

**ALTRES DISPOSICIONS****DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL****RESOLUCIÓ EMT/299/2022, de 25 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball 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 de preparats alimentaris i productes dietètics de la comunitat autònoma de Catalunya, subscrit en dates 18 de març de 2021 i 4 de gener de 2022, per la part empresarial, per l'Associació de fabricants de preparats alimentaris especials i dietètics de Catalunya (AFEPADI) i per la part social, per la Federació d'Indústria, Construcció i Agro (FICA) de la UGT de Catalunya i per CC.OO d'Indústria de Catalunya, d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de Convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

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

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

Barcelona, 25 de gener de 2022

Òscar Riu i García

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

Traducció del text original signat per les parts

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

Preàmbul

Les parts 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.

## Títol I

### Disposicions generals

#### Secció 1a

##### Àmbits

#### Article 1

##### Àmbit funcional

El present Conveni és d'aplicació a totes les empreses i persones 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 a 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 2020 i tindrà una durada de 2 anys, fins al 31 de desembre de 2021, 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'un any si no és objecte de denúncia expressa d'alguna de les parts o dels subjectes legítimats per fer-ho.

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 a l'acord interprofessional de Catalunya per als anys 2018-2020 (D.O.G 7-9-2018) 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, plusos, sobrepreu d'hores i pagues extraordinàries, encara que els seus mòduls adoptin les aparences de premis o tants per cents 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.

CVE-DOGC-A-22042052-2022

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 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 de les persones treballadores, que hagin intervingut en les deliberacions del Conveni. Els acords s'adoptaran per majoria de cadascuna 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 a la inaplicació de les condicions de treball previstes en el propi Conveni com si es tracta d'una qüestió d'aplicació o interpretació del Conveni.

CVE-DOGC-A-22042052-2022

Per a les qüestions d'inaplicació de les condicions del Conveni col·lectiu s'estarà al que 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 en el 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, Mónica González Ribas, Javier López Rubiales i Gemma Cancho Descalzo.

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, les persones assessores que les parts designin.

El domicili dels integrants de la Comissió paritària en representació de les persones treballadores serà el de la Federació CCOO de indústria de Catalunya, amb domicili a 08003-Barcelona, Via Laietana núm. 16 3a 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, carrer Aragó núm. 208-210, àtic 4a.

## Títol II

Ingrés, període de prova, cessaments

### Article 13

Ingressos a l'empresa

L'ingrés de les persones treballadores s'ajustarà a les normes legals sobre col·locació de les persones 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 de prova

El període probatori queda establert de la següent manera: grups 1, 2 i 3: 6 mesos; grups 4, 5 i 6: 1 mes per al personal de l'àrea funcional industrial, 2 per al personal del àrea funcional de tècnics i administratius, i 3 mesos per al personal del àrea funcional mercantil. Durant aquest període, tant l'empresa com les persones treballadores, podran lliurement resoldre, sense dret a indemnització, la relació que els uneix.

### Article 15

Cessaments i termini de preavís

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

Grups 5 i 6 de les àrees funcionals de tècnics i administratius i industrial, grup 4 de l'àrea funcional administratiu (que no realitzi funcions de tècnic) i industrial, 15 dies i la resta de personal, inclòs el personal del grup 4 del àrea funcional tècnica (que realitzi funcions tècniques, no administratives), 1 mes. L'incompliment de l'esmentat termini de preavís ocasionarà a la persona 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, desembre i vacances que poguessin correspondre-li.

### Títol III

#### Classificació professional

##### Secció 1a

#### Classificació del personal al servei de l'empresa

##### Article 16

#### Grups professionals

Les persones 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 de les persones treballadores incloses 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 exercit.

##### 2n Grups professionals

A continuació es desenvolupen les àrees i grups professionals en els 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 a 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 en aquesta àrea els qui realitzen treballs que exigeixin, amb titulació o sense ella, una adequada competència o pràctica, exercint funcions de tipus tècnic,

CVE-DOGC-A-22042052-2022

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 dedicats 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: s'estableix a l'annex III 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 dins de 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*

Les persones treballadores pertanyents a aquest grup professional són aquelles 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*

Les persones treballadores pertanyents a aquest grup professional són aquelles 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 a la gestió d'un o diversos departaments integrats en una àrea funcional de l'empresa, a partir de directius 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.

### *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 comandament de processament de dades i personal de comandament 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 està 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*

Les persones treballadores pertanyents a aquest grup professional són aquelles 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*



CVE-DOGC-A-22042052-2022

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 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*

Les persones treballadores pertanyents a aquest grup professional són aquelles 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 autovenda, viatjant i corredor de plaça.

Àrea industrial: oficial de primera i personal conductor-carretillero.

### *Funcions, exemples*

CVE-DOGC-A-22042052-2022

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'autovenda, venda i/o comercialització de productes, podent realitzar el cobrament de factures, requerint per a tal finalitat experiència 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 defecte 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 mecànic, 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

### *Críteris generals*

Les persones treballadores pertanyents a aquest grup professional són aquelles 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 persones treballadores 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 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*

Les persones treballadores pertanyents a aquest grup professional són aquelles 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-despatxador o dependenta-despatxadora 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

CVE-DOGC-A-22042052-2022

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

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

CVE-DOGC-A-22042052-2022

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.

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 cadascuna de les empreses per una representació paritària de direcció i Comitè o Delegats i Delegades de personal.

### Secció 2a

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 de prova.

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.

## Títol 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.

##### 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 de les persones 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.

CVE-DOGC-A-22042052-2022

### 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 de les persones 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 treballadores que, per causes no imputables a aquest ni estranyes a l'empresa, hagin perdut o patit una disminució en la seva capacitat laboral, deixant de ser apte per al lloc que ocupa, i no tingui reconeguda una incapacitat absoluta o total sense revisió, tindran dret a sol·licitar una altra destinació compatible amb la seva aptitud.

L'empresa, si hi hagués vacant, acceptarà la sol·licitud o bé adaptarà, si fos possible, el lloc de treball d'acord amb l'aptitud de la persona treballadora.

En el cas de declaració d'incapacitat permanent total que prevegi la revisió, cal atènyer-se al que disposa l'article 48.2 de l'Estatut dels treballadors. I, si es produeix una revisió per millora, s'estarà, quan se li doni l'alta mèdica a la persona treballadora, al que disposen els paràgrafs anteriors.

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 a la Llei 13/1982, de 7 d'abril, es regula l'ocupació selectiva i les mesures de foment de l'ocupació de les persones treballadores amb discapacitat.

#### Títol V

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 2020, per a cada grup professional, el que s'indica a la columna corresponent de l'annex I, mantenint-se la retribució de 2019, i s'aplicaran amb efectes d'1 de gener de 2020. Per a 2021, per a cada grup professional, el que s'indica a la columna corresponent de l'annex I, i s'aplicaran amb efectes d'1 de

CVE-DOGC-A-22042052-2022

gener de 2021.

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 I 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 per a què la persona 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 la persona 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 per la persona 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'efectuï mitjançant transferència bancària, no serà necessari que el rebut sigui firmat per la persona 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 a les persones treballadores.

#### Secció 2a

##### Complements personals del salari

#### Article 25

##### 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 persona treballadora de les empreses afectades pel present Conveni col·lectiu no meritirà 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 totes les persones 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 II els imports corresponents a 2020 i 2021 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 a la persona 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 grup professional per a 2020 i 2021.

## Article 27

### Plus de penositat

Aquelles persones treballadores que estiguin dedicades 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 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 treballs 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 atenció 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 34,39 euros mensuals per al grup professional 4 i de 20,88 euros mensuals per al grup professional 5, i que figurarà en nòmina sota el concepte CPT P. Tècnic i administratiu.

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 qualsevol altres incentius que la persona treballadora ha de percebre per raó d'una major qualitat o una major 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. A l'objecte 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 2020 i 2021.

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 I 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 la persona 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 la persona 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 existeixen 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, dins d'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, en el qual estarà, en tot cas, inclosa la indemnització legal, 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.

