

DISPOSICIONS**DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES****RESOLUCIÓ TSF/1375/2018, de 15 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de preparats alimentaris i productes dietètics de la Comunitat Autònoma de Catalunya (codi de conveni núm. 79000625011994).**

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de preparats alimentaris i productes dietètics, subscrit en dates 14 de desembre de 2017 i 9 de maig de 2018, per part de la representació empresarial per l'Associació de Fabricants de Preparats Alimentaris Especials i Dietètics de Catalunya (AFEPADI), i per part de la representació dels treballadors pels sindicats UGT i CCOO de Catalunya, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

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

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

Barcelona, 15 de maig de 2018

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Traducció del text firmat per les parts

Conveni col·lectiu de treball del sector de preparats alimentaris i productes dietètics de la comunitat autònoma de Catalunya.

Capítol 1

Disposicions generals

Secció 1a

Àmbits

Article 1

Àmbit funcional

El present Conveni és d'aplicació a totes les empreses i treballadors i treballadores que dediquin les seves activitats a la fabricació de preparats alimentaris, productes dietètics i productes precuinats.

Queden incloses també les empreses de caràcter o activitats mixtes múltiples afectades per aquest Conveni, sempre que la seva principal activitat sigui la fabricació de preparats alimentaris i productes dietètics.

El Conveni afectarà, així mateix, les empreses de nova instal·lació, incloses en els seus àmbits territorial i funcional.

Article 2

Àmbit territorial

L'eficàcia i obligatorietat d'aquest conveni assoleix els límits territorials de la comunitat autònoma de Catalunya, quedant per això afectades a ell les empreses que tinguin dins dels esmentats límits factories, sucursals, magatzems, dipòsits i oficines, encara en el cas que el seu domicili social es trobi situat fora d'aquesta comunitat autònoma.

Article 3

Àmbit personal

Afecta aquest conveni la totalitat del personal de les empreses incloses en l'àmbit territorial i funcional, així com al que en endavant formi part de les respectives plantilles d'aquelles. Queden exceptuades de l'àmbit d'aquest Conveni les persones vinculades a les empreses per les relacions laborals de caràcter especial a què es refereix l'article 2 de l'Estatut dels treballadors.

Secció 2a

Entrada en vigor, durada, pròrroga, denúncia i negociació d'un nou Conveni col·lectiu

Article 4

Entrada en vigor i durada

El present Conveni col·lectiu entrarà en vigor l'1 de gener de 2017 i tindrà una durada de 2 anys, fins al 31 de desembre de 2018, tret que es disposi expressament període diferent en l'aplicació d'alguna concreta condició laboral.

El Conveni col·lectiu mantindrà la seva vigència durant les negociacions per a la renovació del mateix, en els termes de l'article 86.3 de l'Estatut dels treballadors. Transcorreguts 24 mesos des de la denúncia del Conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni, aquest perdrà la seva vigència i aplicabilitat.

Article 5

Pròrroga i denúncia

El Conveni col·lectiu quedarà prorrogat per successius períodes d'una anualitat de no ser objecte de denúncia expressa d'alguna de les parts.

La denúncia del Conveni s'haurà d'efectuar davant de l'Autoritat laboral competent amb una antelació màxima de tres mesos i mínima d'un mes abans que finalitzi la seva vigència.

En matèria de promoció de la negociació i l'acte de denúncia, respectant els terminis establert en el paràgraf anterior, s'estarà a l'establert a l'article 89.1 de l'Estatut dels treballadors.

Article 6

Negociació d'un nou Conveni col·lectiu

En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació de la promoció de negociació del nou Conveni col·lectiu, es procedirà a constituir la Comissió negociadora; la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts establiran un calendari de negociació.

Les parts manifesten expressament l'adhesió i submissió als procediments establerts en l'Acord Interprofessional de Catalunya per als anys 2015-2017 per resoldre de manera efectiva les discrepàncies existents després del transcurs del procediment de negociació sense assolir-se un acord.

Secció 3a

Prelació de normes, absorció i compensació vinculació a la totalitat, garantia personal

Article 7

Prelació de normes

Les normes contingudes al present Conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal amb caràcter preferent i prioritari. En qualsevol cas, s'estarà al que disposa l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors, sobre la regulació de les condicions establertes en un conveni d'empresa. Amb caràcter supletori i en el no previst, s'aplicarà l'Estatut dels treballadors i altres disposicions de caràcter general, quedant expressament exclosa com a dret supletori la Resolució de 9 de maig de 1996, de la direcció General de Treball, per la qual es disposa la inscripció en el Registre i publicació del contingut del laude arbitral de data 29 de març de 1996 dictat pel senyor Fernando Valdés Dal-Ré en el conflicte derivat del procés de substitució negociada de l'Ordenança de Treball per a les Indústries d'Alimentació de 8 de juliol de 1975 i pel qual s'estableixen les disposicions reguladores de l'estructura professional, promoció professional i econòmica dels treballadors, estructura salarial i règim de faltes i sancions en les indústries d'alimentació.

Article 8

Compensació

Les condicions econòmiques d'aquest conveni, que s'estipulen com a mínimes, s'entendran compensades i absorbides, fins on siguin cobertes, per les respectives millores de tot ordre que practiquin les empreses en l'actualitat, qualsevol que sigui el motiu, la denominació i les formes de les esmentades millores o retribucions, fins i tot primes, comissions, gratificacions, plus, sobrepreu d'hores i pagues extraordinàries, encara que els seus mòduls adoptin les aparences de premis o tants per centenars generals calculats en funció del volum de facturació i coincideixi o no el seu còmput amb les dates regulars assenyalades per a la meritació dels respectius salaris o sous i encara que la implantació de tals millores o retribucions obeeixi a decisió voluntària de l'empresa, a pacte de qualsevol classe, contracte individual o col·lectiu, disposicions legals futures, jurisprudència contenciós-administrativa, usos i costums locals, comarcals o regionals, o qualsevol una altra causa.

S'exceptuen les primes a la producció.

La compensació regirà igualment per al personal de plantilla els ingressos del qual estan preferentment constituïts per comissions sobre vendes.

La mateixa possibilitat de compensació hi haurà amb les millores que puguin establir en endavant les empreses amb caràcter voluntari.

Article 9

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades al present Conveni col·lectiu constitueixen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment. Per aquesta raó, el Conveni quedarà nul i sense cap

CVE-DOGC-A-18170037-2018

efecte en el supòsit que per resolució administrativa o judicial es modifiqués algun dels seus pactes, qualsevol que aquest sigui, havent de procedir-se per ambdues parts, en aquest cas, a considerar la totalitat del seu contingut.

Article 10

Absorció

Les condicions pactades al present Conveni seran absorbides, fins on arribin, pels augments de qualsevol ordre o que sota qualsevol denominació acordin en el futur les autoritats competents.

Article 11

Garantia ad personam

Es respectaran les situacions personals que globalment i en còmput anual excedeixin del present Conveni en el seu contingut econòmic, mantenint-se estrictament ad personam en el cas concret i individualment examinat. Aquestes remuneracions que, amb l'esmentat caràcter personal, es conservin i confereixin en l'ordre que fossin, tindran la consideració de retribució a extingir i de compensable i absorbible per millores o diferències de qualsevol classe.

Secció 4a

Comissió paritària

Article 12

Comissió paritària

1. Les parts convenen la creació d'una Comissió paritària de representants de les parts negociadores per entendre d'aquelles qüestions establertes en la llei i de les altres que li siguin atribuïdes.

2. La Comissió paritària estarà composta per dotze vocals: sis per la representació empresarial i sis en representació dels treballadors i treballadores, que hagin intervingut en les deliberacions del Conveni. Els acords s'adoptaran per majoria de cada una de les representacions.

3. Concretament, la Comissió paritària tindrà competència en les següents matèries:

Coneixement i resolució de les qüestions en matèria d'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, en els termes previstos a l'article 91 de l'Estatut dels treballadors.

Coneixement i resolució de les discrepàncies després de l'acabament del període de consultes en matèria d'inaplicació de les condicions de treball previstes al present Conveni col·lectiu.

4. Per a l'exercici de les competències que té atribuïdes, qualsevol de les parts podrà sotmetre a coneixement de la Comissió paritària la qüestió o discrepància que es tracti, que disposarà d'un termini de 7 dies per pronunciar-se, tant si es tracta d'una discrepància en relació amb la inaplicació de les condicions de treball previstes al mateix conveni com si es tracta d'una qüestió d'aplicació o interpretació del conveni.

Per a les qüestions d'inaplicació de les condicions del Conveni col·lectiu s'estarà la qual cosa disposa l'article 70 del present Conveni col·lectiu. Així mateix, de conformitat amb el disposat a l'article 85.3.e) de l'Estatut dels treballadors, per a qualsevol altra matèria que la Comissió paritària tingui atribuïdes, en cas de desacord al si d'aquesta se sotmetrà la resolució de la discrepància a la mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya.

5. Les persones que, en qualitat de vocals, integren la Comissió paritària d'aquest Conveni els següents vocals:

Per la representació empresarial

Titulars: Sonia Cañas Pallarés, Jordi Ibáñez Vicent, Mónica del Castillo de la Rosa Rodríguez i Javier Iglesias Ramos.

Suplents: Enrique Torres Wiehink, Neus Illa Pujagut, Javier López Rubiales i Gemma Cancho Descalzo.

CVE-DOGC-A-18170037-2018

Per la representació social

Els representants dels treballadors i treballadores seran els que designin CC.OO i UGT.

A les reunions podran assistir, amb veu però sense vot, els assessors i les assessores que les parts designin.

El domicili dels integrants de la Comissió paritària en representació dels treballadors i treballadores serà el de la Federació Sindical de Comissions Obreres d'Alimentació de Catalunya, amb domicili en 08003-Barcelona, Via Laietana núm. 16 3 planta. Telèfon: 93 481 27 91.

El domicili de la representació empresarial serà el de l'Associació de Fabricants de Preparats Alimentaris Especials i Dietètics de Catalunya, situat a Barcelona, calli Aragó núm. 208-210, àtic 4a.

Capítol II

Ingrés, període probatori, cessaments

Article 13

Ingressos en l'Empresa

L'ingrés dels treballadors i les treballadores s'ajustarà a les normes legals sobre col·locació de treballadors i les treballadores i a les especials per a persones amb discapacitat, podent les empreses sotmetre les persones interessades a les proves d'ingrés que consideri oportunes.

Article 14

Períodes probatoris

El període probatori queda establert de la següent manera: personal obrer i especialistes 1 mes, personal administratiu 1 mes, personal tècnic i comercials 3 mesos i personal de direcció i responsables de departament 6 mesos. Durant aquest període, tant l'empresa com els treballadors i les treballadores, podran lliurement resoldre, sense dret a cap indemnització, la relació que els uneix.

Article 15

Cessaments i termini de preavís

El personal que després de superar el període probatori o eventualitat desitgi cessar en el servei de l'Empresa, vindrà obligat a donar els següents terminis de preavís:

Personal directiu i tècnic, un mes, i resta de personal, quinze dies. L'incompliment de l'esmentat termini de preavís ocasionarà al treballador i a la treballadora la pèrdua de la retribució real corresponent als dies que li faltessin per cobrir aquest termini, que se li descomptaran de les parts proporcionals per gratificacions de juny i vacances que poguessin correspondre-li.

Capítol III

Classificació professional

Secció 1a

Classificació del personal al servei de l'Empresa

Article 16

Grups professionals

Els treballadors i les treballadores que prestin serveis en les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del present Conveni queden enquadrats en els grups professionals que es desenvolupen en el punt 2n d'aquest article:

1r Factors d'enquadrament professional

En la classificació dels treballadors i les treballadores inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni i en la seva adscripció a un grup professional determinat dins de l'àrea funcional a què estiguin integrats, s'han ponderat els següents factors:

- a) La formació, concebuda com els coneixements bàsics necessaris per poder complir la prestació laboral pactada, l'experiència adquirida, la dificultat en l'adquisició del complet bagatge formatiu i de les experiències.
- b) L'autonomia, entesa com la major o menor dependència jeràrquica en l'acompliment de les funcions executades.
- c) La iniciativa, referida al major o menor seguiment o subjecció a directrius, pautes o normes en l'execució de les funcions.
- d) El comandament, configurat com la facultat de supervisió i ordenació de tasques així com la capacitat d'interpel·lació de les funcions executades pel grup de treballadors sobre qui s'exerceix comandament i el nombre d'integrants del mateix.
- e) La responsabilitat, apreciada en termes de la major o menor autonomia en l'execució de les funcions, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.
- f) La complexitat, entesa com la suma dels factors anteriors que incideixen sobre les funcions desenvolupades o llocs de treball desempenyat.

2n Grups professionals

A continuació es desenvolupen les àrees i grups professionals a què quedaran enquadrats els treballadors que prestin serveis en les empreses del sector. La mobilitat funcional al si de l'Empresa no tindrà més limitacions que la pertinença a l'àrea i al grup professional.

Les classificacions del personal són merament enunciatives i no suposen l'obligació de tenir proveïts tots els grups enunciats, si les necessitats i volum de l'Empresa no el requereix.

3r Àrees funcionals

El personal que presti els seus serveis en l'empresa es classificarà tenint en compte les funcions que realitza dins del seu grup professional en una de les tres Àrees:

I. Àrea de Personal tècnic i administratiu.

II. Àrea mercantil.

III. Àrea industrial.

Àrea de Personal tècnic i administratiu: Queden classificats a aquesta Àrea els qui realitzen treballs que exigeixin, amb titulació o sense ella, una adequada competència o pràctica, exercint funcions de tipus tècnic, de direcció especialitzada, administrativa, comptables i altres d'anàlogues.

Àrea mercantil: Queden classificats en aquesta Àrea els qui realitzen la promoció de les vendes, comercialització dels productes elaborats per l'Empresa i el desenvolupament de la seva publicitat, com també els qui estiguin dedicat a la venda dels mateixos. Igualment inclou els qui realitzen funcions de repartiment de producte venut al client, sense limitar-se al mer transport de mercaderia.

Àrea industrial: Inclou aquesta Àrea al personal que pels seus coneixements i/o experiència executa operacions relatives amb la producció, bé directament, actuant en el procés productiu, o en tasques de manteniment, transport o altres operacions auxiliars, podent realitzar, al seu torn, funcions de supervisió o coordinació, i no inclòs en les dues Àrees anteriors.

4t Criteris d'enquadrament

CVE-DOGC-A-18170037-2018

S'estableix a l'Annex al present Conveni la taula de conversió de categories professionals a grups professionals.

Davant de qualsevol dubte d'enquadrament es tindrà en consideració la taula de conversió i les funcions que es descriuen com a pròpies del grup professional a què han de quedar adscrits els treballadors, sent criteri orientatiu per a l'adscripció a un grup professional d'aquí a cada Àrea.

A tal efecte es tindran en consideració els exemples que s'exposen al següent article 17, la relació del qual en qualsevol cas no és exhaustiva encara que sí il·lustrativa. En les funcions que s'identifiquen com exemples s'indicarà, entre parèntesi, l'Àrea o Àrees funcionals a què correspon.

Article 17

Definicions dels grups professionals

Grup I

Criteris generals

Els treballadors i les treballadores pertanyents a aquest grup professional són aquells que tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses Àrees funcionals de l'empresa, o realitzen tasques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració així com en la definició d'objectius concrets. Exerceixen les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació

Titulació universitària de grau, Màster o Doctorat o coneixements equivalents equiparats per l'empresa i/o amb experiència consolidada a l'exercici del seu sector professional.

Comprèn les següents categories: Àrea tècnica i administrativa: Personal de direcció Personal tècnic de direcció, Personal tècnic de grau superior i Personal de direcció d'organització.

Àrea mercantil: Personal de direcció de vendes.

Funcions, exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

Responsabilitat al màxim nivell de l'Àrea tècnica o administrativa de l'Empresa. (Àrea funcional I).

Responsabilitat tècnica, amb comandament o sense ell, en la realització de funcions pròpies de la titulació. (Àrea funcional I).

Coordinació, supervisió, ordenació i/o direcció de treballs heterogenis o del conjunt d'activitats dins de l'Àrea. (Àrees funcionals I i II).

Funcions de responsabilitat i comandament referents a utilització de màquines, utilitatges, sistemes de la informació i comunicació, instal·lacions i recursos humans, processos, llançaments i resultats econòmics. (Àrees funcionals I i II).

Responsabilitat al màxim nivell de l'Àrea comercial de l'empresa. (Àrea funcional II).

Grup II

Criteris generals

Els treballadors i les treballadores pertanyents a aquest grup professional són aquells que, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits o que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana dins de l'àrea funcional en la qual presten serveis. També aquells responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa Àrea funcional.

S'inclouen també en aquest grup professional funcions que suposen una responsabilitat completa per la gestió d'un o diversos Departaments integrats en una Àrea funcional de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades de la direcció general i/o de la direcció de l'Àrea funcional, a les quals han de donar compte de la seva gestió.

CVE-DOGC-A-18170037-2018

Formació

Titulació universitària de grau o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, completats amb una experiència dilatada al seu sector professional.

Comprèn les següents categories: Àrea tècnica i administrativa: Personal tècnic de grau mitjà, Encarregat o Encarregada general, Personal de direcció de processament de dades i Personal de direcció d'administració de primera.

Àrea mercantil: Personal de direcció de vendes.

Funcions, exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

Funcions, sota la direcció tècnica o administrativa, de coordinació, control i/o responsabilitat al màxim nivell d'un Departament o de diferents seccions d'aquest, dins de l'Àrea tècnica o administrativa de l'Empresa, amb coneixements complets del funcionament de tots els serveis, desenvolupant els corresponents plans, programes i activitats, ordenant l'execució dels treballs, responnent davant de l'Empresa de la seva gestió. (Àrea funcional I).

Funcions que comportin la responsabilitat en la gestió i desenvolupament dels sistemes informàtics i de comunicació, així com del treball dels equips d'analistes-Personal de programació, Personal de programació i operadors. (Àrea funcional I).

