producció: és el personal que, pels seus coneixements i/o experiència, executa operacions relacionades amb la producció, podent realitzar, a la seva vegada, funcions de supervisió o coordinació.

Descripció de les tasques dels grups professionals

#### Grup 1

Criteris generals: s'inclouen en aquest grup els llocs de treball que tenen la responsabilitat directa en la gestió d'alguna divisió funcional de l'empresa, o realitzen tasques tècniques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva definició, així com en l'establiment d'objectius concrets. Exerceixen les seves funcions amb el més alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, i treballen en llocs de direcció.

Formació: titulació universitària, o coneixements equivalents reconeguts per l'empresa, completada amb estudis específics, o amb una dilatada experiència professional consolidada en l'exercici de la seva funció.

Exemples: en aquest grup s'inclouen, a títol enunciatiu, les activitats següents o anàlogues a les mateixes:

Tècnics titulats superiors.

Cap de procés de dades.

Tasques més rellevants, o similars a les quals, a títol orientatiu, poden assumir:

1. Establiment de polítiques generals, definició de la utilització eficaç dels recursos humans i d'aspectes materials, orientació i la supervisió de les activitats de l'organització conforme a l'estratègia o la política adoptada per la companyia.
2. Funcions consistents en planificar, coordinar i supervisar una àrea o departament d'una empresa, o empreses de petita dimensió, amb responsabilitat sobre els resultats de la mateixa.

#### Grup 2

Criteris generals: s'inclouen en aquest grup els llocs de treball amb un alt grau d'exigència en els factors d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. Realitzen tasques tècniques complexes, amb o sense comandament de personal, amb objectius definits, i una elevada exigència intel·lectual i/o d'interrelació humana.

Formació: titulació universitària o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, completats amb una experiència dilatada en el seu sector professional.

Exemples: en aquest grup s'inclouen, a títol enunciatiu, les activitats següents o anàlogues a les mateixes:

Tècnics amb titulació mitjana.

Analista-programador.

Tasques:

1. Supervisió i direcció tècnica d'un procés, o conjunt de processos, o d'un servei, o un conjunt de serveis.
2. Tasques tècniques d'alta complexitat i polivalència, amb un alt grau d'iniciativa i autonomia dins del seu camp, desenvolupades sota supervisió d'una persona de grup superior, podent implicar assessorament en les decisions fonamentals de l'empresa (investigació, definició de processos industrials, etc.).

#### Grup 3

Criteris generals: s'inclouen en aquest grup aquells llocs de treball que, amb responsabilitat de comandament, realitzen tasques amb àmplia activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica, amb autonomia dins del procés. Realitzen funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies realitzades per un conjunt de col·laboradors.

Formació: titulació universitària o cicle formatiu de grau superior (CFGS), més formació específica del lloc de treball o coneixements equivalents reconeguts per l'empresa, completats amb una experiència dilatada en el seu sector professional.

Exemples: en aquest grup s'inclouen, a títol enunciatiu, les activitats següents o anàlogues a les mateixes:

Programador.

Encarregat/cap de torn de producció.

Caps de magatzem frigo i no frigo, cap de vendes, cap administratiu o cap de manteniment.

Tasques

1. Activitats de programació d'equips, software i PLCs dels centres de producció i oficines.
2. Activitats que impliquin la direcció d'un torn i/o una unitat de producció, que hagin de ser secundades per un o diversos supervisors del grup inferior.
3. Tasques que impliquin la direcció de planificació de magatzems frigorífics o fora dels mateixos, logística i coordinació de l'equip de treball de l'àrea; amb autonomia per a l'execució pràctica d'aquestes tasques.
4. Tasques que impliquin la direcció de tècniques de gestió i supervisió d'àrees comercials de la companyia. La gestió dels recursos comercials d'aquesta, així com la gestió i supervisió de l'equip humà.
5. Tasques que impliquin la direcció de coordinació de comptabilitat, facturació i administrativa en general, amb autonomia per a l'execució pràctica d'aquestes comeses, coordinant un equip de treball divers, informant sobre els resultats als seus immediats superiors.
6. Tasques tècniques o d'organització que impliquin la direcció i responsabilitat sobre el manteniment preventiu o correctiu de sistemes robotitzats, que impliquen amplis coneixements integrats d'electrònica, hidràulica,

CVE-DOGC-A-21361086-2022

mecànica i neumàtica, comportant la responsabilitat de ràpida intervenció dins del procés productiu i tenint personal al seu càrrec.