CVE-DOGC-A-22042052-2022

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 2020, les hores extraordinàries que es poguessin realitzar s'abonaran a les quantitats alçades abonades a 2019. Durant l'any 2021, les hores extraordinàries que es poguessin realitzar s'abonaran a les quantitats alçades abonades que resultin d'incrementar en un 1,4% els preus que es venien abonant durant 2020.
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 la persona 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 en el mes de juny, una gratificació extraordinària d'acord amb el següent:

- a) Trenta dies de salari o sou a totes les persones treballadores, qualsevol que sigui el seu grup professional, en cada gratificació.
- b) A aquests efectes, s'entendrà com salari o sou l'efectivament gaudit, més els plusos 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 2020 y 2021 les empreses abonaran a les seves persones treballadores en concepte de participació en beneficis una gratificació que tindrà l'import que per a cada grup professional es recull a la columna corresponent de l'annex I, 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 que, de conformitat amb l'article 34 del Conveni col·lectiu per als anys 2010 i 2011, es vinguessin abonant a les persones 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.

CVE-DOGC-A-22042052-2022

4. A efectes del còmput de la paga de beneficis així com del complement ad personam que contempla 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 la persona 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 alguna persona 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 la persona 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 del seu grup professional. Si la seva tornada s'efectués després de les vint-i-dues hores, meritara 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 alguna persona 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 dietes que poguessin correspondre-li reglamentàriament.

3. Quan per la distància o circumstància de desplaçament no fos possible la tornada de la persona treballadora a pernoctar al seu domicili, s'estarà al convingut entre l'empresa i la persona 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 de la persona treballadora, en el cas de la qual no n'hi haurà dret a percebre quantitat alguna per aquesta raó.

2. Que la persona 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 0,29 euros, que compensarà tota la despesa derivada de la utilització del vehicle, ja sigui combustible, reparacions, assegurances, etc. No obstant, es respectaran les condicions més beneficioses existents en les empreses a l'entrada en vigor del Conveni.

3. Que la persona 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

Aquelles persones treballadores amb més de 20 anys d'antiguitat en l'empresa que vegin extingit el seu contracte de treball per voluntat de la persona 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 de la persona treballadora i la mort de la persona treballadora.

## Títol 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 als anys 2020 i 2021 la jornada serà de 1.760 hores.
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 a l'apartat anterior del present article.

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

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 a les empreses.
4. Es respectaran les condicions més beneficioses que es vinguin 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 a les persones treballadores afectades 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 de les persones treballadores.
6. Es garanteix el registre diari de la jornada, que haurà d'incloure el horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora.

Les empreses hauran d'organitzar i documentar el registre de la jornada.

El personal que ocupi llocs de treball considerats de comandament, càrrecs de confiança o amb exercici de especials responsabilitats, podran tenir pactat, o podran pactar amb l'empresa un règim de lliure disponibilitat del temps de treball o pot formar part de les seves obligacions contractuals la plena disponibilitat horària per el cabal compliment de la seva activitat professional. Per aquest col·lectiu s'haurà de establir igualment un registre de la jornada, sense perjudici de l'acreditació del seu temps de treball mitjançant el pacte de disponibilitat horària, considerant-se que la retribució obtinguda per la persona treballadora compensa de manera proporcionada la major exigència de temps de treball, sense que siguin vàlids els acords que pugin evidenciar situacions abusives o desproporcionades.

#### 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.

CVE-DOGC-A-22042052-2022

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 de les persones 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. 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 aquelles persones treballadores 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 gaudeixi a cada exercici.

c) En matèria de vacances en situacions de maternitat i incapacitat temporal s'estarà al que 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

## Article 41

### Permisos

En relació amb els permisos que comportin el dret al percebo de retribució, s'estarà al disposat en el 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 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 la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.

Si el progenitor diferent de la mare biològica no acredités el dret a la prestació de la seguretat social de cura del menor pel fet causant del naixement del menor, es reconeixerà el dret a dos dies pel naixement del fill.

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.

CVE-DOGC-A-22042052-2022

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, la persona 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, la persona treballadora percebrà la totalitat dels seus havers.

b) Mort o malaltia greu de familiars: la persona treballadora té dret a tres dies de permís, igualment retribuïts, més els de viatge, en casos malaltia greu, de mort o enterrament del o de la cònjuge, pares, fill, filla, germà, germana, avi, àvia, net i neta, per consanguinitat o afinitat.

Igualment, la persona treballadora té 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: la persona treballadora té 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) Les persones 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-se negociar 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 haurà d'acreditar-se una antiguitat mínima d'1 any a l'empresa.

Les persones treballadores amb contracte temporal 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.

f) Les persones 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 repòs domiciliari. La persona treballadora té 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 la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.

En el supòsit d'hospitalització de familiars, el 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 a 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: la persona 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 a 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 disposat a l'article 46 de l'Estatut dels treballadors, establint una remissió expressa a la regulació que en cada moment estigui vigent, inclosa la referida a l'actual article 46.3 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 la persona 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 la persona 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.

La persona 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

### Cura del lactant

En matèria de cura del lactant, s'estarà al que disposi la normativa vigent en cada moment, establint el vigent article 37.4 de Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut dels treballadors, el següent:

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

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

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

Quan tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi es podrà estendre fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció



proporcional del salari a partir de l'acompliment dels nou mesos.

Als efectes del que disposa el paràgraf segon de l'article 37.4 de Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut dels treballadors, 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 aquest motiu quedi fixat en 12 dies laborables continuats.

#### Article 44

##### Reducció de jornada per guarda legal

Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun o alguna 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 contempla la normativa legal vigent en cada moment pel que, de ser aquesta modificada, els termes convencionals quedaran automàticament adaptats a aquesta nova regulació.

En qualsevol cas, atès el que disposa el paràgraf anterior, sobre la voluntat de les parts negociadores que aquest dret es reconegui en idèntics termes als que contempla la normativa legal vigent en cada moment, s'estableix una remissió expressa al contingut íntegre que a cada moment estigui vigent de l'article que regula aquesta matèria.

#### Article 45

##### Suspensió del contracte de treball per cura de menor de dotze mesos, adopció, de guarda amb fins d'adopció i d'acolliment

En matèria de cura de menor de dotze mesos, adopció, de guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, s'estarà al que disposi la normativa vigent en cada moment, establint el vigent article 48.4, 48.5 i la Disposició Transitòria tretzena 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, el següent:

#### Article 48.4

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

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

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

En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

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

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura de menor, un cop transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió

CVE-DOGC-A-22042052-2022

obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. No obstant, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, en el seu cas, de l'acumulació d'aquests períodes, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

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

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

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

#### *Article 48.5*

En els supòsits d'adopció, de guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), la suspensió tindrà una durada de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

Les deu setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment. En cap cas un mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació d'aquests períodes, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es podrà exercitar en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que es determinin.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix la adopció.

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

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

#### *Disposició Transitòria tretzena*

Aplicació gradual de l'article 48 en la redacció donada pel Reial decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

1. Els apartats 4, 5, i 6 de l'article 48, en la redacció donada pel Reial decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, seran d'aplicació gradual d'acord amb les següents regles:

a) En el cas de naixement, la mare biològica gaudirà completament dels períodes de suspensió regulats en el Reial decret-Llei 6/2019, d'1 de març, des de la seva entrada en vigor.

b) A partir de l'entrada en vigor del Reial decret-Llei 6/2019, d'1 de març, en el cas de naixement, l'altre progenitor tindrà un període de suspensió total de vuit setmanes, de les quals les dues primeres, haurà de gaudir-les de forma ininterrompuda immediatament després del part.

La mare biològica podrà cedir a l'altre progenitor un període de fins a quatre setmanes del seu període de suspensió de gaudi no obligatori. El gaudi d'aquest període per l'altre progenitor, així com el de les restants sis setmanes, s'adequarà al que disposa l'article 48.4.