Funcions comercials del que és al capdavant del Departament de Vendes o de Màrqueting de l'empresa, i, a les ordres immediates de la direcció, orienta i dona unitat a la tasca de tot el personal integrat al seu Departament. (Àrea funcional II).

Funcions de control, supervisió i gestió de la comptabilitat d'una Empresa, inclosa la tresoreria. (Àrea funcional I).

Grup III

Criteris generals

Els treballadors i les treballadores pertanyents a aquest grup professional són aquells que realitzen funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors d'àmbit inferior al Departament. Tasques complexes però homogènies que, amb o sense implicar responsabilitat de comandament, tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat en la realització de tasques de l'equip.

Formació

Titulació universitària de grau o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, completats amb una experiència dilatada al seu sector professional.

Comprèn les següents categories: Àrea tècnica i administrativa: mestre o mestra de fabricació, Personal de direcció de taller, Personal de direcció de secció, Personal tècnic d'organització, Analista-personal de programació, i Personal de direcció d'administració de segona.

Àrea mercantil: Personal de supervisió de vendes i Monitor o Monitora.

Funcions, exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents

Funcions que suposen conèixer en la seva màxima amplitud els coneixements tècnics de la fabricació en les seves respectives fases, tant de les màquines fetes servir com dels processos productius, tenint per missió conèixer i interpretar les fórmules i anàlisi de productes, facilitar les dades de despeses de mà d'obra, matèries primeres, avenços i pressupostos, especificant amb tot detall els cicles d'elaboració, podent o no tenir personal al seu càrrec. (Àrea funcional I).

Funcions consistents a portar la gestió del manteniment amb coneixement per executar, plantejar i preparar tots els treballs que en el mateix s'hi realitzin. (Àrea funcional I).

Funcions de direcció i organització de: estudis de temps de tota classe; estudi de millores de mètodes de processos i estimacions econòmiques; col·laboració i resolució de problemes de plantejament de dificultat mitjana; anàlisi, descripció i especificació de tota classe de tasques i llocs de treball; estudi i classificació dels

CVE-DOGC-A-18170037-2018

llocs i mètodes; seguretat en el treball, selecció i formació del personal. (Àrea funcional I).

Funcions de caràcter tècnic en informàtica, responsable de l'estudi, desenvolupament i posada en marxa dels sistemes i mètodes més adequats, en funció de les possibilitats del maquinari i el programari de la instal·lació, d'anàlisi funcional i orgànica, i programació. (Àrea funcional I).

Funcions consistents que, sota les ordres de qui dirigeix la marxa administrativa d'un Departament, i actuant amb autonomia dins de la comesa assignada en aquest, ordena el treball del personal que dona servei en una Secció. (Àrees funcionals I i II).

Funcions comercials de supervisió d'un equip de vendes o de gestió d'empreses distribuïdores i que programa les rutes dels viatjants i venedors, inspeccionant els mercats i visitant els dipòsits si n'hi hagués. Funcions consistents a visitar personalment les rutes, controlant la tasca dels agents, viatjants i/o venedors al seu càrrec, o visitant les empreses distribuïdores. (Àrea funcional II).

Funcions d'ensenyament i suplència de venedors, així com la suplència del supervisor i, en els casos que l'empresa consideri convenient, per necessitats d'incrementar les vendes d'alguna ruta, se li pot assignar aquesta per temps determinat fins a emplenar l'objectiu. (Àrea funcional II).

Grup IV

criteris generals

Els treballadors i les treballadores pertanyents a aquest grup professional són aquells que realitzen funcions que exigeixen, per part dels titulars del lloc de treball, uns nivells d'iniciativa i raonament, coneixedors, dels processos productius i/o de treball. Poden ser ajudats per altre o altres treballadors i, en aquests casos, els titulars del lloc de treball, exerciran funcions de tutela i supervisió sobre els seus ajudants. Inclou, a més, a realització de funcions que tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i de relacions humanes.

Formació: Titulació tècnica de grau mitjà o superior (CFGS) o Tècnica especialista i/o amb experiència dilatada en el lloc de treball.

Comprèn les següents categories

Àrea tècnica i Administrativa: Oficial de primera de laboratori, Oficial de primera d'administració i Personal de programació.

Àrea mercantil: Promotor o Promotora de propaganda, venedor o venedora autoventa, viatjant i corredor de plaça.

Àrea Industrial: Oficial de primera i Personal conductor-carretillero.

Funcions, exemples

En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents

Realitzar, sota les ordres del responsable de laboratori, amb la màxima i total autonomia, la interpretació de dades, planificació de proves i assajos, modificació de registres i documentació, resolució de problemes clau proposant solucions i verificant la seva resolució definitiva i amb capacitat per gestionar i realitzar qualsevol prova que sigui necessària, estant facultat per executar i/o ajudar a personal amb menor capacitat i autonomia, o menor titulació, en tots els processos que es realitzen en aquest. (Àrea funcional I).

Funcions administratives que es realitzen en un servei amb iniciativa i responsabilitat restringida, podent o no ser ajudats per altres empleats, tals com: Funcions de cobrament i pagament, depenent directament del responsable del Departament o de la Secció, i desenvolupant la seva tasca com a ajudant o auxiliar d'aquest, sense tenir firma ni fiança; factures i càlculs de les mateixes, sempre que sigui responsable d'aquesta missió, càlcul d'estadística, comptabilització via informàtica d'operacions comptables i anàlogues. (Àrea funcional I).

Funcions d'administració i manteniment de programes i aplicacions informàtiques, així com activitats anàlogues pròpies d'un programador. (Àrea funcional I).

Funcions de promoció i/o publicitat dels productes, executant les directrius de màrqueting establertes pel superior. (Àrea funcional II).

Funcions consistents a realitzar, mitjançant ús de vehicle adequat, les operacions d'autoventa, venda i/o comercialització de productes, podent realitzar el cobrament de factures, requerint per a tal finalitat experiència

CVE-DOGC-A-18170037-2018

i coneixement pràctic de les rutes o zones de venda de la seva Secció. (Àrea funcional II).

Funcions de comercialització o vendes de la cartera de productes a clients potencials, així com gestionar els clients assignats, realitzant una ruta o cobrint una zona predeterminada, ocupant-se de la negociació de plantilles de condicions i la introducció de noves referències. Controlar el compte d'explotació dels clients de la seva cartera, captant comandes, controlant el compliment de les accions pactades amb el client. (Àrea funcional II).

Funcions, dins del procés productiu, tals com: elaborat, envasat, etiquetat i/o acabat que es realitzen amb autonomia, iniciativa i responsabilitat, i amb el màxim coneixement de les màquines, útils i eines que tingui el seu càrrec per cuidar-se de la seva normal eficàcia; ajustaments i canvis de format, posant en coneixement dels seus superiors qualsevol desperfecte que observi i que pugui disminuir la producció, i mantenint l'ordre i la neteja del seu lloc de treball. (Àrea funcional III).

Funcions de conducció de carretó mecànic i de camions de transport de mercaderies. (Àrea funcional III).

Funcions de fusteria, maçoneria, electricitat, manteniment mecànics, automatismes, etc... que es realitzen, amb autonomia, iniciativa i responsabilitat, i amb el màxim coneixent les màquines, útils i eines que tingui el seu càrrec per cuidar-se de la seva normal eficàcia; greixatge, conservació, posant en coneixement dels seus superiors qualsevol incidència. (Àrea funcional III).

Grup V

Criteris generals

Els treballadors i les treballadores pertanyents a aquest grup professional són aquells que realitzen treballs amb iniciativa i raonament, amb un mètode de treball o instruccions preestablertes sota dependència de comandament o de professionals de més alta qualificació dins de l'organització de cada empresa, normalment amb coneixements i experiència professionals i podent ser ajudats per altres treballadors d'inferior grup professional.

Formació

Batxillerat, BUP o equivalent o Tècnic especialista de grau mitjà (CFGM), complementat amb formació en el lloc de treball o coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

Comprèn les següents categories

Àrea tècnica i administrativa: Operador, Oficial de segona de laboratori i Oficial de segona d'administració.

Àrea mercantil: Degustador-Promotor o Degustadora-Promotora, Dependent-Assessor o Dependenta-Assessora i Repartidor o Repartidora.

Àrea Industrial: Oficial de segona i Personal magatzemista.

Funcions, exemples

En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

Funcions que, sota la supervisió de personal de grup superior, consisteixen en interpretar dades, realitzar proves i assajos, modificar registres i documentació, resolució de problemes clau proposant solucions i verificant la seva resolució definitiva sota la dependència de professionals, que realitzen així mateix funcions auxiliars dins d'un Laboratori. (Àrea funcional I).

Funcions administratives que es realitzen en un servei amb iniciativa restringida i amb supervisió personal de grup superior, que efectua operacions auxiliars de comptabilitat i coadjuvants de les mateixes, organització d'arxius o fitxers corresponents, sense iniciativa i altres treballs similars. (Àrea funcional I).

Funcions de promoció d'un producte en diversos establiments comercials, mitjançant els mostraris que l'empresa posa a la seva disposició, i fins i tot amb degustació dels esmentats productes. (Àrea funcional II).

Funcions consistents a realitzar les vendes en un local comercial, acreditant coneixements teòrics i pràctics amplis de tots els articles la venda dels quals li està confiat de manera que pugui assessorar al públic al producte més recomanable en funció de les qüestions que pugui plantejar la clientela. (Àrea funcional II).

Funcions consistents a realitzar, mitjançant ús de vehicle adequat, el repartiment al detall dels productes de l'empresa, cobrant o no l'import de les factures i requerint per a tal finalitat experiència i coneixement pràctic

CVE-DOGC-A-18170037-2018

del total de rutes o zones de repartiment de la seva Secció. (Àrea funcional II).

Funcions realitzades dins del procés productiu descrites en el grup professional IV anterior que amb autonomia i iniciativa limitades, i amb un grau d'especialització menor, executen les tasques establertes en el procés productiu, mantenint l'ordre i la neteja del seu lloc de treball. (Àrea funcional III).

Funcions de preparació de les comandes als magatzems, rebre les mercaderies i distribuir-les a les lleixes, registrant en llibres de material el moviment que s'hagi produït durant la jornada, podent utilitzar, per estar habilitat amb la formació requerida legalment, el carretó mecànic (esporàdicament i no de forma diària), la transpaleta manual o elèctrica, sense que aquesta activitat de transport o conducció la faci en exclusivitat. (Àrea funcional III).

Grup VI

Criteris generals

Els treballadors i les treballadores pertanyents a aquest grup professional són aquells que realitzen tasques que s'executen sota dependència de comandaments o de professionals de més alta qualificació dins de l'esquema de cada empresa, normalment amb alt grau de supervisió, però amb certs coneixements professionals. Així com els que precisen d'un alt grau de dependència, tasques clarament establertes, amb instruccions específiques. Poden requerir esforç físic, amb escassa formació o coneixements molt elementals i que ocasionalment poden necessitar un període d'adaptació.

Formació

Cicle Formatiu de Grau Mitjà (CFGM), Ensenyament Secundari Obligatori (ESO), Tècnic Auxiliar o escolars sense titulació amb formació específica en el lloc de treball i coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

Comprèn les següents categories

Àrea Tècnica i Administrativa: Auxiliar de laboratori, Auxiliar tècnic (Accés), Auxiliar d'Administració de 1a, Auxiliar d'Administració de 2a (Accés), Conserge, Guarda, Ordenança, Porter i Personal Cobrador.

Àrea Mercantil: Dependent o Dependenta i Auxiliar mercantil (Accés).

Àrea Industrial: Ajudant, Peó, Basculer, Mosso de magatzem, Personal de neteja i Auxiliar de serveis (Accés) i Auxiliar d'oficis (Accés).

Funcions, exemples

En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents

Funcions de qui, sota la supervisió del seu superior, realitza anàlisis bàsiques o de poca complexitat, dosificació de fórmules i determinacions de laboratori, es cuida del bon estat dels aparells i de la seva homologació, s'ocupa de l'obtenció de determinades mostres de forma convenient i comprova les pautes de control de la producció. (Àrea funcional I).

Funcions de qui, a les ordres d'un tècnic qualificat, realitza operacions auxiliars i purament mecàniques inherents al treball, requerint el suport i la consulta a altres companys de feina, atesa la seva falta de coneixement dels processos tècnics desenvolupats en el Departament on presti serveis. (Àrea funcional I).

Funcions auxiliars administratives que es realitzen en un servei, consistents en operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques inherents al treball, sense iniciativa pròpia però amb l'autonomia i resolució que li atorguen la formació pràctica i experiència prèvia acreditades en l'empresa i el coneixement dels sistemes informàtics i els mètodes de treball que es fan servir en el Departament. (Àrea funcional I).

Funcions de telefonia, recepció i atenció al client. (Àrea funcional I).

Funcions d'introducció de dades en el sistema informàtic. (Àrea funcional I).

Funcions auxiliars als Caixers o a les Caixeres en operacions elementals o purament mecàniques. (Àrea funcional I).

Funcions de transportista, copista de documents, recollida i lliurament de correspondència i quants treballs elementals anàlegs puguin encomanar-se-li. (Àrea funcional I).

CVE-DOGC-A-18170037-2018

Funcions de consergeria, porteria i/o vigilància de les instal·lacions i cuidat de l'accés als magatzems, a les fàbriques o locals industrials i oficines, realitzant funcions de custòdia. (Àrea funcional III).

Funcions consistents a realitzar les vendes en un local comercial, acreditant coneixements dels articles el despatx dels quals li és confiat, però sense haver d'orientar el públic. (Àrea funcional II).

Funcions de comercial, repartiment i/o distribució de mercaderies, productes o catàlegs, amb una supervisió més gran del superior immediat o que actua, en zones reduïdes de treball o en una gamma reduïda de productes. (Àrea funcional II).

Funcions d'ajuda en la realització de les tasques encomanades a personal qualificat del grup professional V, dins del procés productiu o en operacions auxiliars. Col·laborar i preparar materials i matèries primeres per a la producció sota les instruccions dels grups professionals superiors. (Àrea funcional III).

Funcions de peonatge, que requereixen predominantment l'aportació de l'esforç físic. (Àrea funcional III).

Funcions de pesada i registre de mercaderies en l'aplicació informàtica corresponent. (Àrea funcional III).

Funcions d'emmagatzematge manuals o mecàniques al magatzem, amb transpaleta manual i/o elèctrica. Ajuda al mesurament, pesada i trasllat de les mercaderies, així com la lectura informàtica d'entrada i sortida de mercaderies mitjançant l'ús dels sistemes tecnològics existents en l'empresa. (Àrea funcional III).

Funcions de neteja dels locals de fabricació, magatzem, oficines, serveis, etc... (Àrea funcional III).

Article 18

Ascensos

1. El personal al servei de les empreses, tindrà dret preferent a cobrir les vacants existents en qualsevol dels grups professionals en l'Àrea funcional respectiva dins de la seva empresa, de conformitat amb les següents normes:

Primera: Àrea tècnica. Serà, en tot cas, de lliure designació de l'Empresa.

Segona: Àrea administrativa. Les persones amb càrrecs directius, persones executives, de confiança i els grups professionals 1, 2 i 3 seran de lliure designació de l'Empresa.

Els llocs corresponents al grup professional 4 i 5 seran coberts mitjançant tres torns rotatius:

1. Antiguitat entre els pertanyents al grup professional immediat inferior.
2. Concurs-oposició entre els pertanyents al grup professional immediatament inferior.
3. Lliure designació, fins i tot entre persones alienes a l'Empresa.

Les funcions de cobrament i pagament quedaran exceptuades de les normes precedents i, en conseqüència, es proveirà lliurement per l'Empresa.

Tercera

Àrea mercantil. Serà de lliure designació de l'Empresa.

Quarta

Àrea Industrial: Els llocs de grup professional 4 es cobriran: el 50 per 100, per antiguitat, i la resta, per lliure designació de l'Empresa; en ambdós casos, prèvia prova d'aptitud entre el personal del grup professional immediat inferior.

Cinquena

Altres supòsits i/o grups professionals.

1. Les funcions pròpies de l'antiga categoria professional d'Ordenança, pròpies del grup professional 6, es proveiran entre el personal de l'Empresa que, com a conseqüència d'accident o incapacitat, tingui disminuïda la seva capacitat, i, preferentment, entre els qui no puguin exercir altres funcions amb rendiment normal, per les esmentades causes.

El restant personal d'aquest grup serà de lliure designació de l'Empresa entre el personal de la mateixa que ho sol·liciti, i, de no existir sol·licitant, entre el personal aliè a la mateixa.

CVE-DOGC-A-18170037-2018

2. La Comissió que analitzi les proves d'aptitud i elegeixi la persona a ascendir per antiguitat i per lliure designació, en el cas del personal de l'àrea Administrativa i Industrial, serà composta en cada una de les empreses per una representació paritària de direcció i Comitè o Delegats i Delegades de personal.

Secció 4a

Classificació segons permanència

Article 19

Classificació segons permanència

El personal ocupat en les indústries subjectes a aquest Conveni es classificarà, segons la seva permanència, en la següent forma:

- a) Personal de plantilla fix: Presten els seus serveis en l'empresa de manera permanent una vegada superat el període probatori.
- b) Personal temporal: Es contracten a l'empara de qualsevol de les modalitats contractuals temporals legalment permeses, i per les causes establertes en les esmentades modalitats.