#### Grup 4

Criteris generals: s'inclouen en aquest grup els llocs de treball en els quals es realitzen treballs d'execució autònoma, de certa complexitat, que exigeixin habitualment iniciativa i raonament, comportant la responsabilitat dels mateixos, i podent tenir capacitat per coordinar el treball d'altres persones dins de la seva secció.

Realitzen funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies realitzades per un conjunt de col·laboradors en una secció o un torn.

Formació: equiparable a Batxillerat, Cicle Formatiu de grau superior (CFGS) o coneixements amb formació en el lloc de treball o coneixements adquirits en l'exercici de la professió.

Exemples: en aquest grup s'inclouen, a títol enunciatiu, les activitats següents o anàlogues a les mateixes:

Demostrador.

Encarregat de manteniment, oficial de 1a manteniment, oficial de 1a frigorista.

Responsable de torn de magatzem.

Cap de secció o línia.

I+D

#### Tasques

1. Coneixements precisos de l'elaboració de productes de l'empresa. Realització de funcions de presentació, introducció i assessorament sobre els esmentats productes. S'encarrega de les reclamacions que presenti el client, inclús pot realitzar funcions de venedor de manera puntual.
2. Tasques que consisteixen en el manteniment preventiu o correctiu de sistemes robotitzats que impliquen amplis coneixements integrats d'electrònica, mecànica, hidràulica i neumàtica, comportant la responsabilitat de la ràpida intervenció dins del procés productiu, podent coordinar personal al seu càrrec. Treballs de manteniment d'instal·lacions de fred industrial amb la responsabilitat sobre la seva realització.
3. Tasques de responsabilitat dins del magatzem frigorífic o fora del mateix, que coordina a la resta dels professionals al seu càrrec en uns o diversos torns amb cert nivell d'autonomia i realitzant també tasques corresponents al grup inferior.
4. Tasques que consisteixen en la programació, supervisió, preparació, posada a punt i operativa en màquines, processos y línies de producció, podent tenir personal al seu càrrec. Responsabilitat d'organització de determinada secció o línia de la planta productiva i de desenvolupar la coordinació efectiva d'aquella zona de treball amb dependència directa i supervisió de personal de grup superior.
5. Tasques tècniques d'I+D de tota mena de projectes, reproduccions o detalls sota la direcció d'un comandament superior, podent dirigir i/o executar la pràctica d'aquestes.

#### Grup 5

Criteris generals: s'inclouen en aquest grup els llocs de treball en els quals es realitzen treballs tècnics, administratius o operatius, qualificats dins de la seva especialitat, que exigeixen habilitat i coneixements professionals adquirits per una intensa i acreditada pràctica, mitjançant un aprenentatge metòdic. Aquestes tasques s'executen sota dependència de comandaments o de professionals de més qualificació dins de l'esquema de cada empresa, normalment amb un grau mitjà de supervisió, però amb coneixements professionals i amb un període intermedi d'adaptació.

Formació: cicle formatiu de grau mitjà o superior (CFGM o CFGS) o Batxillerat o coneixements equivalents reconeguts per l'empresa i/o amb formació en el lloc de treball o els adquirits en l'exercici de la professió.

Exemples: en aquest grup s'inclouen, a títol enunciatiu, les activitats següents o anàlogues a les mateixes:

Oficial de 1a administratiu.

Venedor.

Oficials de 2a manteniment i frigo.

Professional magatzem frigo i no frigo.

Professional de 1a producció.

Xòfer/repartidor.