CVE-DOGC-A-22042052-2022

c) A partir de l'entrada en vigor del Reial decret-llei 6/2019, d'1 de març, en el cas d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, cada progenitor disposarà d'un període de suspensió de sis setmanes a gaudir a temps complet de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment. Al costat de les sis setmanes de gaudi obligatori, els progenitors/ores podran disposar d'un total de dotze setmanes de gaudi voluntari que hauran de gaudir de forma ininterrompuda dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, de conformitat amb el que preveu l'article 48.5. Cada progenitor podrà gaudir individualment d'un màxim de deu setmanes sobre les dotze setmanes totals de gaudi voluntari, quedant les restants sobre el total de les dotze setmanes a disposició de l'altre progenitor. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar el gaudi simultani de les dotze setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

d) A partir d'1 de gener de 2020, en el cas de naixement, l'altre progenitor tindrà un període de suspensió total de dotze setmanes, de les quals les quatre primeres haurà de gaudir-les de forma ininterrompuda immediatament després del part. La mare biològica podrà cedir a l'altre progenitor un període de fins a dues setmanes del seu període de suspensió de gaudi no obligatori. El gaudi d'aquest període per l'altre progenitor, així com el de les restants vuit setmanes, s'adequarà al que disposa l'article 48.4.

e) A partir d'1 de gener de 2020, en el cas d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, cada progenitor disposarà d'un període de suspensió de sis setmanes a gaudir a temps complet de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment. Juntament amb les sis setmanes de gaudi obligatori, els progenitors/ores podran disposar d'un total de setze setmanes de gaudi voluntari que hauran de gaudir de forma ininterrompuda dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, de conformitat amb el que preveu l'article 48.5. Cada progenitor podrà gaudir individualment d'un màxim de deu setmanes sobre les setze setmanes totals de gaudi voluntari, quedant les restants sobre el total de les setze setmanes a disposició de l'altre progenitor. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar el gaudi simultani de les setze setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

f) A partir d'1 de gener de 2021, cada progenitor gaudirà del mateix període de suspensió del contracte de treball, incloent sis setmanes de permís obligatori per a cadascun d'ells, sent d'aplicació íntegra la nova regulació disposada al Reial decret-llei 6/2019, d'1 de març.

2. Mentre no es produeixi la total equiparació en els períodes de suspensió de tots dos progenitors, i en el període d'aplicació gradual, el nou sistema s'aplicarà amb les següents particularitats:

a) En cas de defunció de la mare biològica, amb independència que aquesta realitzés o no algun treball, l'altre progenitor tindrà dret a la totalitat de 16 setmanes de suspensió previstes per a la mare biològica de conformitat amb l'article 48.4

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

c) En el cas que un progenitor no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulen aquesta activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball per la totalitat de 16 setmanes, sense que li sigui aplicable cap limitació del règim transitori.

d) En els supòsits d'adopció, de guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), en cas que tots dos progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir de forma simultània o successiva, dins dels límits de gaudi compartit establerts per a cada any de el període transitori. Els períodes als quals es refereixen aquests apartats podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinin.

Per als anys 2020 i 2021 serà d'aplicació els drets de cura de menor i la distribució que estableix la Disposició Transitòria tretzena 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.

## Títol VII

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

Totes les persones 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 treballadores 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 les persones treballadores que es trobin en les situacions a dalt relacionades, amb la quantitat necessària perquè, en conjunt, la persona treballadora abasti una percepció equivalent a la suma dels conceptes de salari base, plus vinculació i plus d'assistència i puntualitat com a mínim. Cap persona treballadora percebrà per aquest concepte una quantitat inferior a la que 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 la persona 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 discapacitat

S'estableix una ajuda en favor de les persones treballadores que tinguin fills, filles o cònjuge amb discapacitat de 318,92 euros mensuals per fill i/o cònjuge per a l'any 2020. I de 323,38 euros mensuals per 2021.

Per tenir de dret aquest subsidi no s'exigirà cap altre requisit que els fills, filles i/o cònjuges, amb discapacitat, 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.

## Article 51

### Ajuda escolar

Les empreses abonaran una ajuda escolar de 61,09 euros anuals l'any 2019 i de 61,95 euros anuals, 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.

## Títol VIII

### Drets sindicals

## Article 52

### Assemblees

Les persones 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 pogués 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 persones 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 persones treballadores, 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 Delegades 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-22042052-2022

de les persones treballadores, el seu grup professional, la seva antiguitat en el grup i la seva antiguitat a 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 persones treballadores que integri la seva plantilla, procediran a descomptar mensualment a la persona 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 2020 i 2021 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 de 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'empresari de qualsevol modalitat contractual, la direcció haurà de lliurar còpia del contracte a la persona 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 prorroga, o aquesta s'hagi esgotat, la persona treballadora passarà a ser fix de plantilla.

CVE-DOGC-A-22042052-2022

En cas que per acabament del contracte, en mèrits del disposat en el paràgraf anterior, quedés el lloc de treball vacant, no es podrà contractar una altra persona treballadora diferent per ocupar aquest mateix lloc, sense solució de continuïtat, a l'empara 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 persona 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 una nova persona treballadora amb contracte indefinit, o bé reconèixer aquesta condició a alguna de les que donin servei a l'empresa amb contracte temporal.

## Títol IX

### Seguretat i higiene en el treball

## Article 62

### Prohibició de fumar

En virtut de les rigoroses disposicions tècnic-sanitàries 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 treballadores afectades de qualsevol malaltia, patiment o malaltia estan obligades a posar el fet en coneixement de la direcció de la fàbrica, que, previ assessorament facultatiu, ha de determinar la procedència o no de la seva continuació en el lloc de treball si aquest impliqués contagi per al producte elaborat o emmagatzemat, donant compte de el fet als serveis sanitaris competents.

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 totes i cadascuna de les persones treballadores les peces de feina reglamentàries. La



CVE-DOGC-A-22042052-2022

direcció de l'empresa determinarà les característiques de les peces de treball, previ informe del Comitè d'empresa, segons els diferents grups 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.

Les persones 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 persones 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. A les empreses de menys de cinquanta persones 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 cursets 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 cursets 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 cursets 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.

## Títol 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 les persones treballadores i de les empreses.



CVE-DOGC-A-22042052-2022

2) Les faltes, sempre que siguin constitutives d'incompliment contractual greu i culpable de la persona treballadora, podran ser sancionades per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que s'estableix al present Títol.

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 a la persona treballadora.

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

La imposició de sancions per faltes lleus que comportin suspensió d'ocupació i sou serà informada als representants legals de les persones treballadores si la persona treballadora sancionada així l'autoritza.

6) La valoració de les faltes i les corresponents sancions imposades per la direcció de l'empresa seran sempre revisables davant de la jurisdicció competent, en el cas de la qual l'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/ora o multa d'haver.

8) Respecte a les persones treballadores, les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies a partir de la data en 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 de la persona treballadora que vinguin motivades per circumstàncies extraordinàries i imprevisibles degudament acreditades, no es consideraran injustificades, sense perjudici que no tinguin caràcter retribuït.

c. La no comunicació amb l'antelació prèvia deguda de la inassistència al treball per causa justificada, 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'una altra persona treballadora, alterant els registres i controls d'entrada i sortida al treball.

f. La desobediència a les ordres i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o 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 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

CVE-DOGC-A-22042052-2022

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 e del present article.

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

p. Incomplir les obligacions previstes en matèria de bones pràctiques higièniques i de manipulació d'aliments; menjar, beure o mastegar xiclet en zones no permeses, falta de neteja i higiene personal, no mantenir l'uniforme en bones condicions higièniques, lluir 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, dins d'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 persones treballadores o de qualssevol altres persones dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada de treball en un altre lloc.

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

e. 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 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.

CVE-DOGC-A-22042052-2022

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.

## Títol 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 de les persones treballadores d'una durada màxima de 15 dies coincident amb els 15 dies a què es refereix l'article 53 c). Aquest termini s'iniciarà amb la comunicació escrita al treballador, sent executiva la decisió empresarial a partir de la conclusió de l'esmentat període.

## Títol XII

#### Article 70

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

CVE-DOGC-A-22042052-2022

Quan es presentin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants de les persones 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.
- g) 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 perllongar 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 a l'Acord interprofessional de Catalunya 2018-2020, 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.

## Títol XIII

### Pla d'igualtat

#### Article 71

##### Pla d'igualtat

A les empreses de cinquanta o més persones treballadores, les mesures d'igualtat, d'acord amb el que estableix l'article 45.2 de la llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut previst al Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de Convenis i acords col·lectius de treball, sent obligatòria la seva elaboració.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta o negociació amb la representació legal de les persones treballadores, sent-los aplicable el regulat en aquest reial decret quan així resulti del seu contingut.