Capítol IV

Condicions de treball

Secció 1a

Organització del treball

Article 20

Facultats de l'Empresa

1. L'organització pràctica del treball dins de les empreses és facultat dels òrgans directius. A tals efectes, es comprenen dins de les facultats directives de les empreses les següents
 - a) L'adscripció o trasllat de personal a diferents seccions.
 - b) L'establiment del nombre de torns de treball, fixant els seus horaris, amb adscripció o trasllat als mateixos del personal que en cada moment s'estimi precís.
 - c) La modificació dels procediments o mètodes de treball.
 - d) La determinació dels rendiments mínims conduents a considerar com a activitat normal la que desenvolupa una persona operaria mitjana integrat al seu treball, sota una direcció competent, sense l'estímul d'una remuneració amb incentiu, a un ritme que pot mantenir-se fàcilment un dia després d'un altre sense excessiva fatiga física ni mental, caracteritzant-se per un esforç constant i raonable.
 - e) L'establiment d'incentius i els seus sistemes, així com la fixació d'índexs de productivitat, de qualitat admissible als productes al llarg del procés de la seva fabricació i els desapropitaments màxims, així com l'establiment de sancions per al cas de la seva inobservança.
 - f) L'assignació de tasques determinades o de tasques necessàries al personal i adjudicació del nombre de màquines i estris per a la saturació del treball.
 - g) L'assenyalament de normes sobre vigilància i neteja de les màquines, estris i locals de feina.
 - h) Qualsevol canvi de funcions o serveis dels treballadors o treballadores en els termes de l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

CVE-DOGC-A-18170037-2018

2. Modificació substancial de les condicions de treball. Malgrat les facultats empresarials anteriorment detallades, sense perjudici de l'establert a l'article 41 de l'Estatut dels treballadors, per als supòsits de modificació substancial de les condicions de treball de caràcter individual, s'obrirà un període de consultes amb la representació legal dels treballadors i treballadores que versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial.

El període de consultes, d'una durada màxima de 15 dies, començarà a comptar a partir de la recepció de la comunicació de l'empresa. Tot l'anterior s'entén sense perjudici de l'absoluta vigència de l'article 41 de l'Estatut dels treballadors, així com respecte de l'executivitat de la decisió empresarial.

Tindran la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre altres, les que afectin les següents matèries:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistemes de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistemes de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

3. Mobilitat geogràfica

Sense perjudici de l'establert a l'article 40 de l'Estatut dels treballadors per als casos de mobilitat geogràfica de caràcter individual, s'obrirà un període de consultes amb els representants legals dels treballadors i treballadores que versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial.

El període de consultes, d'una durada màxima de 15 dies, començarà a comptar a partir de la recepció de la comunicació de l'empresa. Tot l'anterior s'entén sense perjudici de l'absoluta vigència de l'establert a l'article 40, així com respecte de l'executivitat de la decisió de l'empresari.

Secció 2a

Pèrdua o disminució de l'aptitud o capacitat laboral

Article 21

Pèrdua o disminució de l'aptitud o capacitat laboral

1. Les persones productores que, per causes no imputables al mateix ni estranyes a l'Empresa, hagués perdut o patit una disminució en la seva capacitat laboral, deixant de ser apte per al lloc que ocupa, tindrà la facultat de sol·licitar una altra destinació per a la qual demostrï aptitud, amb assignació, a tots els efectes, de la nova categoria corresponent.

L'Empresa satisfarà l'esmentada sol·licitud en produir-se la primera vacant.

S'assimilarà a aquestes circumstàncies el fet de privació d'ús de carnet de conduir vehicle de motor.

La no-acceptació de la tasca i categoria assignada produirà els efectes de rescissió voluntària del contracte de treball per part del treballador o de la treballadora.

2. Les parts signants del Conveni col·lectiu reconeixen expressament la vigència del Reial Decret 1451/83, d'11 de maig (amb les modificacions introduïdes pel Reial Decret 170/2004, de 30 de gener), pel que en compliment del previst en la Llei 13/1982, de 7 d'abril, es regula l'ocupació selectiva i les mesures de foment de l'ocupació de treballadors i treballadores amb discapacitat.

Capítol V

CVE-DOGC-A-18170037-2018

Condicions econòmiques

Secció 1a

Retribucions

Article 22

Retribució

La retribució estarà constituïda pel salari base i els complements o plus del mateix, corresponent a la jornada completa i normal pactada al present Conveni.

Article 23

Salari base

Serà, per a 2017, per a cada categoria, el que s'indica a la columna corresponent de l'Annex I i s'aplicaran amb efectes d'1 de gener de 2017.

Per a 2018, en consideració que es procedeix a la conversió de categories a grups professionals, serà, per a cada grup professional, la que s'indica a la columna corresponent de l'Annex II i s'aplicaran amb efectes d'1 de gener de 2018.

Durant els primers 24 mesos de prestació de serveis en l'Empresa, el personal de nou ingrés que sigui contractat per prestar serveis en el grup professional 6 percebrà el salari base que es relaciona a les taules salarials de l'Annex II per al personal d'accés. A tal efecte, per fixar el període de plena integració, s'ha pres en consideració el temps necessari establert entre les parts negociadores perquè el treballador o treballadora pugui adquirir l'experiència, formació i rendiment necessaris per a un adequat desenvolupament de les funcions professionals que integren el lloc de treball i el grup professional, ja sigui el personal contractat fix o temporal, considerant les parts raonable i objectiu l'establiment d'aquest període. Tot això sense perjudici de què si l'empresa considera, a partir del primer any de prestació de serveis, que en menor temps el treballador o treballadora ha assolit el nivell d'experiència pràctica, formació i rendiment necessaris i exigible per a un adequat desenvolupament de les funcions professionals que integren el lloc de treball i el grup professional abans de finalitzar aquest període de plena integració, pugui acordar-se la promoció al grup professional 6.

A efectes de còmput de mesos de serveis es computarà tant si aquells vint-i-quatre mesos de prestació de serveis s'assoleixen en virtut d'un únic contracte de treball o en virtut de diversos contractes de treball celebrats amb o sense solució de continuïtat.

Article 24

Forma de pagament

Les retribucions es faran efectives mensualment, mitjançant rebut oficial de salaris firmat pel treballador o la treballadora, en el que s'inclouran tots els dies amb dret a haver-hi. El lliurament del mateix s'efectuarà al centre de treball i dins de la jornada laboral. En aquells casos en què l'abonament de la retribució s'efectui mitjançant transferència bancària, no serà necessari que el rebut sigui firmat pel treballador o la treballadora, ja que per justificar l'abonament de les quantitats per part de l'empresa és suficient el comprovant expedit per l'entitat bancària.

Dos dies naturals abans del final de cada mes l'entitat bancària haurà d'haver rebut de l'empresa l'ordre de pagament per a la transferència dels salaris als treballadors i les treballadores.

Secció 2a

Complements personals del salari

Article 25

CVE-DOGC-A-18170037-2018

Supressió del concepte salarial d'antiguitat

El complement personal d'antiguitat queda suprimit amb efectes del dia 1 de juny de 1999, de manera que, des d'aquesta data, cap treballador ni treballadora de les empreses afectades pel present Conveni col·lectiu no meritarà nous triennis. El complement personal d'antiguitat roman congelat des de l'1 de juny de 1996, tal com s'estableix en la Disposició Transitòria tercera del Conveni col·lectiu de productes dietètics i preparats alimentaris vigent per a 1998.

En data 1 de juny de 1999 el complement personal d'antiguitat passa a denominar-se Plus vinculació. Aquest plus vinculació es percebrà per tots els treballadors i les treballadores afectats per la congelació del complement d'antiguitat prevista a l'anterior Conveni col·lectiu, és a dir, només aquells que l'1 de juny de 1996 prestessin ja serveis en l'empresa. El plus vinculació no serà compensable ni absorbible i se li aplicaran els increments salarials que es pactin de futur.

S'adjunta com a Annex III els imports corresponents a 2018 en funció de l'extinta categoria professional que s'acredita pels qui tenen dret a aquest complement.

Secció 3a

Complements de lloc de treball

Article 26

Plus de nocturnitat

Sense perjudici de les condicions més favorables al treballador o a la treballadora que les empreses tinguin en vigor, el personal d'aquestes indústries que, contractat per unitat de temps, hagi de treballar entre les deu de la nit i les sis del matí, percebrà un complement salarial per nocturnitat que tindrà el valor preu/hora que es recull a la columna corresponent de l'Annex I per a cada categoria professional per a 2017 i a l'Annex II per a cada grup professional per a 2018.

Article 27

Plus de penositat

Aquells treballadors i treballadores que estiguin dedicats de manera permanent a activitats en les quals es puguin presentar riscos d'especial penositat percebran, sobre la seva retribució normal, per hora treballada la quantitat que es recull a la columna corresponent de l'Annex I per a cada categoria professional el 2017 i la que es recull a la columna corresponent de l'Annex II per a cada grup professional, que és l'equivalent a aplicar el 25 % sobre el salari base.

Si els treballs qualificats com a penosos es realitzessin durant un període superior a 60 minuts per jornada, sense excedir de mitja jornada, percebran la meitat del complement.

Si es treballessin menys de 60 minuts per jornada en aquest tipus d'activitats no es percebrà cap complement.

A aquests efectes s'entendran com a penosos els realitzats habitualment en cambres frigorífiques amb temperatures inferiors a 10 graus centígrads sota zero o en locals a temperatures superiors a 40 graus centígrads.

Article 28

Complement de lloc de treball en l'Àrea funcional de personal tècnic i administratiu.

Atès que el nou sistema de classificació professional, en funció de grups professionals, ha generat diferents desajustos salarials en comparació amb la retribució que s'acreditava en funció de les extintes categories professionals, s'estableix, per als grups 4 i 5 de l'Àrea funcional de personal Tècnic i Administratiu, en consideració a les particulars funcions que es realitzen en la seva Àrea orgànica, independent i diferents de les altres dues Àrees que s'estableixen per Conveni col·lectiu, un complement de lloc de treball en quantia de 33,25 euros mensuals per al grup professional 4 i de 20,19 euros mensuals per al grup professional 5, i que figurarà en nòmina sota el concepte CPT P. Tècnic i Administratiu. Aquest complement, igual com el nou

CVE-DOGC-A-18170037-2018

sistema de classificació professional, entrarà en vigor l'1 de gener de 2018.

Aquest complement s'inclourà en les gratificacions de juny, Nadal i participació en beneficis, sent en aquesta última en el 75 per 100 de l'import mensual.

Secció 4a

Complements de quantitat i qualitat de treball.

Article 29

Complement de quantitat o qualitat de treball

A iniciativa de l'Empresa podran establir-se complements salarials per quantitat o qualitat de treball, consistent en tasques, primes o qualssevol altres incentius que el treballador o la treballadora ha de percebre per raó d'una major qualitat una quantitat de feina, vagi o no unit a un sistema de retribució per rendiment. En tot cas es respectaran els complements salarials per quantitat o qualitat que estiguin sent aplicats a les Empreses a desembre de 2017.

Qualsevol discrepància que pugui sorgir al si de l'Empresa respecte als complements que siguin de venciment mensual se sotmetrà primer a consulta sobre la interpretació o aplicació dels mateixos a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu i, en cas de desacord, a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. Això no afectarà els complements de venciment superior al mes.

Article 30

Plus d'assistència i puntualitat

1. Per tal d'estimular l'assistència i puntualitat del treball es convé l'establiment d'un Plus, la quantia del qual és la que s'assenyala a la columna corresponent de l'Annex I per a 2017 i a l'Annex II per a 2018.

Durant els primers 24 mesos de prestació de serveis a l'Empresa, el personal de nou ingrés que sigui contractat per prestar serveis en el grup professional 6 percebrà el Plus d'Assistència i Puntualitat que es relaciona a les taules salarials de l'Annex II per al personal d'accés. A tal efecte, per fixar el període de plena integració, s'ha pres en consideració el temps necessari establert entre les parts negociadores perquè el treballador o treballadora pugui adquirir l'experiència, formació i rendiment necessaris per a un adequat desenvolupament de les funcions professionals que integren el lloc de treball i el grup professional, ja sigui el personal contractat fix o temporal, considerant les parts raonable i objectiu l'establiment d'aquest període. Tot això sense perjudici de què si l'empresa considera, a partir del primer any de prestació de serveis, que en menor temps el treballador o treballadora ha assolit el nivell d'experiència pràctica, formació i rendiment necessaris i exigible per a un adequat desenvolupament de les funcions professionals que integren el lloc de treball i el grup professional abans de finalitzar aquest període de plena integració, pugui acordar-se la promoció al grup professional 6.

A efectes de còmput de mesos de serveis es computarà tant si aquells vint-i-quatre mesos de prestació de serveis s'assoleixen en virtut d'un únic contracte de treball o en virtut de diversos contractes de treball celebrats amb o sense solució de continuïtat.

2. El Plus d'assistència i puntualitat es percebrà per dia efectivament treballat en jornada completa, així com els diumenges, festius, dies de vacances i en els permisos que comportin el dret al percebo de retribució.

3. El Plus d'assistència i puntualitat no es computarà per al càlcul de cap concepte retributiu ni complement salarial (plus vinculació, hores extraordinàries, etc.), sense més excepcions que la previsió que conté l'article 26 del Conveni col·lectiu respecte al Plus de nocturnitat, i les referides a les gratificacions extraordinàries de 30 de juny, Nadal i Participació de beneficis.

4. La pèrdua d'aquest complement en un o més dies a la setmana, comportarà la pèrdua del corresponent a diumenge de la setmana corresponent.

5. S'acorda expressament que el PAP per als grups 4, 5 i 6 de l'Àrea Funcional Mercantil serà d'import inferior al de les altres dues Àrees Funcionals, atès que hi ha en les empreses sistemes de retribució variable que incentiven l'activitat que es realitza majoritàriament fora del centre de treball i que, en el seu conjunt, són més beneficiosos que la sola aplicació de les taules salarials.

Secció 5a

Contractació eventual

Article 31

Contractes eventuais

Quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes així ho exigissin, encara tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, podran celebrar-se contractes de treball de durada determinada. En tals casos els contractes podran tenir una durada màxima de dotze mesos, d'aquí a un període de divuit mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin les esmentades causes.

El personal eventual en el moment del seu cessament, amb independència de la retribució assignada a la seva categoria i en compensació al seu treball eventual, percebrà una indemnització per mes treballat, referida al salari base i d'acord amb el següent escalat en funció de la durada del contracte:

Fins a 1 mes: 6 dies de salari base.

Fins a 2 mesos: 5 dies de salari base.

Fins a 3 mesos: 4 dies de salari base.

Més de 3 mesos: 3 dies de salari base.

La indemnització a què es refereix el paràgraf anterior s'entén pel conjunt del període treballat amb caràcter eventual.

Secció 6a

Hores extraordinàries

Article 32

Hores extraordinàries

1. Durant l'any 2017, les hores extraordinàries que es poguessin realitzar s'abonaran a les quantitats alçades que resultin d'incrementar en un 1,6% els preus que es venien abonant durant 2016.

Durant l'any 2018, les hores extraordinàries que es poguessin realitzar s'abonaran a les quantitats alçades que resultin d'incrementar en un 2% els preus que es venien abonant durant 2017.

2. Quan per necessitats de la producció s'haguessin de realitzar hores extraordinàries, es podran compensar per descansos dins dels dos mesos següents a la seva realització, pactant-se prèviament el seu abonament o compensació entre Empresa i treballador o treballadora. Les hores extraordinàries que hagin estat compensades en la forma descrita, no es computaran com a tals als efectes del còmput màxim anual i tindran un recàrrec del 75% del temps treballat.

Secció 7a

Complements salarials de venciment periòdic superior al mes

Article 33

Gratificacions extraordinàries de juny i Nadal.

Les empreses abonaran el seu personal, amb motiu del Nadal i el mes de juny, una gratificació extraordinària d'acord amb el següent:

a) Trenta dies de salari o sou a tots els treballadors i a totes les treballadores, qualsevol que sigui el seu grup

CVE-DOGC-A-18170037-2018

professional, en cada gratificació.

b) A aquests efectes, s'entendrà com salari o sou l'efectivament gaudit, més els plus per especialitat de la tasca i el Plus vinculació.

Aquestes gratificacions extraordinàries s'abonaran entre els dies 15 i 20 dels respectius mesos de juny i desembre.

Article 34

Participació en beneficis

1. Durant els anys 2017 i 2018 les empreses abonaran als seus treballadors i treballadores en concepte de participació en beneficis una gratificació que tindrà l'import que per a cada categoria professional es recull a la columna corresponent de l'Annex I i Annex II, que equival a un 75% de la paga de beneficis que es venia abonant de conformitat amb l'article 34 del Conveni col·lectiu per als anys 2010 i 2011.

2. La participació en beneficis es computarà per anys naturals (de gener a desembre), i les empreses podran fer-la efectiva una vegada a l'any o anticipant-la repartida proporcionalment per mesos. En el supòsit que es faci efectiva d'una vegada, s'abonarà durant el mes d'octubre.

3. Les quanties superiors a les previstes a l'Annex i Annex II que de conformitat amb l'article 34 del Conveni col·lectiu per als anys 2010 i 2011 es vinguessin abonant als treballadors i a les treballadores com a Participació en beneficis (l'import corresponent al 25% de Salari base i Plus d'assistència i puntualitat i, d'acreditar-se individualment, l'import corresponent al Plus vinculació) es respectaran ad personam, integrant-se en un complement personal no compensable ni absorbible i revaloritzable amb els increments que es recullin en conveni per al salari base.

4. A efectes del còmput de la paga de beneficis així com del complement ad personam que preveu l'apartat 3 anterior, els períodes de permanència en situació d'Incapacitat Temporal per malaltia o accident es valoraran com si s'hagués romàs en actiu.

Secció 8a

Suplerts

Article 35

Dietes

S'entén per dietes aquelles meritacions que ha de percebre el treballador o la treballadora amb independència de la seva retribució habitual, com a compensació de les despeses, perjudicis o incomoditats que li origina la necessitat de desplaçar-se d'un lloc a un altre per a l'execució del seu treball.

Inclou els conceptes que s'indiquen i es regiran per les següents normes:

A) Dietes

1. Si per necessitat del servei algun treballador o alguna treballadora hagués de desplaçar-se de la localitat en què habitualment tingui la seva destinació, l'Empresa li abonarà una dieta del 75 per 100 del seu salari base diari, quan efectui un menjar fora del domicili. Aquest percentatge s'eleva al 150 per 100 quan el treballador o la treballadora hagi de menjar i dormir en diferent localitat.