Tasques

1. Activitats d'administració realitzades amb iniciativa i responsabilitat, podent tenir empleats a les seves ordres, tot plegat sota la supervisió i directius del responsable de l'àrea, executant tasques tals com facturació, nòmines, cobraments, pagaments i operacions anàlogues.
2. Activitats de prospecció, promoció i venda dels productes de l'empresa i les comandes que es realitzen.
3. Tasques que consisteixen en el manteniment preventiu o correctiu de sistemes robotitzats que impliquen coneixements d'electrònica, mecànica, hidràulica, neumàtica i fred industrial, actuant normalment sota la supervisió de personal de grup superior.
4. Tasques que impliquen l'ús dels equips de manutenció propis complexos per a l'elevació de càrrega, per efectuar totes les operacions del flux de manteniment de materials (matèries primeres, producte acabat, etc.) en magatzem amb càmera frigorífica, o fora de la mateixa. El flux de materials comprèn, entre d'altres, la càrrega i descàrrega, la col·locació en la ubicació corresponent, el control FIFO, preparació de càrregues de repartiment, etc. Amb responsabilitat del manteniment i neteja del magatzem, així com dels elements que ajuden a la gestió del mateix.
5. Tasques que impliquen coneixement i maneig complet de màquines clau (pastadora, laminador compacte, control de qualitat, envasament...) que componen la línia productiva, en referència a la producció. També en les operacions de muntatge i desmuntatge per a la neteja i manteniment. Inclou les tasques d'ajustaments tècnics i de paràmetres per aconseguir els resultats esperats segons el procés de producció establert, amb dependència directa del responsable integrat en el grup superior. Podrà ser ajudat per personal de grup inferior.
6. Tasques de conducció de vehicles realitzant o no repartiment de mercaderies o productes als centres productius i/o punts de venda o distribució. Si és precís, realitza el cobrament de l'import de la factura, efectuant la liquidació corresponent.

Grup 6

Críteris generals: s'inclouen en aquest grup els llocs de treball en els quals es realitzen treballs dins de la seva especialitat, que exigeixen una habilitat i coneixement professional, adquirit per la seva experiència, mitjançant un aprenentatge metòdic. Persones que, amb un cert grau d'iniciativa i amb subordinació a persones d'altres grups superiors, realitzen operacions administratives, operatives o de recolzament especialitzat, sense personal al seu càrrec. A l'àrea de producció, el personal ha de ser capaç de cobrir satisfactòriament les absències temporals de personal del grup superior.

Formació: equiparable, cicle formatiu de grau mitjà (CFGM) o superior, o coneixements equivalents reconeguts per l'empresa i/o amb formació en el lloc de treball o coneixements adquirits en l'exercici de la professió mitjançant un aprenentatge.

Exemples: en aquest grup s'inclouen, a títol enunciatiu, les activitats següents o les anàlogues a les mateixes:

Oficial de 2a administratiu.

Oficial de 3a manteniment.

Professional de 2a producció.

Professional de picking.

Tasques

1. Tasques administratives amb iniciativa restringida i amb subordinació al grup superior, realitza operacions d'organització d'arxius, dades o fitxers, correspondència o similars de manera directa o de recolzament a aquestes.
2. Tasques auxiliars de manteniment industrial i de recolzament als grups superiors, podent-se ajudar per al desenvolupament de les seves funcions, d'equips simples d'elevació de càrrega.
3. Tasques que impliquen conèixer, manejar i ajustar algunes de les màquines clau (pastadora, laminador



CVE-DOGC-A-21361086-2022

compacte, control de qualitat, envasament, etc.) que componen la línia productiva, tant pel que fa a la producció com a les operacions de muntatge i desmuntatge per a la neteja i manteniment, podent-se ajudar, per al desenvolupament de les seves funcions, d'equips simples d'elevació de càrrega.

Haurà de conèixer i realitzar, sota supervisió del responsable integrat en el grup superior, les tècniques pròpies, no només ajustant-se a les normes i fórmules que se li facilitin, sinó essent capaç d'ajustar els diferents paràmetres per obtenir els resultats esperats, incloent tasques d'ordre i neteja.

4. Funcions de recollida de productes en magatzem amb càmera frigorífica, extracció de caixes o conjunts empaquetats amb la finalitat de preparar comandes al detall i tasques d'ordre i neteja. En general, es recull material obrint una unitat d'empaquetatge, utilitzant a tal efecte eines necessàries, tant manuals com mecàniques simples.