#### Article 72

##### Procediment de negociació dels plans d'igualtat

1. A les empreses que a la data de publicació del Conveni col·lectiu no tinguin elaborat el pla d'igualtat, de

CVE-DOGC-A-22042052-2022

conformitat amb el que es preveu en els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, els plans d'igualtat, inclosos els diagnòstics previs, hauran de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores d'acord amb el present article.

A tals efectes es constituirà una Comissió negociadora en la qual hauran de participar de manera paritària la representació de l'empresa i la de les persones treballadores.

2. Com a regla general, participaran en la Comissió negociadora, per part de les persones treballadores, el Comitè d'empresa, les Delegades i els Delegats de personal, en el seu cas, o les seccions sindicals si n'hi hagués que, en el seu conjunt, sumin la majoria dels membres del Comitè.

La intervenció en la negociació correspondrà a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre les delegades i delegats de personal.

La composició de la part social en la Comissió negociadora serà proporcional a la seva representativitat.

El procediment de negociació en aquells aspectes no expressament tractats en el present Conveni col·lectiu serà l'establert a l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

A les empreses amb diversos centres de treball negociarà el Comitè intercentres si existeix i té establertes competències per a la negociació.

La negociació del pla d'igualtat en els grups d'empresa es regirà pel que s'estableix a l'article 87 de l'Estatut dels treballadors per als Convenis d'aquest àmbit.

3. En les empreses on no existeixin les representacions legals referides en l'apartat anterior es crearà una Comissió negociadora constituïda, d'un costat, per la representació de l'empresa i, d'un altre costat, per una representació de les persones treballadores, integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i amb legitimitació per a formar part de la comissió negociadora del Conveni col·lectiu d'aplicació. La Comissió negociadora comptarà amb un màxim de sis membres per cada part. La representació sindical es conformarà en proporció a la representativitat en el sector i garantint la participació de tots els sindicats legitimats. No obstant això, aquesta Comissió sindical estarà vàlidament integrada per aquella organització o organitzacions que responguin a la convocatòria de l'empresa en el termini de deu dies.

Si existeixen centres de treball amb la representació legal a la qual es refereix l'apartat 2 i centres de treball sense ella, la part social de la Comissió negociadora estarà integrada, d'una banda, pels representants legals de les persones treballadores dels centres que compten amb aquesta representació en els termes establerts a l'apartat 2 i, d'altra banda, per la comissió sindical constituïda conforme al paràgraf anterior d'aquest apartat en representació de les persones treballadores dels centres que no comptin amb la representació referida a l'apartat 2. En aquest cas la Comissió negociadora es compondrà d'un màxim de tretze membres per cadascuna de les parts.

La Comissió negociadora podrà comptar amb suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, els qui intervindran amb veu però sense vot.

4. Haurà de promoure's la composició equilibrada entre dones i homes de cadascuna de totes dues parts de la Comissió negociadora, així com que els seus integrants tinguin formació o experiència en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral.

5. Durant el procés de negociació, s'estendrà acta de cadascuna de les reunions de la negociació, que hauran de ser aprovades i signades amb manifestacions de part, si fos necessari.

6. Les parts hauran de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. Aquest acord requerirà la conformitat de l'empresa i de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la Comissió.

En cas de desacord, la Comissió negociadora podrà acudir als procediments i òrgans de solució de conflictes de la comunitat autònoma de Catalunya, si així s'acorda, sense que sigui necessària la intervenció de la Comissió paritària del Conveni col·lectiu.

El resultat de les negociacions haurà de plasmar-se per escrit i signar-se per les parts negociadores per a la seva posterior remissió a l'autoritat laboral competent, a l'efecte de registre i dipòsit i publicitat en els termes previstos reglamentàriament.

7. Constituïda la Comissió negociadora, i als efectes d'elaborar el diagnòstic de situació, les persones que la integren tindran dret a accedir a quanta documentació i informació resulti necessària a les finalitats previstes, estant l'empresa obligada a facilitar-la en els termes establerts a l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de

22 de març.

8. Les persones que intervinguin en la negociació dels plans d'igualtat tindran els mateixos drets i obligacions que les persones que intervinguessin en la negociació de Convenis i acords col·lectius. Les persones que integren la Comissió negociadora, així com, en el seu cas, les persones expertes que l'assisteixin hauran d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a aquella informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a la comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a finalitats diferents dels que van motivar el seu lliurament.

#### Article 73

Competències de la Comissió negociadora

1. La Comissió negociadora tindrà competències en:

- a) Negociació i elaboració del diagnòstic, així com sobre la negociació de les mesures que integraran el pla d'igualtat.
  - b) Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
  - c) Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
  - d) Impuls de la implantació del pla d'igualtat a l'empresa.
  - e) Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.
  - f) Quantes altres funcions poguessin atribuir-li la normativa i el Conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin per la pròpia Comissió, inclosa la remissió del pla d'igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.
2. A més, correspondrà a la Comissió negociadora l'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.
3. La Comissió negociadora del pla podrà dotar-se d'un reglament de funcionament intern.

#### Article 74

Diagnòstic de situació

1. El resultat del procés de presa i recollida de dades en què el diagnòstic consisteix, com a primera fase d'elaboració del pla d'igualtat, va dirigit a identificar i a estimar la magnitud, a través d'indicadors quantitatius i qualitius, de les desigualtats, diferències, desavantatges, dificultats i obstacles, existents o que puguin existir a l'empresa per a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes. Aquest diagnòstic permetrà obtenir la informació precisa per a dissenyar i establir les mesures avaluable que han d'adoptar-se, la prioritat en la seva aplicació i els criteris necessaris per a avaluar el seu compliment.

Un resum d'aquesta anàlisi i de les seves principals conclusions i propostes haurà d'incloure's en un informe que formarà part del pla d'igualtat.

Amb aquest objectiu, el diagnòstic es referirà almenys a les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que s'estableix al Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

g) Infrarepresentació femenina.

h) Retribucions.

i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

2. El diagnòstic s'ha d'estendre a tots els llocs i centres de treball de l'empresa, identificant en quina mesura la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes està integrada en el seu sistema general de gestió, i analitzant els efectes que per a dones i homes tenen el conjunt de les activitats dels processos tècnics i productius, l'organització del treball i les condicions en què aquest es presta, inclosa la prestació del treball habitual, a distància o no, en centres de treball aliens o mitjançant la utilització de persones treballadores cedides a través de contractes de posada a disposició, i les condicions, professionals i de prevenció de riscos laborals, en què aquest es presti.

L'anàlisi haurà d'estendre's també a tots els nivells jeràrquics de l'empresa i al seu sistema de classificació professional, incloent dades desagregades per sexe dels diferents grups, categories, nivells i llocs, la seva valoració, la seva retribució, així com als diferents processos de selecció, contractació, promoció i ascensos.

3. Per a l'elaboració del diagnòstic haurà d'atendre's als criteris específics assenyalats en l'annex del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de Convenis i acords col·lectius de treball.

4. En tot cas, si el resultat del diagnòstic posés de manifest la infrarepresentació de persones d'un sexe determinat en determinats llocs o nivells jeràrquics, els plans d'igualtat hauran d'incloure mesures per a corregir-la, podent establir mesures d'acció positiva amb la finalitat d'eliminar la segregació ocupacional de les dones tant horitzontal com vertical, complint així l'objectiu d'igualtat de la llei orgànica 3/2007, de 22 de març, de conformitat amb el que es preveu en el seu article 11 i a l'article 17.4 de l'Estatut dels treballadors.

## Article 75

### Contingut mínim dels plans d'igualtat

1. Els plans d'igualtat, ja siguin de caràcter obligatori o voluntari, constitueixen un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

2. Els plans d'igualtat s'estructuraran de la següent forma i tindran, almenys, el següent contingut:

a) Determinació de les parts que els concerten.

b) Àmbit personal, territorial i temporal.

c) Informe del diagnòstic de situació de l'empresa, o en el supòsit a què es refereix l'article 2.6 un informe de diagnòstic de cadascuna de les empreses del grup.

d) Resultats de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat en els termes establerts al Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

e) Definició d'objectius qualitatius i quantitatius del pla d'igualtat.

f) Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització d'aquestes, així com disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura.

g) Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de cadascuna de les mesures i objectius.

h) Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat.

i) Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.

j) Composició i funcionament de la Comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.

k) Procediment de modificació, inclòs el procediment per a solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal no obligui a la seva adequació.