En els casos en què es comenci la jornada dues hores abans de la normal, percebrà per dietes esmorzar el 10 per 100 del salari base de la seva categoria professional. Si la seva tornada s'efectués després de les vint-i-dues hores, meritarà per concepte de sopar la dieta del 75 per 100 de l'esmentat salari.

Els imports establerts no seran d'aplicació si existís un pacte d'empresa col·lectiu que regulés aquesta matèria, en el cas del qual s'estarà a aquest.

2. Quan algun treballador o alguna treballadora efectui el seu desplaçament per ordre de l'Empresa, sempre que torni a dormir al domicili, se li sumarà la totalitat de les hores invertides exclusivament en l'anada i tornada del seu viatge amb les efectivament treballades, i totes les que sobrepassin de la jornada normal del treball seran valorades com a hores extraordinàries, tot això amb independència del règim de compensació o

CVE-DOGC-A-18170037-2018

dietes que poguessin correspondre-li reglamentàriament.

3. Quan per la distància o circumstància de desplaçament no fos possible la tornada del treballador o de la treballadora a pernoctar al seu domicili, s'estarà al convingut entre l'Empresa i el treballador o la treballadora en el que a les hores de viatge es refereix.

B) Despeses de locomoció

En els quals caben tres situacions

1. Que l'Empresa posi un vehicle a disposició del treballador o de la treballadora, en el cas de la qual no n'hi haurà de dret a percebre quantitat alguna per aquesta raó.

2. Que el treballador o la treballadora hagi d'utilitzar cotxe propi per compte i ordre de l'empresa, percebent el preu del quilòmetre recorregut a raó de la quantitat alçada de 0,28 euros, que compensarà tota la despesa derivada de la utilització del vehicle, ja sigui combustible, reparacions, assegurances, etc. No obstant això, es respectaran les condicions més beneficioses existents en les empreses a l'entrada en vigor del Conveni.

3. Que el treballador o la treballadora utilitzi mitjans de transport públic, abonant l'Empresa, prèvia justificació, l'import corresponent.

Secció 9a

Indemnització per extinció del contracte

Article 36

Indemnització per extinció del contracte

Aquells treballadors o aquelles treballadores amb més de 20 anys d'antiguitat en l'empresa que vegin extingit el seu contracte de treball per voluntat del mateix treballador o treballadora o per qualsevol altra causa, tindran dret a percebre una indemnització equivalent a 1 mes de salari. S'exceptuen d'aquest dret indemnitzatori les extincions contractuals la causa de les quals sigui l'acomiadament disciplinari declarat procedent, la jubilació del treballador o de la treballadora i la mort del treballador o de la treballadora.

Capítol VI

Jornada, horaris, festes, vacances, permisos, excedències i conciliació de la vida familiar i laboral.

Secció 1a

Jornada, horari, festes i vacances

Article 37

Jornada

1. Per a cada un dels anys 2017 i 2018, la jornada serà de 1.760 hores, imputant-se preferentment a un dia més de vacances les vuit hores de reducció que es van convenir per a l'any 1993.

La reducció que es va convenir al Conveni de 1991, de vuit hores sobre la jornada pactada per a 1990 que era de 1780 hores, es podrà continuar aplicant a un dia menys de treball durant l'any, que es fixarà de comú acord en cada empresa entre la direcció i la seva representació sindical.

2. Malgrat l'anterior, el personal que efectui jornada continuada tindrà dret a un descans de 15 minuts diaris que es consideraran com de treball efectiu, computant-se dins de les hores anuals establertes en l'apartat anterior del present article.

En els torns de dia queden suprimits els descansos que superin els 15 minuts de durada.

CVE-DOGC-A-18170037-2018

3. En els torns de nit es mantindrà el mateix règim de descansos que en els torns de dia, sense perjudici de respectar les condicions més beneficioses existents en les empreses.

4. Es respectaran les condicions més beneficioses que es vengen observant en matèria de jornada.

5. Quan la direcció de l'Empresa faci ús de la possibilitat de distribució irregular de la jornada laboral, d'acord amb el disposat a l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors, haurà de notificar aquesta circumstància per escrit als treballadors i les treballadores afectats amb una antelació de 7 dies naturals a la data d'efectivitat de la mesura, inclosos o computats tant el dia d'efectivitat de la mesura com el dia de la notificació d'aquesta. De l'esmentada comunicació escrita es lliurarà còpia a la representació legal dels treballadors i treballadores.

Article 38

Horaris

Els horaris de treball seran els que tingui establerts cada empresa, i respecte al personal administratiu i mercantil, no es podrà exigir durant els dissabtes una jornada superior a 5 hores, que haurà de concloure abans de les 14 hores.

Així mateix, les empreses podran establir, per al personal administratiu i mercantil, jornades de treball de 5 dies a la setmana excloent, en tot cas, els diumenges.

Article 39

Calendari laboral

El calendari laboral s'establirà anualment en cada empresa, mitjançant acord entre les representacions dels treballadors i treballadores i la direcció de l'empresa. En cas de desacord se sotmetrà la qüestió a la mediació de la Comissió paritària del Conveni i, a falta d'acord, a la del Tribunal Laboral de Catalunya. La Comissió paritària s'haurà de reunir a aquest efecte dins dels set dies següents a la petició de qualsevol de les parts.

Article 40

Vacances

a) Durant la vigència del Conveni, la durada de les vacances serà de 30 dies naturals, respectant-se les condicions més avantatjoses que poguessin existir. De les vacances es gaudiran preferentment a l'estiu.

Les vacances es gaudiran de forma ininterrompuda durant un mínim de 21 dies, tret d'acord entre l'empresa i el personal per dividir-les en períodes inferiors. Els dies que excedeixin de 21 es fixaran en les dates que de mutu acord fixin les parts. Si es fraccionés el gaudi de manera que el més gran dels períodes fos menor de 21 dies naturals, s'incrementaran les vacances a 31 dies naturals per a aquells treballadors i aquelles treballadores afectats o afectades per aquesta circumstància, la qual cosa comporta reducció proporcional de la jornada.

b) En tots els casos, durant el gaudi de les vacances percebran, tots els beneficiaris de les mateixes, idèntica retribució que l'obtinguda durant la jornada laboral oficial quan donin servei actiu.

El personal mercantil que percebi, a més del sou, comissions o incentius per les vendes realitzades, tindrà dret que en la retribució per vacances se li computi o inclogui una quantitat equivalent a les comissions o incentius que percebria si hagués treballat els dies de vacances; aquesta quantitat es calcularà sobre la mitjana resultant de dividir la totalitat de les comissions o incentius percebuts l'any anterior per 365 i multiplicar la quantitat resultant pels dies de vacances que es gaudeixi a cada exercici.

c) En matèria de vacances en situacions de maternitat i incapacitat temporal s'estarà la qual cosa disposa l'article 38.3, paràgrafs segon i tercer, de l'Estatut dels treballadors a la seva vigent redacció.

Secció 2a

Permisos, excedències i conciliació de la vida familiar i laboral

CVE-DOGC-A-18170037-2018

Article 41

Permisos

En relació amb els permisos que comportin el dret al percebo de retribució, s'estarà al disposat en al redactat vigent de l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors, que, actualment, és el següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Dos dies pel naixement de fill i per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.
- c) Un dia per trasllat del domicili habitual.
- d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada a l'article 46.1.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari que tingués dret en l'Empresa.

- e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.
- f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

Tot això amb les següents millores

- a) Permís per matrimoni. En cas de contreure matrimoni, el treballador i la treballadora podrà acumular el període de permís per tal motiu de 15 dies naturals i consecutius, la meitat, com a màxim, de les vacances que li corresponguin. Durant el permís, el treballador i la treballadora percebran la totalitat dels seus havers.
 - b) Mort o malaltia greu de familiars: El treballador i la treballadora tenen dret a tres dies de permís, igualment retribuïts, més els de viatge, en casos malaltia gravi, de mort o enterrament del o de la cònjuge, pares, fill, filla, germà, germana, avi, àvia, net i neta, per consanguinitat o afinitat i així mateix en cas de naixement de fill i filla.
- Igualment, el treballador i treballadora tenen dret a un dia de permís retribuït en cas de mort d'oncles, ties, nebots i nebodes lligats per parentiu de consanguinitat. L'esmentat dia de permís haurà de coincidir amb el del sepeli.
- c) Matrimoni de familiars: El treballador i treballadora tenen dret a un dia de permís, per matrimoni de familiars fins al segon grau de consanguinitat i afinitat.
 - d) Visita mèdica d'urgència: Es concedirà permís pel temps necessari per a la visita mèdica d'urgència dels fills i filles fins a 14 anys d'edat, amb justificació documental posterior.

Es tindrà dret a aquests permisos en els casos de convivència de parelles de fet, circumstància que haurà d'acreditar-se davant de l'Empresa.

- e) Els treballadors i treballadores tindran dret a un dia de permís per assumptes propis.

S'estableix com a requisit per al gaudi d'aquest permís que les absències per aquesta raó no superin el 5% de la plantilla del centre de treball, podent negociar-se amb el Comitè d'Empresa o Delegats i Delegades de personal tant l'esmentat percentatge com la regulació del mateix per línies, seccions, departaments, etc.

Per tenir dret al permís anteriorment relacionat s'haurà d'acreditar una antiguitat mínima d'1 any en l'Empresa.

Els treballadors i les treballadores amb contracte temporal en tindran dret al permís per assumptes propis que es relaciona en el paràgraf primer del present apartat en la part proporcional que els correspongui d'acord amb la durada del seu contracte.

CVE-DOGC-A-18170037-2018

f) Els treballadors i les treballadores que en l'any natural del Conveni compleixin 65 anys d'edat, tindran dret a un permís retribuït de 15 dies naturals, per realitzar les gestions que considerin oportunes en ordre a sol·licitar la prestació de jubilació. Quan per complir anys el mes de gener no existeixin dies de permís previ suficients, s'iniciarà el gaudi el mes de desembre anterior.

g) Hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi domiciliari. El treballador i la treballadora tenen dret a dos dies de permís en els supòsits d'hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador i la treballadora necessitin fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.

En el supòsit d'hospitalització de familiars, del permís de dos dies previst en el paràgraf anterior podrà ser gaudit de forma discontinua, sempre que es mantingui l'hospitalització, dins dels set dies naturals següents al fet causant, preavisant l'empresa, sempre que sigui possible, amb prou antelació. Aquesta antelació serà preceptiva quan es tracti d'hospitalitzacions programades.

Aquest permís és incompatible amb el regulat en l'apartat b) del present article quant al gaudi de permís per malaltia greu.

Quan s'estigui davant d'una hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització, programat el seu ingrés en el centre assistencial en horari coincident amb el torn de matí, el personal de torn de nit podrà sol·licitar el permís en la vigília de l'esmentat ingrés.

h) Ingrés hospitalari de fill o filla menor de sis anys. El treballador i la treballadora té dret a un permís de cinc dies feiners en cas d'ingrés hospitalari de fill o filla menor de sis anys, en els que són ja inclosos els dies de permís per hospitalització recollits en l'apartat g) anterior i incompatibles amb l'apartat b) anterior.

Quan l'ingrés en el centre assistencial estigui programat en horari coincident amb el torn de matí, el personal de torn de nit podrà sol·licitar el permís en la vigília de l'esmentat ingrés.

Els permisos que fa referència aquest article estaran retribuïts a raó del salari base i la totalitat dels complements que el treballador i la treballadora percebi.

Article 42

Excedències

En relació amb les excedències, s'estarà al dispostat a l'article 46 de l'Estatut dels treballadors, amb les següents millores:

a) Excedència voluntària: Es concedirà l'excedència voluntària, per un període de quatre mesos a cinc anys, a aquells o aquelles que ho sol·licitin, sempre que acreditin almenys un any d'antiguitat en l'Empresa.

Acabarà en complir-se el termini per al qual es va concedir i no es computarà a efectes d'antiguitat, sent precís per poder reintegrar-se que el treballador i la treballadora sol·liciti el seu reingrés almenys amb un mes d'antelació.

b) Excedència forçosa per a càrrec públic: L'excedència forçosa es concedirà per designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.

c) Excedència forçosa per a l'exercici de funcions sindicals.- L'excedència forçosa es concedirà quan el treballador o la treballadora exerceixi funcions sindicals d'àmbit comarcal, provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

En el cas d'ocupació de càrrec públic o sindical, donarà dret a la conservació del lloc i el temps d'excedència es computarà per a l'antiguitat a tots els efectes.

El treballador i la treballadora excedent forçós, tant per ocupar càrrec públic com per a l'exercici de funcions sindicals, té l'obligació de comunicar a l'Empresa, amb un termini no superior a dos mesos, la desaparició de les circumstàncies que van motivar l'excedència; cas de no efectuar-lo en l'esmentat termini perdrà el dret al reingrés.

Article 43

Lactància

CVE-DOGC-A-18170037-2018

En els supòsits de naixement de fill i filla, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, per a la lactància del menor o la menor fins que aquest o aquesta compleixi nou mesos, els treballadors i les treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes, que podran enllaçar-se, al seu torn, amb les vacances que poguessin estar pendents de gaudi.

En aquest supòsit d'acumulació de l'hora diària de reducció de jornada per lactància, les parts acorden que el nombre de dies de permís per aquesta raó quedi fixat en 12 dies feiners continuats.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors i les treballadores, però només podrà ser exercit per un dels progenitors o les progenitores en cas que ambdós treballin.

Article 44

Reducció de jornada per guarda legal

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

És voluntat de les parts negociadores que aquest dret es reconegui en idèntics termes que preveu la normativa legal vigent en cada moment pel que, de ser aquesta modificada, els termes convencionals quedaran automàticament adaptats a aquesta nova regulació.

Article 45

Suspensió del contracte de treball per paternitat

En els supòsits de naixement de fill i filla, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte per paternitat durant quatre setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill i filla a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del possible gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats a l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor o progenitora. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà només a un dels progenitors o les progenitores, a elecció de les persones interessades; no obstant això, quan el període de descans regulat a l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors o les progenitores, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

El treballador i la treballadora que exerceixi aquest dret, que haurà de realitzar els tràmits necessaris per percebre la prestació corresponent de la Seguretat Social, podrà fer-ho durant el període comprès des de l'acabament del permís per naixement de fill previst a l'article 41b) del present Conveni col·lectiu, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte regulada a l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors, o immediatament després de l'acabament de l'esmentada suspensió.

De la suspensió del contracte a què es refereix aquest article podrà gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50%, en els termes previstos en la legislació vigent i previ acord entri-la empresa i el treballador o la treballadora.

El treballador o la treballadora haurà de comunicar a l'empresa l'exercici d'aquest dret amb la deguda antelació.

Capítol VII

CVE-DOGC-A-18170037-2018

Milliores de l'acció protectora de la seguretat social i prestacions de caràcter assistencial i acció social de les empreses.

Article 46

Socors per mort

Tots els treballadors i les treballadores al servei de les empreses causaran, en cas de mort, en favor dels cònjuges, descendents o ascendents, i per aquest ordre, el dret a la percepció de la quantitat corresponent a un mes de sou a salari real que serà abonat per aquella. Aquest socors serà compatible amb qualsevol altre que li correspongui pels règims de Seguretat Social.

Article 47

Incapacitat Temporal derivada d'accident de treball

Les empreses complementaran les prestacions econòmiques que rebin de la Seguretat Social o Mútua Patronal les persones productores que es trobin en situació d'Incapacitat Temporal derivada d'accident de treball, amb la quantitat necessària perquè, en conjunt, rebi unes percepcions totalment equivalents al cent per cent de les líquides que venia cobrant per jornada ordinària quan es trobava en actiu. Aquest complement s'abonarà des del primer dia de l'accident i mentre romangui en situació d'incapacitat temporal, fins a un màxim de 18 mesos.

Article 48

Incapacitat Temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral i situació de risc durant l'embaràs.

1.- Les empreses complementaran les prestacions econòmiques que rebin de la Seguretat Social els treballadors i les treballadores que es trobin en les situacions a dalt relacionades, amb la quantitat necessària perquè, en conjunt, el treballador i la treballadora abast una percepció equivalent a la suma dels conceptes de Salari base, Plus vinculació i Plus d'assistència i puntualitat com a mínim. Cap treballador ni treballadora no percebrà per aquest concepte una quantitat inferior a què aboni la Seguretat Social.

2. En el primer procés anual d'IT i durant els tres primers dies, l'empresa abonarà el 100% de l'import de la base reguladora diària de la prestació corresponent al mes anterior a l'inici de la baixa.

Article 49

Complement de prestacions en els casos d'hospitalització

En aquells casos en què el treballador i la treballadora hagi d'estar hospitalitzat durant 5 dies o més, l'Empresa complementarà durant els 40 primers dies de baixa la prestació de la Seguretat Social, amb la finalitat de garantir al treballador i a la treballadora la percepció del 100% del seu salari real.

Article 50

Ajuda per fills i filla i/o cònjuges amb disminució física o psíquica

S'estableix una ajuda en favor dels treballadors i les treballadores que tinguin fills, filles o cònjuge amb disminució física o psíquica de 306,54 euros mensuals per fill i/o cònjuge per a l'any 2017, i de 312,67 euros per a l'any 2018.

Per tenir de dret aquest subsidi no s'exigirà cap altre requisit que els fills, filles i/o cònjuges, amb disminució física o psíquica, tinguin reconeguda la seva condició de beneficiari de la prestació econòmica mensual per l'Organisme Oficial competent en la matèria.

Aquest subsidi no tindrà caràcter de salari i constituirà una millora voluntària de l'acció protectora de la Seguretat Social.

CVE-DOGC-A-18170037-2018

Article 51

Ajuda escolar

Les empreses adobaran una ajuda escolar de 58,72 euros anuals l'any 2017, i de 59,89 euros anuals l'any 2018, per cada fill i filla en edat escolar, d'entre 3 i 16 anys, no acumulable quan ambdós pares treballin en la mateixa empresa. L'ajuda s'abonarà el mes de setembre de cada any.