#### Grup 7

Criteris generals: s'inclouen en aquest grup els llocs de treball en els quals les tasques s'executen amb un alt grau de dependència, estant clarament establertes, i existint instruccions específiques. Poden requerir preferentment esforç físic. Requereixen certa formació o coneixements elementals i poden requerir un període d'adaptació breu.

Formació: formació equiparable a ensenyament secundari obligatori, així com coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió.

Exemples: en aquest grup s'inclouen, a títol enunciatiu, les activitats següents o anàlogues a les mateixes:

Tele-operador.

Auxiliar demostrador.

Mosso magatzem frigo i no frigo.

Porter-guarda.

Professional de 3a.

Peó de neteja.

#### Tasques

1. Tasques operatives de tele-màrqueting, atenent o gestionant les trucades per via telefònica o per mitjans telemàtics, per a la difusió i recepció de comandes, incentivant la venda de tot tipus de productes.
2. Tasques auxiliars, amb coneixements generals, de l'elaboració de productes de l'empresa. Tasques de presentació de productes per a la degustació, reforçant la tasca del responsable integrat en un grup superior.
3. Tasques manuals o mecàniques tals com la càrrega i descàrrega, apilament i distribució, manual o amb elements mecànics, en un magatzem en càmera frigorífica o fora de la mateixa, i ajut en mesuraments, pesatges trasllats de mercaderies i tasques d'ordre i neteja. Podrà ajudar-se en aquestes tasques de màquines simples de càrrega, arrossegament, etc. Seguirà les instruccions d'un responsable integrat en grups superiors.
4. Tasques que, d'acord amb unes instruccions rebudes dels seus superiors, estan orientades a controlar els accessos a les dependències de l'empresa, exercint funcions de vigilància i custòdia, tant en l'exterior com en l'interior, registrant els moviments de persones i vehicles.
5. Tasques d'intervenció en els processos productius, mitjançant el correcte control d'una o més màquines, en la formació manual de peces, en l'empaquetament, etc., sempre allà on el treball repetitiu sigui el principal.
6. Operacions de neteja de locals, dependències i útils de l'empresa.

#### Grup 8

Criteris generals: s'inclouen en aquest grup els llocs de treball en els quals es realitzen tasques que s'executen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un molt alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic i/o atenció i que no requereixen formació específica ni experiència. La permanència en aquest grup professional en tasques de producció, ateses les específiques característiques de les mateixes, no podrà superar el termini de dotze mesos, transcorregut el qual, el treballador haurà de resultar adscrit al grup professional immediatament superior.

Formació: Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o Certificat d'escolaritat o equivalent.

CVE-DOGC-A-21361086-2022

Exemples: en aquest grup s'inclouen, a títol enunciatiu, les activitats següents o anàlogues a les mateixes:

Auxiliar administratiu.

Auxiliar producció.

Tasques

1. Operacions elementals administratives, amb iniciativa molt restringida, dins de l'oficina, i d'altres purament mecàniques inherents al treball realitzat en el departament, sempre seguint instruccions d'un responsable integrat en un grup superior.

2. Tasques de recolzament en processos productius i línies, desenvolupant labors manuals, i també d'ordre i neteja, sense intervenció en maneig de màquines.

Capítol tretzè

Comissió paritària

Article 44

Regulació de la Comissió paritària

Segons l'establert en l'article 91 del 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 col·lectiu, i totes aquelles qüestions que li siguin atribuïdes per les parts de mutu acord.

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

De la mateixa manera, les parts s'hauran de sotmetre en primera instància a la Comissió paritària, per a la resolució de qualsevol conflicte i/o discrepància que pugui sorgir en l'aplicació i/o interpretació del sistema de grups professionals descrit en el present Conveni col·lectiu.

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

El procediment per dur a terme el 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 la qual 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 l'esmentat anteriorment, s'entén sense perjudici del dret que assisteix a las parts d'accions davant la jurisdicció laboral.

