

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

**RESOLUCIÓ TSF/3108/2017, de 22 de desembre, sobre la sol·licitud de renovació de l'extensió del Conveni col·lectiu del sector de xocolates i bombons de la província de Barcelona per als anys 2017-2019 (codi de conveni 08100015012014) al sector de caramels i xiclets en l'àmbit de Barcelona, Lleida i Tarragona, així com a les empreses l'activitat de les quals sigui la fabricació de cacau, xocolata i derivats de les províncies de Tarragona i Lleida (codi extensió de conveni 79100015062016).**

Antecedents de fet

1. El Sr. Bernardo Forts Lorenzo, per part de la representació social de la Federació d'Indústria, Construcció i Agro de la UGT de Catalunya, mitjançant escrit presentat al REGCON en data 27/11/2017, sol·licita la renovació de l'extensió del Conveni col·lectiu del sector de xocolates i bombons de la província de Barcelona (codi de conveni 08100015012014) al sector de caramels i xiclets en l'àmbit de Barcelona, Lleida i Tarragona, així com a les empreses l'activitat de les quals sigui la fabricació de cacau, xocolata i derivats de les províncies de Tarragona i Lleida, de conformitat amb el que disposa l'article 10 del Reial decret 718/2005, de 20 de juny, pel que s'aprova el procediment d'extensió de convenis col·lectius (en endavant RD 718/2005).
2. El Conveni col·lectiu del qual es sol·licita la renovació de l'extensió es va publicar en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona, de data 8 de novembre de 2017. De conformitat amb l'article 3 del conveni, aquest té una vigència des de la data de signatura fins al 31/12/2019.
3. Els motius en que es fonamenta la renovació de la sol·licitud d'extensió del conveni de referència substancialment són els següents:

No hi ha hagut modificació de les circumstàncies que van donar lloc a l'extensió del Conveni col·lectiu del sector de xocolates i bombons de la província de Barcelona per als anys 2015 i 2016 (codi de conveni 08100015012014) al sector de caramels i xiclets en l'àmbit de Barcelona, Lleida i Tarragona, així com a les empreses l'activitat de les quals sigui la fabricació de cacau, xocolata i derivats de les províncies de Tarragona i Lleida, mitjançant resolució de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball de data 15 de març de 2016, per les circumstàncies següents:

Impossibilitat per a la negociació d'un Conveni col·lectiu per al sector de caramels i xiclets en l'àmbit de Barcelona, Lleida i Tarragona, així com per al sector de la fabricació de cacau, xocolata i derivats de les províncies de Tarragona i Lleida. Aquesta sol·licitud ve derivada de la falta de parts legitimades, a causa de la dissolució de la Patronal del sector denominada ARITA, per negociar i amb la finalitat d'evitar el perjudici derivat del buit normatiu que es produeix en les relacions laborals en l'àmbit de referència, tenint en compte que el conveni col·lectiu del que es pretén l'extensió pertany al mateix o similar àmbit funcional o presenta característiques econòmic-laborals equiparables.

Que fins a la signatura del primer Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates de la província de Barcelona, el qual va ser publicat en el BOP el 10 de febrer de 2014, el citat conveni es denominava Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons, caramels i xiclets de les províncies de Barcelona, Lleida i Tarragona, regulant les relacions laborals i les condicions econòmic-laborals en l'àmbit funcional i territorial al que avui sol·licitem l'extensió.

Que, en data 15 de març de 2016, la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies va dictar resolució en la qual va estimar l'extensió del Conveni col·lectiu del sector de xocolates i bombons de la província de Barcelona (codi de conveni 08100015012014) al sector de caramels i xiclets en l'àmbit de Barcelona, Lleida i Tarragona, així com a les empreses l'activitat de les quals sigui la fabricació de cacau, xocolata i derivats de les províncies de Tarragona i Lleida, amb efectes 14 d'octubre de 2015 fins al 31 de desembre de 2016 (codi extensió de conveni 79100015062016).

Que el passat 8 de novembre de 2017, es va procedir en el BOP a la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu del sector de xocolates i bombons de la província de Barcelona per als anys 2017-2019.

4. Juntament amb l'escrit de sol·licitud, consten aportats un certificat acreditatiu de la legitimació per sol·licitar l'extensió, una memòria descriptiva dels perjudicis que l'absència de conveni provoca a les empreses i

CVE-DOGC-A-18065088-2018

treballadors afectats i sobre els elements que permetin valorar la conveniència de l'extensió, el Conveni col·lectiu del sector de xocolates i bombons de la província de Barcelona per als anys 2017-2019 i la resolució de data 15 de març de 2016 de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball en la qual es va estimar l'extensió.