Capítol VIII

Drets sindicals

Article 52

Assemblees

Els treballadors i les treballadores podran celebrar assemblees als centres de treball en els casos d'accident de treball, expedients de regulació d'ocupació, acomiadaments o aquelles situacions en què els representants sindicals hagin de consultar el personal de forma col·lectiva. Les assemblees se celebraran sempre fora de les hores de treball.

La celebració de l'assemblea es posarà en coneixement de la direcció de l'Empresa amb una antelació mínima de 48 hores, indicant l'ordre del dia, persones que ocuparan la presidència i durada previsible, que no podrà excedir de 2 hores.

Article 53

Tauler d'anuncis

1. A cada centre de treball hi haurà d'haver un tauler d'anuncis que estarà a disposició del Comitè d'empreses o dels Delegats i Delegades de personal per a la publicació d'aquelles qüestions que es considerin d'interès sindical.
2. El Comitè d'empresa o, en el seu defecte, els Delegats i Delegades de personal, seran responsables del que als taulers es pugués publicar.
3. Amb la conformitat dels membres del Comitè d'empresa o dels Delegats i Delegades de personal en aquells centres en què aquell no estigui constituït, els membres de les centrals sindicals, que siguin treballadors i treballadores de l'Empresa, tindran accés als taulers d'anuncis, perquè puguin publicar la propaganda o avisos de la seva central que considerin d'interès.

Article 54

Garanties dels membres dels Comitès d'empresa i Delegats i Delegades del personal

Els representants sindicals del personal tindran les garanties descrites a l'article 68 de l'Estatut dels treballadors, amb dret a disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes de 20 hores com a mínim, que es podran acumular entre tots els Delegats i Delegades per períodes trimestrals, així com entre els membres del Comitè d'empresa i el Delegat sindical.

Els membres de Comitès d'Empresa que representin més de 175 empleats, tindran dret a disposar d'un crèdit de 25 hores mensuals retribuïdes, en lloc de les que disposa l'Estatut dels treballadors.

Article 55

Escalafons

El Comitè d'empresa o Delegats i Delegada de personal, rebrà anualment relació nominal de tot el personal, separat per departaments i ordenats alfabèticament, on constaran les següents circumstàncies: cognoms i nom

CVE-DOGC-A-18170037-2018

dels treballadors i treballadores, la seva categoria professional, la seva antiguitat en la categoria i la seva antiguitat en l'Empresa. Les alteracions de l'esmentada relació es comunicaran puntualment.

Article 56

Exhibició dels Butlletins de cotització

1. En aquelles empreses que no tinguin constituït el Comitè d'empresa, serà obligatori per a l'empresa l'exhibir mensualment els Butlletins de cotització al tauler d'anuncis de l'empresa.
2. Si l'empresa tingués constituït Comitè d'empresa, podrà substituir l'obligació de col·locar els Butlletins de cotització al tauler d'anuncis per la de posar-los a disposició del Comitè.

Article 57

Sancions

Amb caràcter previ a la imposició de qualsevol sanció per falta greu o molt greu, la direcció de l'empresa el posarà en coneixement del Comitè d'empresa o, en el seu defecte, dels Delegats i Delegades de personal.

Article 58

Quota sindical

Les empreses afectades pel present Conveni col·lectiu, independentment del nombre de treballadors i treballadores que integri la seva plantilla, procediran a descomptar mensualment al treballador i a la treballadora que així ho sol·liciti de forma expressa i per escrit, l'import de la quota sindical que tingui establerta la Central sindical a què estigui afiliat.

La sol·licitud haurà d'autoritzar expressament la direcció de l'empresa perquè pugui procedir a la deducció de les quotes corresponents de la nòmina i, en la mateixa, es detallarà la Central sindical a què s'haurà d'abonar, així com la persona a qui haurà de fer el pagament.

Per l'import de totes les quotes del mes corresponent, l'Empresa lliurarà taló nominatiu a aquella persona encarregada de la recaptació per cada Central sindical.

Article 59

Manteniment de l'ocupació

1. És intenció de les empreses afectades pel present Conveni mantenir durant els anys 2017 i 2018 la mitjana de cadascuna de les plantilles que les respectives empreses tenien durant 1991.

Amb la finalitat d'analitzar l'evolució de l'ocupació durant la vigència del Conveni, amb un mes d'antelació a l'acabament dels seus efectes, es reunirà la Comissió paritària prevista a l'article 12.

2. Les empreses posaran en coneixement del Comitè d'empresa o, en el seu defecte, dels Delegats i Delegades de personal, els casos de cessaments voluntaris, així com les previsions en matèria de contractació i modalitats contractuals a utilitzar. De les contractacions, tret d'en el cas dels interins, s'informarà amb 3 dies d'antelació.

En tots els casos de contractació, ja sigui aquesta indefinida o temporal, a l'empara de qualsevol modalitat contractual, la direcció haurà de lliurar còpia del contracte al treballador i a la treballadora contractada en el termini de 48 hores una vegada sigui aquest visat per l'Organisme Competent. L'incompliment d'aquesta obligació serà sancionable d'acord amb el Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

Malgrat l'anterior, es respectaran les condicions més beneficioses existents referent a això en cada Empresa.

- 3.- En el cas de les contractacions temporals, en arribar al seu terme el contracte sense que sigui denunciat per qualsevol de les parts, sigui quin fos la modalitat contractual utilitzada, sense que estigui permesa la possibilitat de pròrroga, o aquesta s'hagi esgotat, el treballador o la treballadora passarà a ser fix de plantilla.

En cas que per acabament del contracte, en mèrits del disposat en el paràgraf anterior, quedés el lloc de

CVE-DOGC-A-18170037-2018

treball vacant, no es podrà contractar un altre treballador o treballadora diferent per ocupar aquest mateix lloc, sense solució de continuïtat, a l'empareda de qualsevol de les modalitats contractuals legalment permeses.

4. Amb la finalitat de promoure la creació d'ocupació, se suprimiran les hores extraordinàries habituals; aquelles que resultin imprescindibles de realitzar per avaries, suplències i períodes punta que no sigui possible cobrir amb contractació, no podran superar les 80 a l'any per treballador o treballadora.

Mensualment la direcció remetrà al Comitè d'empresa o Delegats i Delegades de personal relació nominal de les hores extraordinàries realitzades.

Article 60

Amnistia laboral

Les empreses compreses en l'àmbit d'aquest Conveni es comprometen a aplicar la Llei 46/1977, de 15 d'octubre, d'Amnistia, en els supòsits, que es presentin les circumstàncies regulades en la mateixa.

Article 61

Acomiadament disciplinari

En els casos de comiat disciplinari, si aquest fos declarat improcedent per sentència ferma de la Jurisdicció laboral i l'empresa optés per l'abonament de la indemnització, no podrà amortitzar el lloc de treball, per la qual cosa haurà de procedir a contractar un nou treballador o treballadora amb contracte indefinit, o bé reconèixer-lo aquesta condició a algun dels que donin servei en l'Empresa amb contracte temporal.

Capítol IX

Seguretat i higiene en el treball

Article 62

Prohibició de fumar

En virtut de les rigoroses disposicions tecnicosanitàries relatives a les Indústries de productes dietètics i preparats alimentaris, queda terminantment prohibit fumar als locals de fabricació de les empreses. L'incompliment d'aquesta prohibició serà sancionat com a falta greu.

Article 63

Estat de salut

1. Aquelles persones productores que contreguin malalties infeccioses, contagioses o al·lèrgiques de caràcter crònic i irreversible, quedaran sotmesos a les prescripcions de l'article 9 del Reial Decret 2685/1976, pel qual s'aprova la Reglamentació Tecnicosanitària per a l'Elaboració, Circulació i Comerç de Preparats Alimentaris per a Règims Dietètics i/o Especials.

2. Les Empreses quedaran facultades per a l'exigència de totes les revisions mèdiques que estimin necessàries, amb la periodicitat i amplitud que cada circumstància concreta aconselli, sempre que estiguin facultades en virtut de la Llei de prevenció de riscos laborals o la legislació sanitària en matèria de manipulació d'aliments.

Article 64

Peces de treball

L'Empresa facilitarà a tots i cada un del seu personal productor i ocupat les peces de feina reglamentàries. La direcció de l'Empresa determinarà les característiques de les peces de treball, previ informe del Comitè

CVE-DOGC-A-18170037-2018

d'Empresa, segons les diferents categories professionals i les tasques a realitzar, així com el termini de durada i nombre de les mateixes, garantint el recanvi de tals peces en qualsevol època de l'any, que, com a mínim, seran dos.

Les gorres de treball hauran de ser transpirables i la roba adequada per a la secció de producció i magatzem.

Les esmentades peces seran d'utilització obligatòria per part del personal durant la jornada laboral, dins dels locals de l'empresa o fora d'ells, en l'exclusiu cas que la sortida sigui en compliment de les seves funcions laborals. Queda prohibit treure les peces de treball dels locals de l'empresa, tret del dia assenyalat per al seu rentat i en els casos d'autorització expressa de la direcció de la mateixa.

Els treballadors i les treballadores hauran d'utilitzar i conservar amb tota cura les esmentades peces, que rebran en qualitat de dipòsit, i que tornaran en cas de cessar en l'Empresa. També hauran de rentar, les susceptibles d'això, com a mínim, una vegada a la setmana.

L'incompliment d'aquestes obligacions serà sancionat, per primera vegada, com a falta de caràcter lleu, sense perjudici de més greu qualificació quan la falta es comet amb reiteració.

Article 65

Comitès de Seguretat i Salut

1. Aquelles empreses que comptin amb 50 o més treballadors i treballadores vindran obligades a constituir un Comitè de Seguretat i Salut.
2. El Comitè estarà format pels Delegats i Delegades de prevenció, d'una part, i per l'empresa o els seus representants en nombre igual al dels Delegats i Delegades de prevenció, de l'altra.
3. Els Delegats i Delegades de prevenció seran designats per majoria del Comitè d'empresa d'entre el personal de plantilla, procurant que recaigui el nomenament en aquelles persones que hagin seguit algun curs de Seguretat i Salut Laboral i posseeixin preparació adequada en aquestes matèries, d'acord amb l'escala que estableix la Llei de riscos laborals. En les Empreses de menys de cinquanta treballadors i treballadores hi haurà un Delegat o Delegada de prevenció que serà elegit entre els treballadors i treballadores de l'empresa. En aquest cas el Delegat o Delegada de prevenció, tindrà la facultat d'assistir a cursos de seguretat sense minva en la seva retribució, conforme al pactat en el número 4 per als membres del Comitè de Seguretat i Salut.
4. Els membres del Comitè de Seguretat i Salut podran assistir una vegada a l'any a cursos en matèria de Seguretat i Salut Laboral que no excedeixin de cinc dies de durada, sense minva en la seva retribució pel que percebran la totalitat del salari fix i, dels complements variables, la mitjana del percebut en els tres mesos immediatament anteriors; les hores invertides en els esmentats cursos no s'imputaran al crèdit horari, reconegut als Delegats i Delegades de prevenció, a l'article 37 de la Llei 31/1995 de 8 de novembre.

Capítol X

Faltes i sancions

Secció 1a

Faltes

Article 66

Principis d'ordenació i faltes

1. Principis d'Ordenació

1) Les presents normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment de la disciplina laboral, que és un aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de treballadors i treballadores i de les empreses.

2) Les faltes, sempre que siguin constitutives d'incompliment contractual greu i culpable del treballador o de la

CVE-DOGC-A-18170037-2018

treballadora, podran ser sancionades per la direcció de l'Empresa d'acord amb la graduació que s'estableix al present capítol.

3) Tota falta comesa pels treballadors i les treballadores es classificarà en lleu, greu o molt greu.

4) La falta, sigui quina fos la seva qualificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador o a la treballadora.

5) La imposició de sancions per faltes greus i molt greus serà notificada amb caràcter previ per escrit als representants legals dels treballadors i treballadores, si n'hi hagués.

La imposició de sancions per faltes lleus que comportin suspensió d'ocupació i sou serà informada als representants legals dels treballadors i treballadores si el treballador o la treballadora sancionada així l'autoritza.

6) La valoració de les faltes i les corresponents sancions imposades per la direcció de l'Empresa seran sempre revisables davant de la jurisdicció competent, en el cas de la qual l'empresa haurà de demostrar, en el corresponent procediment judicial, els fets imputats a la carta de sanció.

7) No es podran imposar sancions que consisteixin en la reducció de la durada de les vacances o una altra minoració dels drets al descans del treballador/a o multa d'haver-hi.

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

2. Faltes

Graduació de les faltes

1. Es consideraran com faltes lleus:

a. El retard de més de cinc vegades a l'entrada al treball o si el total dels retards totalitzen més de trenta minuts al mes.

b. La inassistència injustificada al treball d'un dia durant el període d'un mes. Les absències alienes a la voluntat del treballador o de la treballadora que venguen motivades per circumstàncies extraordinàries i imprevisibles degudament acreditades, no es consideraran injustificades, sense perjudici que no tinguin caràcter retribuït.

c. La no-comunicació amb l'antelació prèvia deguda de la inassistència al treball per causa justificada, tret que s'acredités la impossibilitat de la notificació.

d. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps i sempre que això no hagués causat risc a la integritat de les persones o de les coses, en el cas de les quals podrà ser qualificat, segons la gravetat, com a falta greu o molt greu.

e. La desatenció i falta de correcció en el tracte amb el públic quan no perjudiquin greument la imatge de l'Empresa.

f. Les distraccions en la conservació del material que es tingués a càrrec o fos responsable i que produeixin deterioraments lleus del mateix.

2. Es consideraran com faltes greus

a. El retard de més de set vegades a l'entrada al treball o si el total dels retards totalitzen més de quaranta-cinc minuts al mes.

b. La inassistència injustificada al treball de dos a quatre dies durant el període d'un mes.

c. El destorb, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguessin incidència en la Seguretat Social.

d. La simulació de malaltia o accident, sense perjudici del previngut en el paràgraf i del següent apartat.

e. La suplantació d'un altre treballador o una altra treballadora, alterant els registres i controls d'entrada i sortida al treball.

f. La desobediència a les ordres i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o negligència en el treball, tret que d'elles derivessin perjudicis greus a l'empresa, causessin avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'empresa o comportessin

CVE-DOGC-A-18170037-2018

risc d'accident per a les persones, en el cas de les quals seran considerades com faltes molt greus.

g. La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observats als estris, eines, vehicles i obres al seu càrrec, quan se n'hagués derivat un perjudici greu a l'empresa.

h. La realització sense l'oportú permís de treball particulars durant la jornada, així com l'ocupació d'útils, eines, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa per a usos aliens als del treball encomanat, fins i tot fora de la jornada laboral.

i. El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que no produeixi gravi perjudici per a l'Empresa.

j. L'embriaguesa no habitual en el treball.

k. La falta de neteja personal quan pugui afectar el procés productiu o la prestació del servei i sempre que, prèviament, hagués existit l'oportú advertiment de l'empresa.

l. L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que no se'n derivés perjudici greu per a les persones o les coses.

ll. La disminució del rendiment normal en el treball de manera no repetida.

m. Les ofenses de paraules proferides o d'obra comeses contra les persones, dins del centre de treball, quan no revesteixin acusada gravetat.

n. Les derivades de l'establert en els apartats 1.d i i del present article.

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

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

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

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

3. Es consideraran com faltes molt greus

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

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

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

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

e. El trencament o violació de secrets d'obligada reserva que produeixi gravi perjudici per a l'empresa.

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

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

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

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

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

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

l. Qualsevol manifestació o forma d'assetjament, entesa com aquell comportament que té el propòsit o l'efecte

CVE-DOGC-A-18170037-2018

de menyscar la dignitat d'una persona, en particular quan es cregui un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, amb independència del mòbil del mateix, ja sigui per raó de sexe o obeeixi a altres circumstàncies.

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

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

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

Secció 2a

Sancions

Article 67

Sancions

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

1. Per faltes lleus: Amonestació escrita o suspensió durant un dia de treball i haver.
2. Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i haver de dos a cinc dies.
3. Per faltes molt greus: Suspensió d'ocupació i sou de quinze dies fins a seixanta dies, i acomiadament.

Article 68

Sancions a personal de direcció de centre de treball

Quan en un centre de treball o dependència es falti reiteradament als preceptes d'aquest Conveni o de les Lleis reguladores del treball, el Personal de direcció del mateix incorrerà en falta molt greu, i la sanció adequada que l'Empresa pugui imposar-li, a part de les assenyalades a l'article 67, serà la d'inhabilitació temporal o definitiva per ocupar llocs de direcció en qualsevol activitat.

Capítol XI

Article 69

Extinció del contracte per causes objectives

Sense perjudici de l'establert a l'article 53 de l'Estatut dels treballadors, en els supòsits d'extinció contractual previstos a l'article 52 c) de l'esmentada norma, s'establirà un període de consultes amb la representació dels treballadors i treballadores d'una durada màxima de 15 dies coincident amb els 15 dies a què es refereix l'article 53 c). Dita termini s'iniciarà amb la comunicació escrita al treballador, sent executiva la decisió empresarial a partir de la conclusió de l'esmentat període.

Capítol XII

CVE-DOGC-A-18170037-2018

Article 70

Procediment per a la inaplicació negociada de les condicions del conveni i per resoldre discrepàncies

Quan es presentin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors i treballadores es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors, a inaplicar a l'empresa les condicions de treball previstes al present conveni col·lectiu que afectin les següents matèries:

- a. Jornada de treball.
- b. Horari i distribució del temps de treball.
- c. Règim de treball a torns.
- d. Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e. Sistema de treball i rendiment.
- f. Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Si el període de consultes acaba amb acord, aquest haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no s'haurà de prolongar més enllà del moment en què resulti d'aplicació en l'empresa un nou Conveni col·lectiu. L'acord haurà de ser notificat a la Comissió paritària del conveni.