3. El pla d'igualtat contindrà les mesures que resultin necessàries en virtut dels resultats del diagnòstic, podent



CVE-DOGC-A-22042052-2022

incorporar mesures relatives a matèries no enumerades a l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, com a violència de gènere, llenguatge i comunicació no sexista o unes altres, identificant tots els objectius i les mesures avaluables per cada objectiu fixat per a eliminar possibles desigualtats i qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe en l'àmbit de l'empresa.

4. En tot cas, les mesures d'igualtat contingudes en el pla d'igualtat hauran de respondre a la situació real de l'empresa individualment considerada reflectida en el diagnòstic i hauran de contribuir a aconseguir la igualtat real entre dones i homes en l'empresa.

## Article 76

Vigència, seguiment, avaluació i revisió del pla

1. El període de vigència o durada dels plans d'igualtat, que serà determinat, si escau, per les parts negociadores, no podrà ser superior a quatre anys.
  2. Sense perjudici dels terminis de revisió que puguin contemplar-se de manera específica, i que hauran de ser coherents amb el contingut de les mesures i objectius establerts, els plans d'igualtat hauran de revisar-se, en tot cas, quan concorrin les següents circumstàncies:
    - a) Quan hagi de fer-se com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació prevists en els apartats 4 i 6 següents.
    - b) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
    - c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
    - d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de Conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
    - e) Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.
  3. Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.
  4. Les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius.
  5. En el pla d'igualtat, i sense perjudici del que es preveu a l'article 47 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i de l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, haurà d'incloure's una Comissió o òrgan concret de vigilància i seguiment del pla, amb la composició i atribucions que es decideixin en aquell, en el qual hauran de participar de manera paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en la mesura que sigui possible, tindrà una composició equilibrada entre dones i homes.
  6. El seguiment i avaluació de les mesures previstes en el pla d'igualtat haurà de realitzar-se de manera periòdica conforme s'estipuli en el calendari d'actuacions del pla d'igualtat o en el reglament que reguli la composició i funcions de la comissió encarregada del seguiment del pla d'igualtat.
- No obstant això, es realitzarà almenys una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.

## Article 77

Extensió dels plans d'igualtat

1. Els plans d'igualtat inclouran a la totalitat de les persones treballadores de l'empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte de determinats centres de treball i del que es preveu a l'article 2.6 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de Convenis i acords col·lectius de treball, sobre plans d'igualtat en el cas de grup d'empreses.



CVE-DOGC-A-22042052-2022

2. Així mateix, d'acord amb el paràgraf quart de l'article 11.1 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, les mesures que es continguin en el pla d'igualtat de l'empresa usuària seran aplicables a les persones treballadores cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de serveis.

## Article 78

### Igualtat retributiva

De conformitat amb el que es disposa en l'article 7.1 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, les empreses que elaborin un pla d'igualtat hauran d'incloure en el mateix una auditoria retributiva, de conformitat amb l'article 46.2.e) de la llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, prèvia la negociació que requereixen aquests plans d'igualtat.

L'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, haurà de permetre definir les necessitats per a evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se a fi de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu.

## Títol XIV

### Assetjament en el treball

## Article 79

### Assetjament en el treball

Les empreses han d'aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós amb totes les persones.

Totes les persones treballadores tenen dret al fet que es respecti la seva dignitat i tenen l'obligació de tractar a les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (clients, proveïdors/ores, col·laboradors/ores externs/es etc.) amb respecte, així com col·laborar perquè tothom sigui respectat en tot moment.

D'acord amb aquests principis, es declara que l'assetjament sexual, moral i per raó de sexe no estan permesos ni tolerats en el si de les empreses sota cap circumstància. No seran ignorats en el cas de produir-se. I seran sancionats amb tota la seva contundència.

Per a aconseguir aquest propòsit

Les empreses han de demanar que cadascuna de les persones que forma l'organització, i especialment aquelles que gestionen un equip de persones assumeixin les seves responsabilitats:

a) Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o per raó del sexe, que siguin o puguin ser ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a algú.

b) Actuant de manera adequada i solidària davant aquests comportaments o situacions, d'acord amb les directrius marcades pel protocol que han d'establir, no ignorant ni tolerant aquest tipus de comportaments, no permetent que es repeteixin o agreugin, donant-los a conèixer i oferint el màxim suport a la persona que l'estigui patint.

Les empreses s'han de comprometre a:

a) Difondre el seu protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació a tots els seus membres, i especialment al seu equip directiu per contribuir a crear una major conscienciació sobre aquest tema (donant a conèixer els drets, obligacions i responsabilitats de cada persona).

b) Donar suport i assistència específica a la/les persona/es que puguin estar patint aquestes situacions, a través de la Comissió d'igualtat, garantint que aquestes persones disposen de la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.

CVE-DOGC-A-22042052-2022

- c) Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'organització.
- d) Garantir que totes les queixes i denúncies es tractin de manera rigorosa i es tramitin de manera justa, ràpida i amb total confidencialitat.
- e) Garantir que no s'admet cap mena de represàlies cap a la persona assetjada que presenti una queixa o denúncia interna o cap a les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El protocol que hauran de tenir les empreses haurà de recollir aquests compromisos. Les empreses i les seves respectives representacions legals dels treballadors revisaran aquests de manera periòdica per comprovar la seva idoneïtat i adaptar-los als possibles canvis de normativa que puguin existir.

A l'efecte de facilitar la confecció del protocol per les empreses, es podrà emprar la Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe emesa pel consell de relacions laborals de Catalunya, sense perjudici que el seu text no és vinculant.

## Títol XV

### Protecció de dades

#### Article 80

##### Protecció de dades

A) S'estarà al que disposen els articles 87.2 i 87.3 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, sobre ús de dispositius digitals en l'àmbit laboral, que diuen:

2. L'ocupador podrà accedir als continguts derivats de l'ús de mitjans digitals facilitats als treballadors només als efectes de controlar el compliment de les obligacions laborals o estatutàries i de garantir la integritat d'aquests dispositius.

3. Els ocupadors hauran d'establir criteris d'utilització dels dispositius digitals respectant en tot cas els estàndards mínims de protecció de la seva intimitat d'acord amb els usos socials i els drets reconeguts constitucionalment i legalment. En la seva elaboració hauran de participar els representants dels treballadors.

L'accés per l'ocupador al contingut de dispositius digitals respecte dels quals hagi admès el seu ús amb fins privats requerirà que s'especifiquin de manera precisa els usos autoritzats i s'estableixin garanties per preservar la intimitat dels treballadors, com ara, si escau, la determinació dels períodes en què els dispositius es poden utilitzar per a fins privats.

Els treballadors han de ser informats per l'empresari de forma expressa, precisa i inequívoca dels criteris d'utilització a què es refereix aquest apartat.

B) S'estarà al que disposen els articles 88, 89 i 90 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, que diuen:

#### Article 88

##### Dret a la desconexió digital en l'àmbit laboral

1. Els treballadors i els empleats públics tindran dret a la desconexió digital per tal de garantir, fora del temps de treball legalment o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar.

2. Les modalitats d'exercici d'aquest dret atendran la naturalesa i objecte de la relació laboral, potenciaran el dret a la conciliació de l'activitat laboral i la vida personal i familiar i se subjectaran al que estableix la negociació col·lectiva o, si no, a allò acordat entre l'empresa i els representants dels treballadors.

3. L'ocupador, prèvia audiència dels representants dels treballadors, elaborarà una política interna adreçada a treballadors, inclosos els que ocupin llocs directius, en la qual definiran les modalitats d'exercici del dret a la desconexió i les accions de formació i de sensibilització amb el personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica. En particular, es preservarà el dret a la desconexió digital

CVE-DOGC-A-22042052-2022

en els supòsits de realització total o parcial de la feina a distància així com en el domicili de l'empleat vinculat a l'ús amb fins laborals d'eines tecnològiques.