A l'efecte de comunicacions de la Comissió paritària s'estableixen les següents adreces de correu electrònic:

[salimentacio@ugtfica.cat](mailto:salimentacio@ugtfica.cat)

[jrubio@ccoo.cat](mailto:jrubio@ccoo.cat)

[ma@miralles-abogados.com](mailto:ma@miralles-abogados.com)

## Capítol catorzè

### Inaplicació de Conveni

#### Article 45

##### Procediment en cas d'inaplicació de condicions establertes al Conveni

Serà de plena aplicació el previst a 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, aquesta circumstància es comunicarà a la Comissió paritària del Conveni, que disposarà d'un termini de 7 dies per pronunciar-se.

En cas que no s'arribi a un acord en el termini abans indicat, la qüestió s'haurà de sotmetre al procediment de mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, al qual es podrà acudir prèvia sol·licitud 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 transitòries

#### Única

##### Complement IT, període Covid

Amb efectes des de la data de la signatura del present Conveni col·lectiu, i fins el 31 de desembre del 2022, en cas de baixa mèdica, si la mateixa fos equiparada a accident de treball com conseqüència de la Covid-19, i homologada com a tal per la Seguretat Social, la prestació d'incapacitat temporal que esdevingui, es complementarà en la manera prevista pel supòsit d'accident de treball, previst en l'article 24 d'aquest Conveni col·lectiu.

## Capítol setzè

### Disposicions finals

#### Primera

##### Increment salarial

###### 1) 2020-2021

S'acorda per al 2020, un 0'25%, als efectes exclusius d'actualització de taules sense meritació efectiva, i un 1% pel 2021, amb efectes econòmics des de l'1 de juliol del 2021. Per a la seva aplicació es procedirà a incrementar les taules actualment vigents (corresponents al Conveni 2017-2019), en un 0'25%, i sobre el resultat en un 1% addicional, essent els imports finals resultants de aplicació a partir de l'1 de juliol del 2021. S'annexen taules salarials (Annex I)

###### 2) 2022

Per a l'any 2022, l'increment salarial consistirà en un 1'50%, i s'aplicarà sobre taules salarials esmentades en el punt anterior, resultant les taules salarials que s'annexen (Annex II)

##### Clàusula de revisió

CVE-DOGC-A-21361086-2022

En cas que l'IPC estatal acumulat dels anys 2020,2021 i 2022, superés l'increment pactat acumulat en aquests anys, i una vegada publicat l'IPC corresponent a 2022, les taules salarials es revisaran, adequant-se a l'esmentat percentatge acumulat resultant, essent aplicables en el seu cas les esmentades taules que corresponguin, des de l'1 de gener de 2023, sense comportar endarreriments respecte a anys anterior.

## Segona

### Igualtat de drets

Igualtat. Violència de gènere col·lectiu LGBTI

### Delegat d'igualtat

El Delegat d'igualtat és l'interlocutor de l'empresa en aquesta matèria, el qual haurà de ser escollit per i entre els representants legals dels treballadors, sense que el seu nomenament per aquest càrrec li comporti l'atribució de nous drets o l'ampliació dels que ja li corresponen, com a representant legal.

## Tercera

### Comissió paritària de productivitat

En el si de les empreses, una Comissió paritària al efecte constituïda, serà l'encarregada, d'intentar solucionar les problemàtiques plantejades que puguin existir a les empreses, en relació a la productivitat, de forma prèvia i obligatòria a la via administrativa i jurisdiccional.

## Quarta

### Complement ex categoria professional

A aquells treballadors i treballadores que a 31.12.2017 percebessin un salari fixat en taules de Conveni, que resultés superior a l'establert per al grup professional al qual estiguin adscrits, a partir de l'entrada en vigor del sistema de grups professionals, se'ls mantindrà la diferència que existís com a complement ad personam, amb el nom de complement ex categoria professional.

Aquest complement no podrà ser compensable ni absorbible, i serà revaloritzable anualment amb l'increment que es pacti al Conveni.

## Cinquena

### Dret supletori

Per a tot el no previst en el present Conveni, s'estarà al que es disposi a la Llei de l'Estatut dels treballadors i altra legislació vigent en la matèria, amb respecte a les condicions més beneficioses de les quals poguessin gaudir els treballadors a cada empresa.