En cas de desacord durant el període de consultes, les parts, de forma conjunta o per separat, sotmetran la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Si no hi hagués pronunciament en aquell període, s'entendrà que s'ha acabat el tràmit sense acord.

Si no s'assolís un acord al si de la comissió paritària, les parts, de forma conjunta o per separat, sotmetran la resolució de la discrepància als procediments de solució de conflictes recollits en l'Acord Interprofessional de Catalunya 2015-2017, establint-se expressament el compromís de sotmetre's a un arbitratge obligatori i vinculant en el supòsit que a través dels procediments de conciliació o mediació no s'hagués solucionat la controvèrsia.

El resultat dels procediments que prevegi la inaplicació de condicions de treball del Conveni col·lectiu haurà de ser comunicat a l'Autoritat laboral als sols efectes de dipòsit, així com a la Comissió paritària del Conveni.

Disposicions addicionals

Primera

Com a excepció a l'establert a l'article 8 del present Conveni, es convé que l'increment salarial pactat es percebrà per tots els treballadors de forma real i efectiva i tan sols podrà ser compensat amb les quantitats que les Empreses haguessin abonat de forma voluntària o a compte del Conveni.

La compensació i absorció no es podrà aplicar sobre qualsevol retribució que tingui la consideració d'ajuda assistencial al treballador o a la treballadora.

Segona

Les actualitzacions de les taules salarials derivades dels pactes del present Conveni s'hauran d'aplicar, per a 2017 i 2018, a partir de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. En un altre cas, les empreses hauran d'estar al dispost a l'article 70 del Conveni col·lectiu. Les taules salarials de 2017 s'aplicaran amb efectes d'1 de gener de 2017 i les de 2018 amb efectes d'1 de gener de 2018.

CVE-DOGC-A-18170037-2018

Tercera

Les parts presentaran per al seu registre la traducció del present Conveni col·lectiu a la llengua catalana, amb la finalitat que es publiqui en ambdues llengües, catalana i castellana. Sense perjudici d'aquesta traducció, en cas de discrepància o dubte interpretatiu, prevaldrà la versió en llengua castellana.

Quarta

Les empreses facilitaran als representants dels treballadors i treballadores una fotocòpia de cada contracte de posta a disposició que com a empreses usuàries concertin amb una Empresa de Treball Temporal.

Cinquena

Contractes temporals

El nombre màxim de treballadors i treballadores amb aquest tipus de contracte, per evitar possibles abusos en la contractació temporal, no podrà excedir del 30% de la plantilla del centre de treball durant l'any 1999, el 25% durant l'any 2000 i el 20% durant l'any 2001 i següents. Els percentatges indicats per a cada un dels anys s'incrementaran en funció de la creació d'ocupació fix, és a dir, el percentatge de contractes temporals augmentarà d'acord amb el percentatge de personal fix que s'hagi contractat en l'any natural anterior.

D'aquesta forma, si per exemple l'any 2000 s'incrementés el personal fix de plantilla en un 3% respecte a l'any 1999, el percentatge màxim de contractes temporals per a l'any 2001 no serà del 20% sinó del 23%.

Sisena

Les parts acorden la creació d'una Comissió paritària sectorial per a la Igualtat, que estarà integrada per quatre membres de cada una de les representacions empresarial i dels treballadors i treballadores signants del Conveni col·lectiu, que es reunirà una vegada al semestre amb la finalitat d'estudiar mesures que fomentin l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre homes i dones.

Setena

En les empreses de més de cent treballadors i treballadores es constituirà una Comissió per a la formació.

Vuitena

A la representació dels treballadors i treballadores que ha format part de la Comissió Negociadora del present Conveni col·lectiu se li abonaran 522.71 Euros en total, en concepte de despeses.

Novena

Els signants del present Conveni col·lectiu són:

L'Associació de Fabricants de Preparats Alimentaris Especials i Dietètics de Catalunya.

CC.OO d'Indústria de Catalunya.

La Federació d' Indústria, Construcció i Agro (FICA) de l'UGT de Catalunya.

Desena

Les empreses que compti amb una plantilla de més de 100 treballadors i treballadores disposaran d'un Pla d'Igualtat en l'empresa. A tal fi, en el termini de dos mesos des de la publicació del conveni col·lectiu al DOGC, s'haurà de constituir en aquestes empreses una comissió dirigida a l'elaboració de tal pla, que disposarà del termini d'un any per a la realització del mateix. La Comissió paritària del Conveni col·lectiu podrà intervenir, a

CVE-DOGC-A-18170037-2018

petició d'alguna de les parts, en el supòsit que els treballs dirigits a l'elaboració del Pla d'Igualtat es bloquegin en alguna fase del seu desenvolupament.

Onzena

Els articles 16, 17 i 18 tenen fins al 31 de desembre de 2017 el redactat que seguidament es relacionarà, quedant substituïts amb efectes d'1 de gener de 2018 pels articles que es recullen en el text del Conveni col·lectiu pel canvi del sistema de classificació de categories professionals a grups professionals.

El text dels articles 16, 17 i 18 de vigents fins al 31 de desembre de 2017 és el següent:

Article 16

Classificació del personal al servei de l'Empresa

Les classificacions del personal són merament enunciatives i no suposen l'obligació de tenir proveïts tots els grups enunciats, com tampoc les categories professionals en què es divideixen, si les necessitats i volum de l'empresa no el requereix.

El personal que presti els seus serveis en l'empresa es classificarà tenint en compte les funcions que realitza en un dels tres següents grups professionals:

I. Personal tècnic i administratiu.

II. Mercantils.

III. Obrers i obreres.

Grup I. Personal Tècnic i Administratiu

Queden classificats a aquest grup els qui realitzen feines que exigeixin, amb titulació o sense ella, una adequada competència o pràctica, exercint funcions de tipus facultatiu, tècnic o de direcció especialitzada i els qui realitzin feines de mecànica administrativa, comptables i altres d'anàlegs.

Grup II. Mercantils

Comprèn el personal que es dediqui a la promoció de les vendes, comercialització dels productes elaborats per l'empresa i el desenvolupament de la seva publicitat, com també a la venda dels mateixos, ben a l'engròs o en la condició de venda a la menuda i pel sistema d'autovenda, ja treballi a la mateixa localitat en la qual radica la fabricació dels productes com en aquelles altres en les quals hi hagi oficines, dipòsits de distribució o delegacions de vendes pròpies.

Grup III. Obrers i Obreres

Inclou aquest grup al personal que executa fonamentalment treball d'índole material o mecànic.

En els tres anteriors grups professionals es comprendran les següents categories

I. Personal tècnic i administratiu

1. Personal amb titulació

a) De grau superior: El personal que posseeix títol universitari o d'Escola Especial Superior.

b) De grau mitjà: El personal que posseeix el corresponent títol expedit per les Entitats capacitades per a això.

2. Personal no titulat

Encarregat o Encarregada general, Mestre o Mestre de fabricació, Personal de direcció de taller i Personal de direcció de secció.

3. Oficines tècniques d'organització.

Personal de direcció d'organització de primera i segona, Personal Tècnic d'organització de primera i segona, Auxiliars d'organització i Auxiliari tècnic.

CVE-DOGC-A-18170037-2018

4. Personal tècnic de procés de dades.

Personal de direcció de procés de dades, Analista-Persona de Programació, Personal de Programació, Personal Operador i Auxiliar Tècnic.

5. Personal administratiu.

Personal de direcció d'Administració de primera, Personal de direcció d'Administració de segona, Oficial de primera, Oficial de segona, Auxiliar d'Administració de primera, Auxiliar d'Administració de segona.

6. Personal de laboratori.

Oficial de 1a laboratori, Oficial de 2a laboratori, Auxiliar de laboratori i Auxiliar tècnic.

7. Altres categories

Personal de consergeria, Personal cobrador, Ordenança, Personal de porteria, Guarda.

II. Mercantils

Personal de direcció de vendes, Personal de supervisió de vendes, Promotor o Promotora de propaganda i/o publicitat, Venedor o Venedora d'autovenda, Viatjant, Corredor de plaça, Degustador-Promotor o Degustadora-Promotora, Monitor o Monitora. Dependent o Dependenta de 18 o més anys, Dependent o Dependenta, Ajudant, Repartidor o Repartidora, i Auxiliar Mercantil.

III. Personal obrer

a) Personal de producció i Cuina Industrial: Oficial de primera, Oficial de segona, Ajudant i Auxiliar de Serveis.

b) Personal d'acabat, envasat i empaquetat: Oficial de primera, Oficial de segona, Ajudant i Auxiliar de Serveis.

c) Personal d'oficis auxiliars: Oficial de primera, Oficial de segona, Auxiliar d'oficial i Conductor o Conductora de carretó mecànic.

d) Peonatge: Peó i Personal de neteja.

e) Altres categories: Magatzemista, Basculer i Mosso de magatzem.

Secció 2a

Definicions de les categories professionals

Article 17

Definicions de les categories professionals

I. Personal tècnic i administratiu.

Personal amb titulació.

a) Personal Tècnic titulat de Grau superior: És qui en possessió de títol acadèmic superior exerceix a l'empresa funcions, amb comandament o sense ell, pròpies de la seva titulació.

b) De Grau mitjà: És qui en possessió de títol acadèmic de Grau mitjà exerceix a l'empresa funcions pròpies de la seva titulació.

2. Personal sense titulació

a) Encarregat o Encarregada general: És qui, sota les ordres immediates de la direcció, coordina i controla les diferents seccions, desenvolupant els corresponents plans, programes i activitats, ordenant l'execució dels treballs, responnent davant de l'Empresa de la seva gestió.

b) Mestre o Mestra de fabricació: És qui, procedint de categories inferiors, té els coneixements tècnics de la fabricació en les seves respectives fases, tenint per missió conèixer i interpretar les fórmules i anàlisi de productes, facilitar les dades de despeses de mà d'obra, matèries primeres, avenços i pressupostos, especificant amb tot detall els cicles d'elaboració. Haurà de tenir iniciativa i sentit artístic, en el seu cas, per a

CVE-DOGC-A-18170037-2018

la bona presentació dels articles que elabori, profund coneixement de les màquines fetes servir, sent responsable davant de l'empresa de tota anomalia, tant a la maquinària com a la producció.

c) Personal de direcció de taller: És qui, a les ordres de l'Empresa, porta per delegació la direcció del taller i sap executar, plantejar i preparar tots els treballs que en el mateix es realitzin.

d) Personal de direcció de secció: És qui, amb coneixements tècnics i pràctics acreditats, dirigeix el treball del Personal d'ofici seguint instruccions del seu superior immediat i és responsable en la forma següent:

De la manera d'ordenar-se aquell i de la seva disciplina.

3. Oficines tècniques d'organització: El personal tècnic que integra aquest grup es divideixen de la següent manera

a) Personal de direcció de primera: És el personal tècnic que, amb comandament directe sobre el Personal d'ofici i el Personal tècnic d'organització i el Personal de direcció de segona, té la responsabilitat del treball, disciplina i seguretat personal, d'acord amb l'organització de l'entitat, fins al límit en què es quedi fixada la seva autoritat pel Reglament interior de l'Empresa. La seva actuació està subordinada a motius prefixats, dins dels quals, i amb iniciativa pròpia, realitza tota classe d'estudis de temps i millores de mètodes, programació, planejament, inspecció i control de tots els casos; programació, estudi i desenvolupament de les tècniques de qualificació o valoració de tasques, seguretat en el treball, selecció i formació de personal. Haurà d'interpretar tota classe de plànols, interpretació i distribució de tota classe de fitxes completes, fer avaluacions de materials precisos per a treballs les dades dels quals s'obtinguin tant de com sobre obres. Podrà exercir missions de Personal de direcció dins de l'àmbit de les funcions referents a utilització de màquines, instal·lacions i mà d'obra, procés, llançament, costos i resultats econòmics. S'assimilarà a la categoria de Personal tècnic en cap.

b) Personal de direcció de segona: Treballarà normalment a les ordres del Personal de direcció de primera, a qui podrà substituir en les seves absències. Exercirà el treball d'aquest quan la classe i complexitat de les funcions a realitzar no siguin d'importància justificativa de l'existència d'un Personal de direcció de primera. Serà assimilat a Personal tècnic amb títol superior.

c) Personal tècnic d'organització de primera: És el Personal tècnic que està a les ordres del Personal de direcció de primera o segona, si aquest existís, i realitza o pot realitzar alguns dels treballs següents relatius a les funcions d'organització científica del treball: cronometratge i estudis de temps de tota classe; estudi de millores de mètodes amb saturació d'equips de qualsevol nombre de personal operari i estimacions econòmiques; confecció de normes o tarifes de treball de dificultat mitjana; confecció de fitxes completes, definició dels lots o conjunts de treball amb finalitat de programació, càlculs dels temps de treball dels mateixos; establiments de quadres de càrrega en tots els seus casos; establiment de necessitats completes de materials partint de dades obtingudes en plànol o sobre obra encara comptant amb dificultats d'apreciació, especejament de tota classe i croqitzacions consegüents; col·laboració a l'establiment de l'ordre de muntatge per a lots de peces o zones de funcions de plantejament general de la producció; col·laboració i resolució de problemes de plantejament de dificultat mitjana i representacions gràfiques, anàlisi i descripció i especificació de tota classe de tasques i llocs de treball, estudi i classificació dels llocs i mètodes personals; organigrames i escales salarials; seguretat en el treball selecció i formació del personal. Assimilat a Personal de direcció de primera administratiu.

d) Personal tècnic d'organització de segona: És el Personal tècnic que a més de fer els treballs propis d'Auxiliar d'organització, realitza o en pot realitzar alguns dels següents: cronometratge, col·laboració en la selecció de dades per a la confecció de normes, estudi de mètodes de treball de dificultat mitjana i saturació d'equip, de fins a tres variables; confecció de fitxes completes de dificultat mitjana; estimacions econòmiques; informar d'obres amb dificultats d'apreciació a la presa de dades; definició de conjunt de treballs amb indicacions precises dels seus superiors; càlcul de temps amb dades; traçat sobre plànols i obres de dificultat mitjana; especejament de dificultat mitjana i croqització consegüent; avaluació de necessitats de materials en cas de dificultat normal; col·laboració en funcions de planejament i representacions gràfiques, anàlisi, descripció i especificació de tota classe de tasques i llocs de treball; estudi de classificació dels llocs de mèrits personals; organigrames i escales salarials, seguretat en el treball, selecció i formació del personal. Assimilat a Personal de direcció de segona administratiu.

e) Auxiliar d'organització: És el treballador o la treballadora major de divuit anys que, a les ordres d'un Personal tècnic d'organització o de qui li supleixi en les seves funcions, realitza alguns treballs, tals com cronometratges senzills, acumulació de dades amb directrius ben definides; revisió i confecció de fulls de treball; anàlisi i pagament; control d'operacions senzilles; arxiu i numeració de plànols i documents; fitxes d'existències de materials i fitxes de moviment de comandes (tasca essencialment de transcripció d'informació); càlculs de temps, partint de dades i normes o tarifes ben definides; representacions gràfiques. A efectes salarials, tindran el mateix nivell que el Personal d'ofici administratiu de primera.

Els auxiliars amb més de quatre anys de servei ascendiran a Personal tècnic d'Organització de segona.

CVE-DOGC-A-18170037-2018

f) **Auxiliar tècnic:** És el treballador o la treballadora major de 18 anys que, a les ordres d'un Personal Tècnic qualificat, realitza operacions auxiliars i purament mecàniques inherents al treball, requerint el suport i la consulta a altres companys de feina, atesa la seva falta de coneixement dels processos tècnics desenvolupats en el Departament on presti serveis.

4. Personal tècnic de processos de dades.

a) **Personal de direcció de procés de dades:** És el Personal tècnic responsable de les activitats del procés de dades mitjançant ordinador, així com del treball dels equips d'analistes-Personal de programació, Personal de programació i operadors.

Les seves funcions consistiran a avaluar les necessitats de l'empresa en matèria de processos de dades, proposar els objectius a aconseguir i recomanar l'adquisició dels mitjans de maquinari i el programari més idonis, col·laborar amb els departaments usuaris en la creació de les aplicacions adequades a les seves necessitats, supervisar i dirigir les activitats d'anàlisi funcional i orgànic, programació i explotació, i representar l'empresa en les relacions amb Centres de Càlcul externs; finalment, estudiar i proposar la introducció de canvis i modificacions en els mitjans fets servir d'acord amb l'evolució tecnològica dels equips i sistemes informàtics.

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

c) **Personal de programació:** És el Personal tècnic en informàtica que, a partir de la informació i instruccions detallades per l'Analista-Personal de programació i atenent el programari de base de la instal·lació, dissenya i codifica el programa de l'aplicació en el llenguatge determinat; realitza les proves i acoblaments necessaris per aprofitar altres programes existents i aconseguir els resultats previstos.

d) **Personal operador:** És la persona especialista en informàtica la missió de la qual és introduir a la màquina els programes dissenyats pel Personal de programació segons el pla i instruccions rebudes.

e) **Auxiliar tècnic:** És el treballador o la treballadora major de 18 anys que, a les ordres d'un Personal Tècnic qualificat, realitza operacions auxiliars i purament mecàniques inherents al treball, requerint el suport i la consulta a altres companys de feina, atesa la seva falta de coneixement dels processos tècnics desenvolupats en el Departament on presti serveis.

5. Personal administratiu

a) **Personal de direcció d'administració de primera:** És el treballador o la treballadora que amb coneixements complets del funcionament de tots els serveis administratius porta la responsabilitat i direcció total de la marxa administrativa de l'empresa.

b) **Personal de direcció d'administració de segona:** És el treballador o la treballadora que a les ordres de qui dirigeix la marxa administrativa de l'empresa, funciona amb autonomia dins de la comesa assignada al departament o secció que regeix, ordenant el treball del personal que doni servei en el mateix.