#### Article 89

Dret a la intimitat enfront de l'ús de dispositius de videovigilància i de gravació de sons en el lloc de treball

1. Els ocupadors podran tractar les imatges obtingudes a través de sistemes de càmeres o videocàmeres per a l'exercici de les funcions de control dels treballadors o els empleats públics previstes, respectivament, a l'article 20.3 de l'Estatut dels treballadors i en la legislació de Funció Pública, sempre que aquestes funcions s'exerceixin dins del seu marc legal i amb els límits inherents a aquest. Els ocupadors hauran d'informar amb caràcter previ, i de forma expressa, clara i concisa, als treballadors o els empleats públics i, si s'escau, als seus representants, sobre aquesta mesura.

En el cas que s'hagi captat la comissió flagrant d'un acte il·lícit pels treballadors o els empleats públics s'entendrà complert el deure d'informar quan existís almenys el dispositiu a què es refereix l'article 22.4 d'aquesta Llei orgànica.

2. En cap cas s'admetrà la instal·lació de sistemes d'enregistrament de sons ni de videovigilància en llocs destinats al descans o esbarjo dels treballadors o els empleats públics, com ara vestuaris, lavabos, menjadors i anàlegs.

3. La utilització de sistemes similars als referits en els apartats anteriors per a la gravació de sons en el lloc de treball s'admetrà únicament quan siguin rellevants els riscos per a la seguretat de les instal·lacions, béns i persones derivats de l'activitat que es desenvolupi en el centre de treball i sempre respectant el principi de proporcionalitat, el d'intervenció mínima i les garanties previstes en els apartats anteriors. La supressió dels sons conservats per aquests sistemes d'enregistrament es realitzarà atenent el que disposa l'apartat 3 de l'article 22 d'aquesta Llei.

#### Article 90

Dret a la intimitat davant la utilització de sistemes de geolocalització en l'àmbit laboral

1. Els ocupadors podran tractar les dades obtingudes a través de sistemes de geolocalització per a l'exercici de les funcions de control dels treballadors o els empleats públics previstes, respectivament, a l'article 20.3 de l'Estatut dels treballadors i en la legislació de Funció Pública, sempre que aquestes funcions s'exerceixin dins del seu marc legal i amb els límits inherents a aquest.

2. Amb caràcter previ, els empresaris hauran d'informar de forma expressa, clara i inequívoca als treballadors o als empleats públics i, si s'escau, als seus representants, sobre l'existència i característiques d'aquests dispositius. Igualment hauran d'informar-los sobre el possible exercici dels drets d'accés, rectificació, limitació del tractament i supressió.

### Títol XVI

#### Treball a distància

#### Article 81

#### Treball a distància

Les relacions de treball a les quals resultarà d'aplicació el present Títol seran aquelles en les quals concorrin les condicions descrites a l'article 1.1 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que es desenvolupin a distància amb caràcter regular, i en els termes que estableix el Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància.

S'entendrà que és regular el treball a distància que es presti, en un període de referència de tres mesos, un mínim del trenta per cent de la jornada, o el percentatge proporcional equivalent en funció de la durada del contracte de treball.

CVE-DOGC-A-22042052-2022

A aquest efecte es regulen els següents conceptes:

- a) Treball a distància: forma d'organització del treball o de realització de l'activitat laboral conforme a la qual aquesta es presta en el domicili de la persona treballadora o en el lloc triat per aquesta, durant tota la seva jornada o part d'ella, amb caràcter regular.
- b) Teletreball: aquell treball a distància que es duu a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació.
- c) Treball presencial: aquell treball que es presta en el centre de treball o en el lloc determinat per l'empresa.

## Article 82

### Teletreball

La prestació en règim de teletreball és d'acceptació voluntària, tant per a l'empresa com per a la persona treballadora, per la qual cosa s'haurà de pactar per escrit.

A l'efecte del que es disposa al Reial decret-Llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància, s'estableix, per les persones treballadores que realitzin una prestació regular de teletreball (entenen per tal la prestació de serveis en aquest règim, en un període de referència de tres mesos, un mínim del trenta per cent de la jornada, o el percentatge proporcional equivalent en funció de la durada del contracte de treball), en règim voluntari i no com a mesura organitzativa derivada de situacions excepcionals com és la pandèmia Covid-19, que:

- a) La compensació que pugui correspondre es pactarà en l'àmbit de la negociació col·lectiva en el si de l'empresa. El pagament de l'import resultant que pogués correspondre s'inclourà en el fulla de salaris mensual sota el concepte despeses per teletreball.
- b) Les empreses podran utilitzar qualsevol mitjà telemàtic per a la vigilància i el control de la prestació laboral, a fi verificar el compliment per la persona treballadora de les seves obligacions i deures laborals, mitjançant dispositius automàtics. Aquests mitjans i el control es realitzaran garantint adequadament el dret a la intimitat i a la protecció de dades, en els termes previstos a la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, d'acord amb els principis d'idoneïtat, necessitat i proporcionalitat dels mitjans utilitzats. A aquest efecte es guardarà en la seva adopció i aplicació la consideració deguda a la seva dignitat i tenint en compte, en el seu cas, la capacitat real dels treballadors amb discapacitat.
- c) Les persones treballadores no podran fer ús per motius personals dels equips informàtics posats a la seva disposició per part de l'empresa per al desenvolupament del treball a distància. Igualment, en els equips no es podran descarregar programes informàtics no autoritzats expressament.
- d) Les persones que treballen en teletreball tenen dret a la desconexió digital anés del seu horari de treball en els termes establerts a l'article 88 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre.

El deure empresarial de garantir la desconexió comporta una limitació de l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació empresarial i de treball durant els períodes de descans, així com el respecte a la durada màxima de la jornada i a qualssevol límits i precaucions en matèria de jornada que disposin la normativa legal o convencional aplicables.

L'empresa, prèvia audiència de la representació legal de les persones treballadores, elaborarà una política interna dirigida a persones treballadores, incloses els que ocupin llocs directius, en la qual definiran les modalitats d'exercici del dret a la desconexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica. En particular, es preservarà el dret a la desconexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància, així com en el domicili de la persona emprada vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques.

- e) Les persones treballadores, en el desenvolupament del treball a distància, hauran de complir les instruccions que hagi establert l'empresa en el marc de la legislació sobre protecció de dades, prèvia participació de la representació legal de les persones treballadores. Així mateix, hauran de complir les instruccions sobre seguretat de la informació específicament fixades per l'empresa, prèvia informació a la seva representació legal, en l'àmbit del treball a distància.

### 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 totes les persones treballadores 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 a la persona treballadora.

#### Segona

Les actualitzacions de les taules salarials derivades dels pactes del present Conveni s'hauran d'aplicar, per a 2020 i 2021, a partir de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. En un altre cas, les empreses hauran d'estar al dispostat a l'article 70 del Conveni col·lectiu. Les taules salarials de 2021 s'aplicaran amb efectes d'1 de gener de 2021.

#### 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 de les persones 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 persones 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 cadascun dels anys s'incrementaran en funció de la creació d'ocupació fixa, 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%.

El que disposa el paràgraf primer no suposa que s'estigui limitant els contractes de posada a disposició que es poden subscriure amb empreses de treball temporal.

#### Sisena

Les parts acorden la creació d'una Comissió paritària sectorial per a la igualtat, que estarà integrada per quatre membres de cadascuna 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 persones treballadores es constituirà una comissió per a la formació.

CVE-DOGC-A-22042052-2022

#### Vuitena

A la representació de les persones treballadores que ha format part de la Comissió negociadora del present Conveni col·lectiu se li abonaran 533,16 euros en total, en concepte de despeses.

#### Novena

De conformitat amb el que disposa la Disposició Addicional desena 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, s'estableix l'extinció del contracte de treball amb caràcter forçosa de la persona treballadora quan aquesta compleixi l'edat legal de jubilació ordinària fixada en la normativa de Seguretat Social, sempre que es compleixin els següents requisits:

- a) La persona treballadora afectada per l'extinció de el contracte de treball ha de complir els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per tenir dret a el cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.
- b) La mesura obligarà a l'empresa a millorar l'estabilitat en l'ocupació amb mesures alternatives, bé sigui transformant un contracte temporal en indefinit o contractant de nou a un treballador de forma indefinida. Tot això per cada jubilació forçosa que es porti a efecte.