5. Consta en l'expedient la següent documentació que ha estat recavada per la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, en qualitat d'òrgan instructor del procediment:

Sol·licitud d'informe, de conformitat amb el que disposa l'article 6.1.b) del RD 718/2005, a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives a nivell estatal i autonòmic: CCOO de Catalunya, Foment del Treball Nacional; FEPIME; PIMEC; UGT; CCOO; CEOE i CEPYME.

Informe favorable emès per la secretaria d'acció sindical i política sectorial de CCOO de Catalunya, presentat en data 18/12/2017, i carta de la CEOE de data 19/12/2017 comunicant que tenint en compte que l'àmbit de l'extensió no excedeix el de la comunitat autònoma, entenen que l'informe ha de ser emès per les associacions empresarials més representatives en l'àmbit de Catalunya. Les restants organitzacions no han emès informe.

6. En data 5/12/2017, es va sol·licitar a la Secretària del Consell de Relacions Laborals l'informe preceptiu a que fa referència l'article 7 del RD 718/2005, en relació amb l'article 16 del Decret 29/2008, de 29 de gener, d'organització i funcionament del Consell de Relacions laborals. Aquesta sol·licitud interromp el còmput dels terminis dels tràmits successius, en tenir la consideració de determinant.

7. En data 14/12/2017 es va remetre l'informe favorable de la renovació de l'extensió de la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva del Consell de Relacions Laborals.

#### Fonaments de dret

1. La competència per conèixer el present expedient i resoldre'l és atribuïda a aquesta Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball de conformitat amb el que disposen l'article 92 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 (en endavant ET); l'article 10.3 del Reial decret 718/2005, de 20 de juny, pel que s'aprova el procediment d'extensió de convenis col·lectius (en endavant RD 718/2005), l'article 2.3.c) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

2. L'organització sindical Unió General de Treballadors de Catalunya es troba legitimada per sol·licitar la renovació de l'extensió del conveni de referència, i això de conformitat amb l'article 3.2 del RD 718/2005, ja que reuneix els requisits establerts a l'article 87.2 de l'ET, en tenir la consideració de sindicat més representatiu.

3. En el supòsit d'estudi, de conformitat amb les dades de l'expedient, concorren els requisits establerts a l'article 92.2 de l'ET i l'article 1.2 del RD 718/2005, com són la impossibilitat de subscriure, en l'àmbit pel qual es sol·licita l'extensió, un conveni col·lectiu per l'absència de parts legitimades a l'efecte, així com la inexistència d'un conveni en vigor d'àmbit superior al d'empresa que pertany al mateix o similar àmbit funcional i territorial.

D'acord amb l'article 10 del RD 718/2005 esmentat, substituït un conveni estès per un nou conveni col·lectiu, les parts legitimades podran sol·licitar que es dicti una nova resolució sobre la necessitat d'estendre el nou conveni publicat per no haver-se modificat les circumstàncies que van donar lloc a l'extensió inicial, en el termini d'un mes comptat des de la publicació en el diari oficial corresponent del nou conveni col·lectiu.

4. Consta a l'expedient certificat emès per la secretària general del consell de Relacions Laborals, en data 22/12/2017, en el qual la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, a la reunió de 14 de desembre de 2017, va adoptar l'acord d'informar favorablement sobre l'extensió del conveni del sector de xocolates de la província de Barcelona per als anys 2017-2019 (codi de conveni 08100015012004) al sector de xiclets i caramels de les províncies de Barcelona, Lleida i Tarragona i al sector de fabricació de cacau, xocolata i derivats de les províncies de Tarragona i Lleida, un cop valorats els requisits del RD 718/2005.

Vistos els preceptes legals esmentats i d'altres de general aplicació,

CVE-DOGC-A-18065088-2018

Resolc:

-- 1 Estimar la renovació de la sol·licitud d'extensió del conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates i bombons de la província de Barcelona per als anys 2017-2019 (codi de conveni 08100015012014) al sector de caramels i xiclets en l'àmbit de Barcelona, Lleida i Tarragona, així com a les empreses l'activitat de les quals sigui la fabricació de cacau, xocolata i derivats de les províncies de Tarragona i Lleida (codi d'extensió de conveni 79100015062016), amb efectes des del 6 de juliol de 2017 fins el 31 de desembre de 2019.