Dins d'aquesta categoria s'inclouran, sense perjudici de la millor que puguin adquirir, els Comptables i Caixer o Caixera.

c) **Oficial de primera:** És el treballador o la treballadora amb un servei determinat al seu càrrec que, amb iniciativa i responsabilitat restringida, amb o sense altres empleats als seus ordres, executa algun dels següents treballs: Funcions de cobrament i pagament, depenent directament d'un Caixer o Caixera o de Personal de direcció i desenvolupant la seva tasca com a ajudant o auxiliar d'aquest, sense tenir firma ni fiança; factures i càlculs de les mateixes, sempre que sigui responsable d'aquesta missió, càlcul d'estadística, transcripció en llibres de comptes corrents, diari, major, corresponsals, redacció de correspondència amb iniciativa pròpia, liquidacions i càlcul de les nòmines de salaris, sous i operacions anàlogues. S'inclouen en aquesta categoria el personal de taquimecanografia en un idioma estranger.

d) **Oficial de segona:** És el treballador o la treballadora amb iniciativa restringida i amb subordinació a Personal de direcció o Oficials de primera, si n'hi hagués, que efectua operacions auxiliars de comptabilitat i coadjuvants de les mateixes, organització d'arxius o fitxers corresponents sense iniciativa i altres treballs similars. En aquesta categoria s'inclourà el Personal de taquimecanografia en idioma nacional.

e) **Auxiliar Personal d'Administració de primera.** - És el treballador o la treballadora que, amb una experiència en l'empresa igual o superior a nou mesos, es dedica dins de l'oficina a operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques inherents al treball en aquella, sense iniciativa pròpia però amb

CVE-DOGC-A-18170037-2018

l'autonomia i resolució que li atorguen la formació pràctica i experiència prèvia acreditades en l'empresa i el coneixement dels sistemes informàtics i els mètodes de treball que es fan servir en el Departament. A aquesta categoria s'integra el Personal de telefonia i de mecanografia.

f) **Auxiliar Personal d'administració de segona:** És el treballador o la treballadora que, amb una experiència en l'empresa inferior a vint-i-quatre mesos, es dedica a l'oficina a operacions elementals administratives i a les purament mecàniques inherents al treball en aquella, sense iniciativa pròpia i requerint el suport i la consulta a altres companys de feina, atesa la seva falta de coneixement suficient dels sistemes i mètodes aplicats en el Departament.

Cap treballador ni treballadora no podrà romandre prestant serveis en la categoria professional d'Auxiliar personal administratiu de segona durant un període superior a vint-i-quatre mesos per la qual cosa, superat aquest termini, promocionarà automàticament a la categoria superior, d'Auxiliar personal administratiu de primera, tant si aquells vint-i-quatre mesos de prestació de serveis s'arriben en virtut d'un únic contracte de treball o en virtut de diversos contractes de treball celebrats amb o sense solució de continuïtat

6. Personal de laboratori

a) **Auxiliar de laboratori:** És qui, sota la supervisió del seu superior, realitza anàlisi, dosificació de fórmules i determinacions de laboratori, es cuida del bon estat dels aparells i de la seva homologació, s'ocupa de l'obtenció de determinades mostres de forma convenient i d'estendre els certificats de qualitat i butlletins d'anàlisi.

b) **Oficial de 2a de laboratori:** Realitza les mateixes tasques que l'auxiliar de laboratori però amb elevada autonomia. A més, interpreta dades, planifica proves i assajos, modifica registres i documentació, resol problemes clau proposant solucions i verificant la seva resolució definitiva.

c) **Oficial de 1a de laboratori:** Realitza les mateixes tasques que l'Oficial de 2a però amb superior autonomia. Gestiona el Departament en cas necessari.

d) **Auxiliar tècnic:** És el treballador o la treballadora major de 18 anys que, a les ordres de Personal tècnic qualificat, realitza operacions auxiliars i purament mecàniques inherents al treball, requerint el suport i la consulta a altres companys o companyes de feina, atesa la seva falta de coneixement dels processos tècnics desenvolupats en el Departament on presti serveis.

7. Altres categories:

a) **Conserge:** És qui, al capdavant dels Ordenances, Personal de porteria i Personal de neteja, es cuida de la distribució del treball, de l'ornament i policia de les diferents dependències.

b) **Personal cobrador:** És el treballador o la treballadora major d'edat que amb iniciativa i responsabilitat restringida, i per ordre de l'empresa, realitza cobraments i transporta moneda, talons o altres documents en contravalor monetari o auxilia els Caixers o Caixeres en operacions elementals o purament mecàniques.

c) **Guarda:** És qui té com a comesa funcions de vigilància.

d) **Ordenança:** És el Personal subaltern la missió del qual consisteix a fer encàrrecs, còpies de documents, realitzar els encàrrecs que se li encomanen entre un o un altre departament, recollir i lliurar correspondència i quants treballs elementals anàlegs puguin encomanar-se-li.

e) **Personal de porteria:** És qui, d'acord amb les instruccions rebudes dels seus superiors, es cuida dels accessos als magatzems, a les fàbriques o locals industrials i oficines, realitzant funcions de custòdia i vigilància.

II. Personal mercantil.

a) **Personal de direcció de vendes:** És qui al capdavant de la Secció central de vendes o de la de Propaganda i/o Publicitat de l'empresa, i a les ordres immediates de la direcció, orienta i dona unitat a la tasca de tot el personal integrat a la seva Secció.

b) **Personal de Supervisió de Vendes:** És qui té per funcions primordials programar les rutes dels Viatjants i del personal venedor, inspeccionar els mercats i visitar els dipòsits si n'hi hagués i recórrer personalment les rutes quan se li ordeni o l'estimi necessari, controlant la tasca dels Agents al seu càrrec.

c) **Promotor o Promotora de Propaganda i/o Publicitat:** És qui a les ordres del Cap realitza i orienta la propaganda científica i comercial.

CVE-DOGC-A-18170037-2018

d) Venedor o Venedora d'autovenda: És qui s'ocupa d'efectuar la distribució a clients de l'Empresa, conduint el vehicle apropiat que se li assigni, efectuant els treballs de càrrega i descarrega del mateix, cobrament i liquidació de la mercaderia i en el seu cas les activitats de promoció i prospecció de vendes i publicitat informant diàriament els seus superiors de la seva gestió, procurant el manteniment i conservació del seu vehicle.

e) Viatjant: És qui al servei exclusiu d'una empresa té per comesa viatjar en una ruta predeterminada per oferir els productes, exhibir el mostrari, prendre nota de comandes, informar sobre els mateixos i cuidar-se que es compleixin.

f) Corredor de plaça: És qui al servei exclusiu d'una empresa, de manera habitual, realitza les funcions atribuïdes al Viatjant, però limitades a la localitat que se li assigni.

g) Degustador-promotor o Degustadora-promotora: És qui al servei exclusiu d'una Empresa, de manera habitual, es dedica a la promoció d'un producte en diversos establiments comercials, mitjançant els mostraris que l'empresa posa a la seva disposició.

h) Monitor o Monitora: És el que realitza les funcions d'ensenyament i suplència de venedors, així com la suplència del Personal de supervisió i, en els casos que l'empresa consideri convenient, per necessitats d'incrementar les vendes d'alguna ruta, se li pot assignar aquesta per temps determinat fins a emplenar l'objectiu.

i) Dependent o Dependenta de 18 o més anys: És qui al servei exclusiu d'una empresa està encarregat de realitzar les vendes i té coneixements pràctics dels articles el despatx dels quals li està confiat de manera que pugui orientar al públic.

j) Dependent o Dependenta: És qui sent menor de 18 anys, té encomanada la funció de realitzar les vendes, partint dels coneixements pràctics que el Dependent o Dependenta major de 18 anys li vagi transmetent.

k) Ajudant: És qui ajuda la realització de les tasques encomanades als dependents, estant capacitat per suplir aquests últims en cas d'absència, mentre duri la seva situació laboral en aquesta categoria.

l) Repartidor o Repartidora: És aquell treballador o aquella treballadora que, en totes les indústries subjectes a aquest Conveni, realitza el repartiment, distribució i lliurament de la mercaderia, cobrant o no l'import de les factures.

ll) Auxiliar mercantil: És qui realitza funcions de comercial, repartiment i/o distribució de mercaderies, productes o catàlegs, amb una supervisió més gran del superior immediat o que actua en zones reduïdes de treball o en una gamma reduïda de productes.

III. Personal obrer.

1. Personal de producció i cuina industrial.

a) Oficial de primera: És qui, amb la deguda perfecció i adequat rendiment, executa, amb iniciativa i responsabilitat, totes o algunes tasques pròpies del mateix, amb productivitat i resultats correctes, coneixent les màquines, útils i eines que tingui al seu càrrec per cuidar-se de la seva normal eficàcia, greixatge i conservació, posant en coneixement dels seus superiors qualsevol desperfecte que observi i que pugui disminuir la producció.

b) Oficial de segona: Integraran aquesta categoria qui, sense arribar a la perfecció exigida per al Personal d'ofici de primera, executen les tasques abans definides amb prou correcció i eficàcia.

c) Ajudant: És qui ajuda en la realització de les tasques encomanades al Personal d'ofici de primera i segona, estant capacitat per suplir a aquests últims en cas d'absència mentre duri la seva situació laboral en aquesta categoria, ateses la seva formació pràctica i experiència prèvia acreditades en l'empresa per un període igual o superior a nou mesos i el coneixement dels processos productius desenvolupats a la Secció on deixa els seus serveis.

d) Auxiliar de serveis: És el treballador o la treballadora que, amb una experiència en l'empresa inferior a vint-i-quatre mesos, ajuda en la realització de les tasques encomanades al Personal d'Ofici de primera i segona, sense estar capacitat per suplir a aquests últims en cas d'absència i requerint el suport i la consulta a altres companys o companyes de feina, atesa la seva falta de coneixement suficient dels processos productius desenvolupats a la Secció on presta els seus serveis.

Cap treballador ni treballadora no podrà romandre prestant serveis en la categoria professional d'Auxiliar de serveis durant un període superior a vint-i-quatre mesos per la qual cosa, superat aquest termini,

CVE-DOGC-A-18170037-2018

promocionarà automàticament a la categoria superior, d'Ajudant, tant si aquells vint-i-quatre mesos de prestació de serveis s' en virtut d'un únic contracte de treball o en virtut de diversos contractes de treball celebrats amb o sense solució de continuïtat.

2. Personal d'envasament, acabat i etiquetat.

a) Oficial de primera: És qui es dedica a oficis complementaris de la producció tals com envasament, empaquetament, etiquetat, acabat i altres serveis complementaris de les seccions de producció, realitzant-los tant a màquina com a mà, amb la deguda perfecció i adequat rendiment.

b) Oficial de segona: És qui realitza les mateixes comeses assignades al Personal d'ofici de primera amb un rendiment o grau d'especialització menor que aquest i la neteja dels estris, utensilis i envasament destinats a producció.

c) Ajudant: És qui ajuda en la realització de les tasques encomanades al Personal d'ofici de primera i segona, estant capacitat per suplir a aquests últims en cas d'absència mentre duri la seva situació laboral en aquesta categoria, ateses la seva formació pràctica i experiència prèvia acreditades en l'empresa per un període igual o superior a nou mesos i el coneixement dels mètodes fets servir en el desenvolupament d'aquests serveis complementaris de la Secció on deixa els seus serveis.

d) Auxiliari de serveis: És el treballador o la treballadora que, amb una experiència en l'empresa inferior a vint-i-quatre mesos, ajuda en la realització de les tasques encomanades al Personal d'ofici de primera i segona, sense estar capacitat per suplir a aquests últims en cas d'absència i requerint el suport i la consulta a altres companys de feina, atesa la seva falta de coneixement suficient dels mètodes fets servir en el desenvolupament d'aquests serveis complementaris de la Secció on presta els seus serveis.

Cap treballador ni treballadora no podrà romandre prestant serveis en la categoria professional d'Auxiliari de serveis durant un període superior a vint-i-quatre mesos per la qual cosa, superat aquest termini, promocionarà automàticament a la categoria superior, d'Ajudante, tant si aquells vint-i-quatre mesos de prestació de serveis s'assoleixen en virtut d'un únic contracte de treball o en virtut de diversos contractes de treball celebrats amb o sense solució de continuïtat.

3. Personal d'oficis auxiliars.

a) Oficial de primera: És qui tenint un dels oficis clàssics, ho practica i aplica amb tal grau de perfecció que no només li permet dur a terme treballs generals del mateix, sinó aquells altres que suposen especial afany i delicadesa. Tindran aquesta categoria el Personal Conductor de camions, tractors, cotxes de turisme o màquines mòbils que requereixin o no trobar-se en possessió del permís de conduir, Fusters/eres, Paletes, Electricistes, Mecànics, etc.

b) Oficial de segona: És qui, sense arribar a l'especialització exigida per als treballs perfectes, executa els corresponents a un determinat ofici amb prou correcció i eficàcia.

c) Auxiliari d'Oficial: És el treballador o la treballadora que, amb una experiència en l'empresa inferior a vint-i-quatre mesos, ajuda en la realització de les tasques encomanades al Personal d'ofici de primera i segona, sense estar capacitat per suplir a aquests últims en cas d'absència i requerint el suport i la consulta a altres companys de feina, atesa la seva falta d'experiència en el desenvolupament de l'ofici auxiliar de què es tracti.

Cap treballador ni treballadora no podrà romandre prestant serveis en la categoria professional d'Auxiliari d'oficial durant un període superior a vint-i-quatre mesos per la qual cosa, superat aquest termini, promocionarà automàticament a la categoria superior, d'Oficial de segona, tant si aquells vint-i-quatre mesos de prestació de serveis s'assoleixen en virtut d'un únic contracte de treball o en virtut de diversos contractes de treball celebrats amb o sense solució de continuïtat.

d) Personal conductor de carretó mecànic: És qui estant habilitat per a la conducció de màquines transportables mecàniques, realitza funcions de transport a l'interior del recinte de l'Empresa.

4. Peonatge.

a) Peó: És el treballador o la treballadora major de divuit anys amb l'encàrrec d'executar tasques per a la realització del qual es requereix predominantment l'aportació de l'esforç físic.

b) Personal de neteja: És qui, al servei de l'Empresa, es dedica a la neteja dels locals de fabricació, magatzem, oficines, serveis, etc.

5. Altres categories professionals

a) Magatzemista: És qui està encarregat de despatxar les comandes als magatzems, rebre les mercaderies i distribuir-les a les lleixes, registrant en llibres de material el moviment que s'hagi produït durant la jornada.

CVE-DOGC-A-18170037-2018

b) Basculer: És qui té per missió pesar i registrar en els llibres corresponents les operacions esdevingudes durant el dia a les dependències o seccions en què presti els seus serveis.

c) Mosso de magatzem: És el treballador o la treballadora gran de divuit anys que té a càrrec seua tasques manuals o mecàniques al magatzem i ajuda al mesurament, pesada i trasllat de les mercaderies.

Secció 3a

Ascensos

Article 18

Ascensos

1. El personal al servei de les empreses, tindrà dret preferent a cobrir les vacants existents en qualsevol de les categories professionals en l'especialitat respectiva dins de la seva Empresa, de conformitat amb les següents normes:

Primera

Personal tècnic: Serà, en tot cas, de lliure designació de l'Empresa.

Segona

Personal administratiu: Les persones amb càrrecs en la direcció, persones executiva, de confiança i Personal de direcció d'administració de primera seran de lliure designació de l'Empresa.

Els llocs de Personal de direcció d'administració de segona i Oficials de primera i segona seran coberts mitjançant tres torns rotatius:

1. Antiguitat entre els i les pertanyents a la categoria immediata inferior.
2. Concurs-oposició entre els i les pertanyents a les categories immediatament inferiors.
3. Lliure designació, fins i tot entre persones alienes a l'Empresa.

El càrrec de Caixer o Caixera quedarà exceptuat de les normes precedents i, en conseqüència, es proveirà lliurement per l'empresa.

Tercera

Mercantil:

Serà de lliure designació de l'Empresa.

Quarta

Personal obrer: Els llocs d'oficial de primera es cobriran: el 50 per 100, per antiguitat, i la resta, per lliure designació de l'Empresa; en ambdós casos, prèvia prova d'aptitud entre el personal de la categoria immediata inferior.

Cinquena

Altres Categories:

1. Els llocs d'Ordenança es proveiran entre el personal de l'Empresa que, com a conseqüència d'accident o incapacitat, tingui disminuïda la seva capacitat, i, preferentment, entre els qui no puguin exercir cap altre ofici o ocupació amb rendiment normal, per les esmentades causes.

El restant personal d'aquest grup serà de lliure designació de l'empresa entre el personal de la mateixa que ho sol·liciti, i, de no existir sol·licitant, entre el personal aliè a la mateixa.

2. La Comissió que analitzi les proves d'aptitud i elegeixi la persona a ascendir per antiguitat i per lliure designació, en el cas del personal administratiu, obrer i obrera, serà composta en cada una de les empreses per una representació paritària de direcció i Comitè o Delegats i Delegades de personal.

Dotzena

CVE-DOGC-A-18170037-2018

S'adjunta com a Annex IV la taula de conversió de categories professionals a grups professionals que s'haurà d'aplicar a fi que entre amb efectes d'1 de gener de 2018 el nou sistema de classificació professional.

Tretzena

A l'Àrea funcional mercantil, a causa de la singularitat de la seva activitat, els imports que es puguin percebre en concepte de comissions o incentius per venda, promoció o repartiment, ja hi hagi aquests sistemes retributius en les empreses o ja siguin de nova creació, tindran la consideració de complements salarials absorbibles i compensables per qualsevol quantitat que pugui haver d'abonar-se pels conceptes de conveni col·lectiu, exceptuant els increments de conveni col·lectiu, si es produeix un canvi de grup professional, per qualsevol motiu, ja es produeixi a l'entrada en vigor del conveni col·lectiu o posteriorment, encara que entre ells no siguin considerats com a complements homogenis. S'inclou a la facultat d'aplicar l'esmentada absorció i compensació, en els termes establerts, el canvi retributiu com a conseqüència de deixar d'aplicar-se les taules salarials per al personal d'accés en aquesta Àrea mercantil.