#### Desena

S'adjunta com annex III la taula de conversió de categories professionals a grups professionals que és d'aplicació des de l'1 de gener de 2018, data en què va entrar en vigor el nou sistema de classificació professional.

#### Onzena

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.

#### Dotzena

El personal que acrediti, el desembre de 2017, alguna de les categories professionals que es relacionen a l'annex II del Conveni col·lectiu vigent per els anys 2017-2018, 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.

CVE-DOGC-A-22042052-2022

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 2021. Aquestes taules salarials per any 2021 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:

- a) La quantia que, en concepte d'antiguitat, percebent cadascuna de les persones treballadores afectades per la congelació del complement d'antiguitat.
- b) El valor d'un trienni (la quantia mensual que correspongui a cada persona 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).
- c) 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.

A les persones treballadores que el dia 1 de juny de 1996 percebessin en concepte d'antiguitat el valor de 10 triennis, no se'ls abonaran els conceptes recollits en els apartats b) i c) anteriors; a les persones treballadores que, en aquesta mateixa data, percebessin 9 triennis en concepte d'antiguitat, se'ls abonarà únicament el valor recollit a 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 de la persona 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 de les persones treballadores. 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, la persona 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 la persona treballadora podrà acudir al Tribunal Laboral de Catalunya per a la seva mediació.

#### Taules 2020

##### Annex I

CVE-DOGC-A-22042052-2022

Taules 2020	Salari base	Complement assistència i puntualitat		Complement lloc treball	Nocturnitat preu/hora	Paga de beneficis	
		Personal tèc. i adm. i àrea industr.	Mercantils	Personal tèc. i adm.		Personal tèc. i adm. i àrea industr.	Mercantils
Grup 1	1.461,84	233,04	233,04	--	2,21	1.271,16	1.271,16
Grup 2	1.275,26	233,04	233,04	--	2,02	1.131,22	1.131,22
Grup 3	1.251,67	225,03	225,03	--	1,96	1.107,53	1.107,53
Grup 4	1.212,34	191,10	127,93	33,92	1,85	1.052,59	1.005,20
Grup 5	1.165,96	191,10	127,93	20,59	1,79	1.017,80	970,42
Grup 6	1.131,76	191,10	66,93	--	1,74	992,14	899,02
Grup 6 accés	1.006,18	66,93	66,93	--	1,39	804,83	804,83

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).

Personal tèc. organització de 2a (tècnic organització de 2a); personal de comandament d'adm. de 2a (cap adm. 2a) i analista programador.

Personal de comandament de vendes (cap de vendes).

Personal de supervisió de vendes (supervisor de vendes) i monitor o monitora.

Promotor o promotora de propaganda i/o publicitat.

Repartidor o repartidora.

Dependent o dependenta (si assessora).

Degustador promotor o degustadora promotora.

El complement ex categoria resulta de la diferència que, en el seu cas, es generi entre el salari base y 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.

Taules 2020

Annex II

Taules 2020	Plus vinculació
1. Grup professional tècnics i administratius	
1) Titulats	



CVE-DOGC-A-22042052-2022

Personal tècnic de comandament	54,67
Personal tècnic de grau superior	54,67
Personal tècnic de grau mitjà	37,89
2) No titulats	
Encarregat o encarregada general	37,89
Mestre o mestra de fabricació	41,03
Personal de comandament de taller	41,03
Personal de comandament de secció	40,37
3) Oficina tècnica de organització	
Personal de comandament d'organització de primera	54,67
Personal de comandament d'organització de segona	54,67
Personal tècnic d'organització de primera	50,11
Personal tècnic d'organització de segona	47,03
Auxiliar d'organització	42,51
Auxiliar tècnic	0,00
4) Tècnics de processament de dades	
Personal de comandament de procés de dades	50,11
Analista persona de programació	47,03
Personal de programació	42,51
Personal operador	38,03
Auxiliar tècnic	0,00
5) Administratius	
Personal de comandament d'administració de primera	50,11
Personal de comandament d'administració de segona	47,03
Oficial de 1a	42,51
Oficial de 2a	38,03
Auxiliar d'administració de 1a	37,38
Auxiliar d'administració de 2a	0,00
6) Personal de laboratori	
Oficial de 1a laboratori	42,51

CVE-DOGC-A-22042052-2022

Oficial de 2a laboratorí	38,03
Auxiliar de laboratorí	37,38
Auxiliar tècnic	0,00
7) Altres categories	
Personal de consergeria	37,38
Personal cobrador	37,38
Guarda	37,38
Ordenança	37,38
Personal de porteria	37,38
2. Grup professional mercantils	
Personal de comandament de vendes	48,58
Personal de supervisió de vendes	45,54
Promotor o promotora de propaganda i/o publicitat	38,03
Venedor o venedora autoventa	37,38
Viatjant	37,38
Corredor plaça	37,38
Degustador promotor o degustadora promotora	37,38
Monitor o monitora	45,54
Dependent o dependenta de 18 anys o més	39,81
Dependent o dependenta	37,38
Ajudant	37,35
Repartidor o repartidora	37,35
Auxiliar mercantil	0,00
3. Grup professional obrers	
1) Personal de producció	
Oficial de 1a	37,35
Oficial de 2a	37,35
Ajudant	37,35

CVE-DOGC-A-22042052-2022

Auxiliar de serveis	0,00
2) Personal d'envasat, acabat, etiquetat	
Oficial de 1a	37,35
Oficial de 2a	37,35
Ajudant	37,35
Auxiliar de serveis	0,00
3) Personal d'oficis auxiliars	
Oficial de 1a	37,35
Oficial de 2a	37,35
Auxiliar d'oficial	0,00
Conductor o conductora de carretó mecànic	37,35
4) Peonatge	
Peó	37,35
Personal de neteja	37,35
5) Altres categories	
Magatzemer	37,38
Basculer	37,38
Mosso de magatzem	37,38

Taules 2020

Annex III

Taula de conversió			
Grups	Àrea funcional de personal tècnic i administratiu	Àrea funcional mercantil	Àrea funcional industrial
1	Tècnic ca (personal tècnic J.) Director (personal de direcció) Cap d'organització (personal de J. de O.) Tècnic de grau superior (personal T.)	Director (personal de direcció)	--
2	Cap processament de dades (personal de comandament) Cap adm de 1a (personal de	Cap de vendes	Encarregat o encarregada general

CVE-DOGC-A-22042052-2022

	comandament de 1a) Tècnic de grau mitjà (personal tècnic)		
3	Tècnics organització (personal tècnic de O.) Cap adm de 2a (personal de comandament de A.) Analista programador (analista personal de programació) Cap de secció (personal de comandament de secció)	Supervisor vendes (personal de supervisió de vendes) Monitor o monitora	Mestre o mestra de fabricació Cap de taller (personal de comandament de taller)
4	Oficial de 1a admin Oficial de 1a laboratori Programador o programadora Auxiliar d'organització	Viatjant Corredor de plaça Venedor o venedora autovenda Promotor o promotora de propaganda	Oficial 1a Conductor carretó (personal conductor de carretó)
5	Oficial de 2a admin Oficial de 2a laboratori Operador o operadora	Repartidor o repartidora Dependent o dependenta (si assessora al públic) Degustador-promotor o degustadora-promotora	Oficial 2a Magatzemer
6	Auxiliar admin 1a Aux. laboratori Conserge, cobrador, guarda, ordenança, porter	Aux. mercantil + 24 mesos Dependent o dependenta (si no assessora al públic) Ajudant	Ajudant Peó Basculer Mosso magatzem Personal de neteja
6 accés	Auxiliar tècnic Auxiliar administratiu 2a	Auxiliar mercantil	Auxiliar d'oficial Auxiliar de serveis

Taules 2020

Annex IV

Taula de conversió			
Grups	Àrea funcional de tècnics i administratius	Àrea funcional mercantils	Àrea funcional industrial
1	Tècnic cap Director Cap d'organització Tècnic de grau superior	Director	--
2	Cap processament de dades	Cap de vendes	--