-- 2 Disposar la inscripció de la renovació de l'acord d'extensió del conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball i, com a annex, el text del conveni col·lectiu que s'estén.

-- 3 Disposar la publicació de la present resolució al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents, i com Annex, el text del conveni col·lectiu que s'estén.

Mitjançant aquest document es notifica aquesta resolució als interessats en la forma establerta als articles 40 a 44 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, fent-los saber, d'acord amb l'article 88.3 de la llei esmentada, el dret que l'assisteix per presentar recurs d'alçada davant la Secretaria General del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, en el termini d'un mes a comptar des del dia següent de la notificació, de conformitat amb el que estableixen els articles 112.1, 121 i 122 de llei esmentada.

Barcelona, 22 de desembre de 2017

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

III Conveni col·lectiu de treball de xocolates de la província de Barcelona

Determinació de les parts

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

Capítol 1

Disposicions Generals

Article 1

Àmbit funcional

Les disposicions d'aquest Conveni col·lectiu de treball, regularan les relacions laborals de la totalitat de les empreses i treballadors de les activitats econòmiques de xocolates, integrades per la transformació, i/o fabricació, i/o la distribució, i/o la comercialització de la xocolata, i/o el cacau.

## Article 2

### Àmbit territorial

L'eficàcia i obligatorietat del present Conveni col·lectiu de treball, assoleix els límits territorials de la província de Barcelona, és per això que quedaran afectades per a ell totes les empreses, fàbriques, sucursals, magatzems i dipòsits o oficines que estiguin domiciliats i establerts dins del esmentat límit.

## Article 3

### Vigència i durada

El present Conveni col·lectiu tindrà vigència des de la data de la seva signatura, fins el 31 de desembre de 2019.

Qualsevol de les parts podrà denunciar el Conveni tant per a la seva rescissió com per a la seva revisió, amb una antelació de 2 mesos.

Transcorreguts 18 mesos des de la denuncia del conveni, sense que s'hagi acordat un nou conveni, aquell perdrà vigència i s'aplicarà, si n'hi ha, el Conveni col·lectiu d'àmbit superior que fos aplicable.

## Article 4

### Comissió paritària

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

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

Estarà formada per quatre representants de les empreses i per quatre representants dels treballadors, ambdues representacions podran estar assistides d'assessors amb veu però sense vot. Els esmentats representants, de la part econòmica i social, hauran de ser membres de la Comissió negociadora o deliberadora del present Conveni col·lectiu de treball .

El procediment per dur a terme allò que s'ha pactat en el paràgraf anterior serà el següent:

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

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

## Article 5

### Absorció i compensació

Operarà, amb caràcter general, i per al tot el personal, l'absorció i compensació, segons el previst a la legislació vigent a cada moment.

No obstant l'anterior i, en relació al personal d'alta a la data d'entrada en vigor del present Conveni, no serà absorbible ni compensable, un import equivalent al 35% de les millores salarials voluntàries, respecte al salari conveni, no subjectes al compliment de cap condició específica, i que vinguessin percebent a data d'entrada en vigor del conveni.

## Article 6

Mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes

Les empreses afectades pel present conveni, tenen el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit laboral.

En tot cas, les empreses amb una plantilla superior a 250 treballadors, hauran de negociar plans d'igualtat, amb l'abast i contingut previst en el Capítol III del Títol IV de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

## Capítol 2

Organització, prevenció i higiene

## Article 7

Roba de feina

El personal s'haurà de presentar al seu lloc de treball net i amb la roba de feina neta. La roba de feina lliurada per les empreses serà d'utilització obligatòria pels treballadors.

A les zones de producció i envàs, no es podran portar objectes que siguin susceptibles de caure, desprendre's o que presentin problemes d'higiene com ara joies, rellotges, anells, cadenes, arracades o ornaments.

Les còfies o gorres són d'ús obligatori per a tot el personal que treballi o tingui accés a les zones de treball i magatzems.

En tot el no previst en aquesta matèria cal atènyer-se al que disposen la Llei de prevenció de riscos laborals, Llei 31/95 de 8 de novembre.