Catorzena

El personal que acrediti, el desembre de 2017, alguna de les categories professionals que es relacionen a l'Annex II tindran de dret ad personam a tenir els complements mensuals salarials que s'indiquen, com a conseqüència de la desaparició de les categories professionals i l'entrada en vigor d'un nou sistema de classificació per grups professionals. Aquest complement personal no serà absorbible ni compensable amb cap increment salarial futur de Conveni col·lectiu. Aquest complement no es percebrà pel personal contractat a partir de l'1 de gener de 2018.

Es percebrà en les dotze mensualitats, en les gratificacions extraordinàries de juny, Nadal i en la participació en beneficis, sent en aquesta última en el percentatge establert a l'article 34 del Conveni col·lectiu.

Disposicions transitòries

Primera

Tots els articles del Conveni col·lectiu que no hagin estat expressament modificats es mantindran en els mateixos termes en què van ser pactats a l'anterior conveni.

Les introduccions en el text del Conveni col·lectiu, fruit de la negociació col·lectiva, seran d'aplicació des de l'endemà de la firma del Conveni col·lectiu, sense perjudici de les taules salarials, per a les que s'estarà al dispostat en la Disposició addicional segona.

Segona

Els imports recollits als Annexos I i II inclouen actualitzats els increments acordats per a 2017 i 2018. Aquestes taules salarials per als anys 2017 i 2018 no seran en cap cas objecte de revisió.

Tercera

Plus vinculació

L'import del Plus vinculació a què es refereix l'article 25 del present Conveni col·lectiu estarà integrat pels següents conceptes:

- La quantia que, en concepte d'Antiguitat, percebent cadascun dels treballadors i les treballadores afectats per la congelació del complement d'Antiguitat.
- El valor d'un trienni (la quantia mensual que correspongui a cada treballador i treballadora més l'increment i revisió pactats per al present any) que s'abonarà, amb efectes retroactius, a partir de l'1 de juny de 1999. (Els retards corresponents es faran efectius en la nòmina del mes de la firma del conveni).
- El valor d'un altre trienni que s'abonarà des de l'1 de juny de l'any 2000 (és a dir, passarà a integrar-se en el Plus vinculació des d'aquesta data) amb els increments i revisió que en el seu cas es pactin per a l'any 2000.

CVE-DOGC-A-18170037-2018

Als treballadors i les treballadores que el dia 1 de juny de 1996 en concepte d'Antiguitat el valor de 10 triennis, no se'ls abonaran els conceptes recollits en els apartats b) i c) anteriors; als treballadors i les treballadores que, en aquesta mateixa data, percebessin 9 triennis en concepte d'antiguitat, se'ls abonarà únicament el valor recollit en l'apartat b) anterior.

Quarta

Una vegada firmat es remetrà per les parts el text d'aquest Conveni a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu estatal d'empreses de treball temporal, per a la seva sistematització i informatització.

Cinquena

Les empreses podran aplicar l'absorció i compensació com a conseqüència de l'execució de la taula de conversió dins del procés d'adequació de categories professionals a grups professionals i les possibles reclamacions que tal procés comporti durant els anys 2018 i 2019.

Davant de qualsevol possible reclamació per part del treballador o treballadora relativa la seva conversió a grup professional, aquesta es resoldrà al si de l'empresa en una comissió interna creada a tal efecte que la compondran representants de l'empresa i la representació legal dels treballadors. Cas d'assolir-se un acord, aquest serà vinculant.

Cas que al si de la comissió interna de l'Empresa no s'assoleixi un acord sobre l'assignació del grup professional, el treballador o la treballadora haurà de presentar la seva reclamació a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu, que tindrà un mes per resoldre sobre aquesta mitjançant informe. Si transcorregut el termini no existeix resposta expressa s'entendrà desestimada la reclamació, en el cas de la qual el treballador o la treballadora podrà acudir al Tribunal Laboral de Catalunya per a la seva mediació.

Annex I

Taules 2017	Salari base	Comp. A. i P.	Total	Vinculació	Nocturnitat	Paga beneficis
				Trienni mes	Preu/hora	
1. Grup Professional tècnics i administratius						
1) Titulats						
Personal tècnic de comandament	1.418,04	211,02	1.629,06	52,55	2,15	1.221,78
Personal tècnic de grau superior	1.374,88	182,47	1.557,35	52,55	2,08	1.168,02
Personal tècnic de grau mitjà	1.199,39	250,34	1.449,73	36,42	1,86	1.087,29
2) No titulats						
Encarregat o encarregada general	1.199,39	250,34	1.449,73	36,42	1,86	1.087,29
Mestre o mestra de fabricació	1.195,49	182,47	1.377,96	39,44	1,83	1.033,48
Personal de comandament de taller	1.195,49	182,47	1.377,96	39,44	1,83	1.033,48
Personal de comandament de secció	1.192,67	182,47	1.375,14	38,80	1,82	1.031,36

CVE-DOGC-A-18170037-2018

3) Oficina tècnica d'organització						
Personal de comandament d'organització de primera	1.418,04	211,02	1.629,06	52,55	2,15	1.221,78
Personal de comandament d'organització de segona	1.374,88	182,47	1.557,35	52,55	2,08	1.168,02
Personal tècnic d'organització de primera	1.321,69	182,47	1.504,16	48,17	2,00	1.128,14
Personal tècnic d'organització de segona	1.270,87	182,47	1.453,34	45,21	1,93	1.090,02
Auxiliar d'organització	1.199,07	182,47	1.381,54	40,86	1,83	1.036,18
Auxiliar tècnic	859,54	171,91	1.031,45	0,00	1,33	773,57
4) Tècnics de processament de dades						
Personal de comandament de procés de dades	1.321,69	182,47	1.504,16	48,17	2,00	1.128,14
Analista-persona de programació	1.270,87	182,47	1.453,34	45,21	1,93	1.090,02
Personal de programació	1.199,07	182,47	1.381,54	40,86	1,83	1.036,18
Personal operador	1.141,69	182,47	1.324,16	36,55	1,75	993,13
Auxiliar tècnic	859,54	171,91	1.031,45	0,00	1,33	773,57
5) Administratius						
	Salari base	Comp. A. i P.	Total	Vinculació	Nocturnitat	Paga beneficis
Personal de comandament d'administració de 1a	1.321,69	182,47	1.504,16	48,17	2,00	1.128,14
Personal de comandament d'administració de 2a	1.270,87	182,47	1.453,34	45,21	1,93	1.090,02
Oficial de primera	1.199,07	182,47	1.381,54	40,86	1,83	1.036,18
Oficial de segona	1.141,69	182,47	1.324,16	36,55	1,75	993,13
Auxiliar d'administració de primera	1.087,81	182,47	1.270,28	35,93	1,68	952,71
Auxiliar d'administració de segona	859,54	171,91	1.031,45	0,00	1,33	773,57
6) Personal de laboratori						
Oficial de 1a laboratori	1.199,07	182,47	1.381,54	40,86	1,83	1.036,18
Oficial de 2a laboratori	1.141,69	182,47	1.324,16	36,55	1,75	993,13
Auxiliar de laboratori	1.087,81	182,47	1.270,28	35,93	1,68	952,71
Auxiliar tècnic	859,54	171,91	1.031,45	0,00	1,33	773,57

CVE-DOGC-A-18170037-2018

7) Altres categories						
Personal de consergeria	1.069,90	182,47	1.252,37	35,93	1,65	939,28
Personal cobrador	1.069,90	182,47	1.252,37	35,93	1,65	939,28
Guarda	1.069,90	182,47	1.252,37	35,93	1,65	939,28
Ordenança	1.069,90	182,47	1.252,37	35,93	1,65	939,28
Personal de porteria	1.069,90	182,47	1.252,37	35,93	1,65	939,28

2. Grup professional mercantil	Salari base	Comp. A. i P.	Total	Vinculació	Nocturnitat	Paga beneficis
Personal de comandament de vendes	1.303,14	182,47	1.485,61	46,70	1,98	1.114,21
Personal de supervisió de vendes	1.249,33	182,47	1.431,80	43,77	1,90	1.073,86
Promotor o promotora de propaganda i/o publicitat.	1.152,03	182,47	1.334,50	36,55	1,77	1.000,88
Venedor o venedora autoventa	1.105,74	182,47	1.288,21	35,93	1,70	966,18
Viatjant	1.105,74	182,47	1.288,21	35,93	1,70	966,18
Corredor plaça	1.105,74	182,47	1.288,21	35,93	1,70	966,18
Degustador promotor o degustadora promotora	1.126,22	182,47	1.308,69	35,93	1,73	981,53
Monitor o monitora	1.249,33	182,47	1.431,80	43,77	1,90	1.073,86
Dependent o dependenta de 18 anys o més	1.159,60	182,47	1.342,07	38,26	1,78	1.006,56
Dependent o dependenta	1.105,74	182,47	1.288,21	35,93	1,70	966,18
Ajudant	1.063,10	182,47	1.245,57	35,90	1,64	934,18
Repartidor o repartidora	1.069,90	182,47	1.252,37	35,90	1,65	939,28
Auxiliar mercantil	859,54	171,91	1.031,45	0,00	1,33	773,57

3. Grupo professional obrers

1) Personal de producció i cuina industrial

Oficial de 1a	1.163,71	185,24	1.348,95	35,90	1,78	1.011,70
Oficial de 2a	1.119,13	185,24	1.304,37	35,90	1,72	978,29
Ajudant	1.086,26	185,24	1.271,50	35,90	1,68	953,62

CVE-DOGC-A-18170037-2018

Auxiliar de serveis	859,54	171,91	1.031,45	0,00	1,33	773,57
2) Personal d'envasat, acabat, etiquetat						
Oficial de 1a	1.163,71	185,24	1.348,95	35,90	1,78	1.011,70
Oficial de 2a	1.119,13	185,24	1.304,37	35,90	1,72	978,29
Ajudant	1.086,26	185,24	1.271,50	35,90	1,68	953,62
Auxiliars de serveis	859,54	171,91	1.031,45	0,00	1,33	773,57

3) Personal d'oficis auxiliars	Salari base	Comp. A. y P.	Total	Vinculació	Nocturnitat	Paga beneficis
Oficial de 1a	1.163,71	185,24	1.348,95	35,90	1,78	1.011,70
Oficial de 2a	1.119,13	185,24	1.304,37	35,90	1,72	978,29
Auxiliar d'oficial	859,54	171,91	1.031,45	0,00	1,33	773,57
Conductor o conductora de carretó mecànic	1.163,71	185,24	1.348,95	35,90	1,78	1.011,70
4) Peonatge						
Peó	1.086,26	185,24	1.271,50	35,90	1,68	953,62
Personal de neteja	1.067,88	185,24	1.253,12	35,90	1,65	939,83
5) Altres categories						
Magatzemer	1.119,13	185,24	1.304,37	35,93	1,72	978,29
Basculer	1.086,26	185,24	1.271,50	35,93	1,68	953,62
Mosso de magatzem	1.086,26	185,24	1.271,50	35,93	1,68	953,62

Annex II

Taules 2018	Salari base	Complement assistència i puntualitat		Complement lloc de treball	Nocturnitat Preu/hora	Paga de beneficis	
		Personal tècnic i adm. i àrea industrial	Mercantils	Personal tec. I admin		Personal tec. i admin i àrea industr.	Mercantils
Grup 1	1.433,18	228,47	228,47	--	2,17	1.246,24	1.246,24
Grup 2	1.250,25	228,47	228,47	--	1,98	1.109,04	1.109,04

CVE-DOGC-A-18170037-2018

Grup 3	1.227,13	220,62	220,62	--	1,92	1.085,81	1.085,81
Grup 4	1.188,57	187,35	125,42	33,25	1,81	1.031,95	985,49
Grup 5	1.143,10	187,35	125,42	20,19	1,75	997,84	951,39
Grup 6	1.109,57	187,35	65,62	--	1,71	972,69	881,39
Grup 6 Accés	986,45	65,62	65,62	--	1,36	789,05	789,05

Disposició addicional catorzena

Complement excategoria

Personal de comandament de procés de dades (cap processament de dades) i personal de comandament d'admó. de 1a (cap administratiu de 1a)	55,53
Personal tèc. organització de 2a (tècnic organització de 2a); personal de comandament d'adm. de 2a (cap adm. 2a) i analista-programador	34,68
Personal de comandament de vendes (cap de vendes)	36,61
Personal de supervisió de venda, personal de supervisió de vendes (supervisor de vendes) i monitor o monitora	12,71
Promotor o promotora de propaganda i/o publicitat	47,22
Repartidor o repartidora	8,9
Dependent o dependenta (si assessora)	45,46
Degustador promotor o degustadora promotora	66,34

El complement excategoria resulta de la diferència que, en el seu cas, es generi, entre el salari base i PAP corresponent a la categoria professional acreditada en desembre 2017 i el salari base i PAP que per grup professional correspongui, atès el nou sistema de classificació professional i la taula de conversió establerta.

Annex III

Taules 2018	Plus vinculació
1. Grup professional tècnics i administratius	
1) Titulats	
Personal tècnic de comandament	53,60
Personal tècnic de grau superior	53,60

CVE-DOGC-A-18170037-2018

Personal tècnic de grau mitjà	37,15
2) No titulats	
Encarregat o encarregada general	37,15
Mestre o mestra de fabricació	40,23
Personal de comandament de taller	40,23
Personal de comandament de secció	39,58
3) Oficina tècnica d'organització	
Personal de comandament d'organització de primera	53,60
Personal de comandament d'organització de segona	53,60
Personal tècnic d'organització de primera	49,13
Personal tècnic d'organització de segona	46,11
Auxiliar d'organització	41,68
Auxiliar tècnic	0,00
4) Tècnics de processament de dades	
Personal de comandament de procés de dades	49,13
Analista-persona de programació	46,11
Personal de programació	41,68
Personal operador	37,28
Auxiliar tècnic	0,00
5) Administratius	
Personal de comandament d'Administració de 1a	49,13
Personal de comandament d'Administració de 2a	46,11
Oficial de 1a	41,68
Oficial de 2a	37,28
Auxiliar d'administració de 1a	36,65
Auxiliar d'administració de 2a	0,00

CVE-DOGC-A-18170037-2018

6) Personal de laboratori	
Oficial de 1a laboratori	41,68
Oficial de 2a laboratori	37,28
Auxiliar de laboratori	36,65
Auxiliar tècnic	0,00
7) Altres categories	
Personal de consergeria	36,65
Personal cobrador	36,65
Guarda	36,65
Ordenança	36,65
Personal de porteria	36,65
2. Grup professional mercantils	
Personal de comandament de vendes	47,63
Personal de supervisió de vendes	44,65
Promotor o promotora de propaganda i/o publicitat	37,28
Venedor o venedora autoventa	36,65
Viatjant	36,65
Corredor plaça	36,65
Degustador promotor o degustadora promotora	36,65
Monitor o monitora	44,65
Dependent o dependenta de 18 anys o més	39,03
Dependent o dependenta	36,65
Ajudant	36,62
Repartidor o repartidora	36,62
Auxiliar mercantil	0,00
3. Grup professional obrers	
1) Personal de producció	

CVE-DOGC-A-18170037-2018

Oficial de 1a	36,62
Oficial de 2a	36,62
Ajudant	36,62
Auxiliar de serveis	0,00
2) Personal d'envasat, acabat, etiquetat	
Oficial de 1a	36,62
Oficial de 2a	36,62
Ajudant	36,62
Auxiliar de serveis	0,00
3) Personal d'oficis auxiliars	
Oficial de 1a	36,62
Oficial de 2a	36,62
Auxiliar d'oficial	0,00
Conductor o conductora de carretó mecànic	36,62
4) Peonatge	
Peó	36,62
Personal de neteja	36,62
5) Altres categories	
Magatzemer	36,65
Basculer	36,65
Mosso de magatzem	36,65

Annex IV

Taula de conversió

Grups	Àrea funcional de personal tècnic i administratiu	Àrea funcional mercantil	Àrea funcional industrial
1	Tècnic cap (personal tècnic c)	Director (personal de Direcció)	

CVE-DOGC-A-18170037-2018

	Director (personal de Direcció)		
	Cap d'organització (personal de c. d'o.)		
	Tècnic de grau superior (personal t. ..)		
2	Cap de processament de dades (personal de comandament...)	Cap de vendes	Encarregat o encarregada general
	Cap adm de 1a (personal de comandament de 1a)		
	Tècnic de grau mitjà (personal tècnic...)		
3	Tècnics organització (personal tècnic de o.)	Supervisor vendes (personal de supervisió de vendes)	Mestre o mestra de fabricació
	Cap adm de 2a (personal de comandament de a..)	Monitor o monitora	Cap de taller (personal de comandament de taller)
	Analista programador (analista personal de programació)		
	Cap de secció (personal de comandament de secció)		
4	Oficial de 1a admin	Viatjant	Oficial 1a
	Oficial de 1a laboratori	Corredor de plaça	Conductor carretó (personal conductor de carretó)
	Programador o programadora	Venedor o venedora autoventa	
	Auxiliar d'organització	Promotor o promotora de propaganda	
5	Oficial de 2a admin	Repartidor o repartidora	Oficial 2ª
	Oficial de 2a laboratori	Dependent o dependenta (si assessora al públic)	Magatzemer
	Oficial o operadora	Degustador-promotor o Degustadora-promotora	
6	Auxiliar admin 1a	Aux.mercantil + 24 mesos	Ajudant
	Aux. laboratori	Dependent o dependenta (si no assessora al públic)	Peó
	Conserge, cobrador, guarda, ordenança, porter	Ajudant	Basculer
			Mosso magatzem
			Personal de neteja
6 Accés	Auxiliar tècnic	Auxiliar mercantil	Auxiliar d'oficial
	Auxiliar administratiu 2a		Auxiliar de serveis

(18.170.037)