CVE-DOGC-A-22042052-2022

	Cap adm de 1a Tècnic de grau mitjà Encarregat general		
3	Tècnics organització Cap adm de 2a Analista programador Mestre de fabricació – cap taller Cap de secció	Supervisor vendes Monitor	--
4	Oficial de 1a admin Oficial de 1a laboratori Programador	Viatjant Corredor de plaça Venedor Promotor propaganda	Oficial 1a Conductor carretó
5	Oficial de 2a admin Oficial de 2a laboratori Operador	Repartidor Dependent assessor – gestor Degustador – promotor	Oficial 2a Magatzemer
6	Auxiliar admin 1a Aux. laboratori	Aux.mercantil + 24 mesos Dependent sense assessorar – sense gest.	Ajudant Peó Basculer Mosso magatzem Personal de neteja

Taules 2021

Annex I

Taules 2021	Salari base	Complement assistència i puntualitat		Complement lloc treball	Nocturnitat preu/hora	Paga de beneficis	
		Personal tèc. i adm. i àrea industr.	Mercantils			Personal tèc. i adm.	Personal tèc. i adm. i àrea industr.
Grup 1	1.482,31	236,30	236,30	--	2,24	1.288,96	1.288,96
Grup 2	1.293,11	236,30	236,30	--	2,05	1.147,06	1.147,06
Grup 3	1.269,19	228,18	228,18	--	1,99	1.123,04	1.123,04
Grup 4	1.229,31	193,78	129,72	34,39	1,88	1.067,33	1.019,27
Grup 5	1.182,28	193,78	129,72	20,88	1,82	1.032,05	984,01
Grup 6	1.147,60	193,78	67,87	--	1,76	1.006,03	911,61

CVE-DOGC-A-22042052-2022

Grupo 6 accés	1.020,27	67,87	67,87	--	1,41	816,10	816,10
------------------	----------	-------	-------	----	------	--------	--------

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)

Personal tèc. organització de 2a (tècnic organització de 2a); personal de comandament d'adm. de 2a (cap adm. 2a) i analista programador

Personal de comandament de vendes (cap de vendes)

Personal de supervisió de vendes (supervisor de vendes) i monitor o monitora

Promotor o promotora de propaganda i/o publicitat

Repartidor o repartidora

Dependent o dependent a (si assessora)

Degustador promotor o degustadora promotora

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.

Taules 2021

Annex II

Taules 2021	Plus vinculació
<i>1. Grup professional tècnics i administratius</i>	
1) Titulats	
Personal tècnic de comandament	55,44
Personal tècnic de grau superior	55,44
Personal tècnic de grau mitjà	38,42
2) No titulats	
Encarregat o encarregada general	38,42
Mestre o mestra de fabricació	41,60
Personal de comandament de taller	41,60
Personal de comandament de secció	40,94
3) Oficina tècnica d'organització	

CVE-DOGC-A-22042052-2022

Personal de comandament d'organització de primera	55,44
Personal de comandament d'organització de segona	55,44
Personal tècnic d'organització de primera	50,81
Personal tècnic d'organització de segona	47,69
Auxiliar d'organització	43,11
Auxiliar tècnic	0,00
4) Tècnics de processament de dades	
Personal de comandament de procés de dades	50,81
Analista persona de programació	47,69
Personal de programació	43,11
Personal operador	38,56
Auxiliar tècnic	0,00
5) Administratius	
Personal de comandament d'administració de 1a	50,81
Personal de comandament d'administració de 2a	47,69
Oficial de 1a	43,11
Oficial de 2a	38,56
Auxiliar d'administració de 1a	37,90
Auxiliar d'administració de 2a	0,00
6) Personal de laboratori	
Oficial de 1a laboratori	43,11
Oficial de 2a laboratori	38,56
Auxiliar de laboratori	37,90
Auxiliar tècnic	0,00
7) Altres categories	
Personal de consergeria	37,90
Personal cobrador	37,90
Guarda	37,90
Ordenança	37,90
Personal de porteria	37,90

CVE-DOGC-A-22042052-2022

<i>2. Grup professional mercantils</i>	
Personal de comandament de vendes	49,26
Personal de supervisió de vendes	46,18
Promotor o promotora de propaganda i/o publicitat	38,56
Venedor o venedora autovenda	37,90
Viatjant	37,90
Corredor plaça	37,90
Degustador promotor o degustadora promotora	37,90
Monitor o monitora	46,18
Dependent o dependenta de 18 anys o més	40,37
Dependent o dependenta	37,90
Ajudant	37,87
Repartidor o repartidora	37,87
Auxiliar mercantil	0,00
<i>3) Grup professional obrers</i>	
1) Personal de producció	
Oficial de 1a	37,87
Oficial de 2a	37,87
Ajudant	37,87
Auxiliar de serveis	0,00
2) Personal d'envasat, acabat, etiquetat	
Oficial de 1a	37,87
Oficial de 2a	37,87
Ajudant	37,87
Auxiliar de serveis	0,00
3) Personal d'oficis auxiliars	
Oficial de 1a	37,87
Oficial de 2a	37,87



CVE-DOGC-A-22042052-2022

Auxiliar d'oficial	0,00
Conductor o conductora de carretó mecànic	37,87
4) Peonatge	
Peó	37,87
Personal de neteja	37,87
5) Altres categories	
Magatzemer	37,90
Basculer	37,90
Mosso de magatzem	37,90

Taules 2021

Annex III

Taula de conversió			
Grups	Àrea funcional de personal tècnic i administratiu	Àrea funcional mercantils	Àrea funcional industrial
1	Tècnic cap (personal tècnic J.) Director (personal de direcció) Cap d'organització (personal de J. de O.) Tècnic de grau superior (personal T.)	Director (personal de direcció)	--
2	Cap processament de dades (personal de comandament ) Cap adm de 1a (personal de comandament de 1a) Tècnic de grau mitjà (personal tècnic)	Cap de vendes	Encarregat o encarregada general
3	Tècnics organització (personal tècnic de O.) Cap adm de 2a (personal de comandament de A.) Analista programador (analista personal de programació) Cap de secció (personal de comandament de secció)	Supervisor vendes (personal de supervisió de vendes) Monitor o monitora	Mestre o mestra de fabricació Cap de taller (personal de comandament de taller)
4	Oficial de 1a admin Oficial de 1a laboratori Programador o programadora	Viatjant Corredor de plaça Venedor o venedora autoventa	Oficial 1a Conductor carretó (personal conductor de carretó)

CVE-DOGC-A-22042052-2022

	Auxiliar d'organització	Promotor o promotora de propaganda	
5	Oficial de 2a admin Oficial de 2a laboratori Operador o operadora	Repartidor o repartidora Dependent o dependenta (si assessora al públic) Degustador- promotor o degustadora - promotora	Oficial 2a Magatzemer
6	Auxiliar admin 1a Aux. laboratori Conserge, cobrador, guarda, ordenança, porter	Aux.mercantil + 24 mesos Dependent o dependenta (si no assessora al públic) Ajudant	Ajudant Peó Basculer Mosso magatzem Personal de neteja
6 accés	Auxiliar tècnic Auxiliar administratiu 2a	Auxiliar mercantil	Auxiliar d'oficial Auxiliar de serveis

Taules 2021

Annex IV

Taula de conversió			
Grups	Àrea funcional de tècnics i administratius	Àrea funcional mercantils	Àrea funcional industrial
1	Tècnic cap Director Cap d'organització Tècnic de grau superior	Director	--
2	Cap processament de dades Cap adm de 1a Tècnic de grau mitjà Encarregat general	Cap de vendes	--
3	Tècnics organització Cap adm de 2a Analista programador Mestre de fabricació – cap taller Cap de secció	Supervisor vendes Monitor	--
4	Oficial de 1a admin Oficial de 1a laboratori Programador	Viatjant Corredor de plaça Venedor	Oficial 1a Conductor carretó

CVE-DOGC-A-22042052-2022

		Promotor propaganda	
5	Oficial de 2a admin Oficial de 2a laborator Operador	Repartidor Dependent assessor – gestor Degustador – promotor	Oficial 2a magatzemer
6	Auxiliar admin 1a Aux. laborator	Aux.mercantil + 24 mesos Dependent sense assessorar – sense gest	Ajudant Peó Basculer Mosso magatzem Personal de neteja

(22.042.052)