## Annex I

Taules Conveni masses congelades 2020-2021. Aplicables a partir d'1-7-2021				
Grup/Categories	Salari Conveni	Hora ordinària	Plus hora nocturna	Hora extra
Tècnic titulat grau superior	29.098,01 €	16,61 €		24,63 €
1 Cap processament de dades				
2 Tècnic titulat grau mitjà	26.929,94 €	15,37 €		24,63 €

CVE-DOGC-A-21361086-2022

2 Analista-programador				
3 Cap administratiu	23.096,22 €	13,18 €	12,53 €	20,83 €
3 Cap de vendes				
3 Encarregat/cap de torn				
3 Cap de magatzem frig.				
3 Cap de magatzem no frig.				
3 Cap de manteniment				
3 Programador				
4 Encarregat manteniment	21.662,80 €	12,36 €	11,74 €	19,46 €
4 Demostrador				
4 I+D				
4 Tècnic frigorista 1a				
4 Oficial 1a manteniment				
4 Cap secció i/o línia				
4 Responsable torn magatzem frig.				
4 Responsable torn magatzem no frig.				
5 Professional 1a producció	19.791,34 €	11,30 €	11,19 €	18,02 €
5 Oficial 1a adm.				
5 Professional de magatzem frig.				
5 Xofer repartidor				
5 Oficial 2a manteniment				
5 Oficial 2a frigo				
5 Professional de magatzem no frigo				
5 Venedor				
6 Professional picking magatzem frigo	18.087,70 €	10,32 €	11,19 €	16,36 €
6 Professional 2a				
6 Oficial 2a adm.				
6 Oficial 3a manteniment				
7 Professional 3a	16.642,67 €	9,50 €	11,19 €	15,21 €
7 Teleoperador-operador				

CVE-DOGC-A-21361086-2022

7 Mosso magatzem no frigo				
7 Porter				
7 Peó neteja				
7 Mosso de magatzem frig.				
7 Auxiliar demostrador				
8 Auxiliar administratiu	14.934,81 €	8,52 €	11,19 €	14,14 €
8 Auxiliar producció				

## Annex II

Taules Conveni masses congelades 2022				
Grup/Categories	Salari Conveni	Hora ordinaria	Plus hora nocturna	Hora extra
Tècnic titulat grau superior	29.534,48 €	16,86 €		25,00 €
1 Cap processament de dades				
2 Tècnic titulat grau mitjà	27.333,89 €	15,60 €		25,00 €
2 Analista-programador				
3 Cap administratiu	23.442,67 €	13,38 €	12,72 €	21,14 €
3 Cap de vendes				
3 Encarregat/cap de torn				
3 Cap de magatzem frig.				
3 Cap de magatzem no frig.				
3 Cap de manteniment				
3 Programador				
4 Encarregat manteniment				
4 Demostrador				
4 I+D				
4 Tècnic frigorista 1a				
4 Oficial 1a manteniment				
4 Cap secció i/o línia				

CVE-DOGC-A-21361086-2022

4 Responsable torn magatzem frig.				
4 Responsable torn magatzem no frig.				
5 Professional 1a producció	20.088,21 €	11,47 €	11,36 €	18,29 €
5 Oficial 1a adm.				
5 Professional de magatzem frig.				
5 Xofer repartidor				
5 Oficial 2a manteniment				
5 Oficial 2a frigo				
5 Professional de magatzem no frigo				
5 Venedor				
6 Professional	18.359,01 €	10,48 €	11,36 €	16,61 €
6 Professional 2a				
6 Oficial 2a adm.				
6 Oficial 3a manteniment				
7 Professional 3a	16.892,31 €	9,64 €	11,36 €	15,44 €
7 Teleoperador-operador				
7 Mosso magatzem no frigo				
7 Porter				
7 Peó neteja				
7 Mosso de magatzem frig.				
7 Auxiliar demostrador				
8 Auxiliar administratiu	15.158,83 €	8,65 €	11,36 €	14,36 €
8 Auxiliar producció				

(21.361.086)