Les empreses facilitaran als seus treballadors/ores la roba de feina que s'esmenta a continuació:

- a) Jaquetes curtes, bates, granotes o equivalent.
- b) Gorres i còfies.
- c) Pantalons.
- d) Guants.
- e) Davantals i eixugadors.
- f) Màscares.
- g) Botes d'aigua per als treballadors/ores que efectuïn les tasques de netedat.

Es dotarà als treballadors/ores que estiguin exposats a temperatures de 17°C o inferiors de la roba de feina adequada per combatre el fred als seus llocs de treball que, com a mínim seran els següents:

- a) Samarretes apelfades.
- b) Braga.
- c) Calçat apropiat.
- d) Guants (personal de cambres).

## Article 8

Manipuladors/ores d'aliments

Els/les treballadors/ores que per la seva activitat laboral tenen contacte directe amb els aliments durant la seva preparació, fabricació, transformació, elaboració, envasat, emmagatzemat, transport, distribució, venda,

CVE-DOGC-A-18065088-2018

subministrament i servei al consumidor hauran de complir plenament les normes vigents en aquesta matèria.

Qualsevol persona que pateixi una malaltia de transmissió alimentària o que estigui afectada, entre altres patologies, d'infeccions cutànies o diarrea, que puguin causar la contaminació directa o indirecta dels aliments amb microorganismes patògens, haurà d'informar sobre la malaltia o els seus símptomes al responsable específic o serveis metges designats per l'empresa, amb la finalitat de valorar conjuntament la necessitat de sotmetre's a examen mèdic i, en cas necessari, la seva exclusió temporal de la manipulació de productes alimentaris.

Les persones de les quals el responsable específic o serveis mèdics designats per l'empresa sàpiguin o tinguin indicis raonables que es troben en les condicions esmentades en el paràgraf anterior, hauran de ser excloses de treballar en zones de manipulació d'aliments.

L'incompliment per part dels treballadors de les disposicions previstes en aquest article podran ser sancionats per les empreses d'acord amb el règim disciplinari previst en aquest conveni.

Les empreses afectades pel present conveni garantiran que els manipuladors d'aliments disposin d'una formació adequada en higiene dels aliments d'acord amb la seva activitat laboral.

La formació i supervisió dels/les manipuladors/ores d'aliments estaran relacionades amb la tasca que realitzen i amb els riscos que impliquen les seves activitats per a la seguretat alimentària.

Els programes de formació s'hauran de desenvolupar i, en el seu cas, s'impartiran per la pròpia empresa o entitat autoritzada per l'autoritat sanitària competent, i seran d'assistència obligada per part del treballador/a, sempre que tingui lloc en hores de treball o no ser-ho sigui acordat realitzar-los de forma explícita i de comú acord entre empresa i treballador/ora.

## Article 9

### Revisions mèdiques

Tot el personal de l'empresa, de forma preceptiva, estarà subjecte a l'establert, en quant a medicina en el treball i vigilància de la salut, a la Llei de prevenció de riscos laborals.

Cap treballador/ora serà admès en llocs de treball que pugui afectar la seguretat alimentària en l'empresa, sense previ reconeixement mèdic d'aptitud, que tindrà les següents finalitats:

1. Diagnosticar l'existència de malalties infeccioses, contagioses o parasitàries o aquelles malalties específiques.
2. Valorar la capacitat de l'aspirant per al treball en general.
3. Determinar si el reconegut presenta predisposició a malalties que poguessin produir-se o agreujar-se per la tasca a la qual serà destinat.

L'esmentat reconeixement mèdic haurà de ser realitzat pels serveis mèdics de la mútua patronal d'accidents de treball o entitat mèdica concertada

## Capítol 3

### Grups professionals i formació professional

## Article 10

### Grups professionals

Tots els treballadors y treballadores afectats per aquest Conveni col·lectiu estan adscrits a un determinat grup professional i a un nivell retributiu, en funció dels factors de qualificació que en el present article es defineixen.

En el cas de concurrència en un lloc de treball de tasques bàsiques corresponents a diferents nivells retributius del mateix grup professional, la classificació es farà en funció de les activitats pròpies del nivell retributiu superior. Aquest criteri de classificació no suposarà que s'exclougui, en els llocs de treball de cada nivell retributiu, la realització de tasques complementàries que siguin bàsiques per a llocs classificats en nivells retributius inferiors.

CVE-DOGC-A-18065088-2018

Els grups professionals, així com les definicions dels mateixos, factors de qualificació i nivells salarials, es contemplen l'Annex I del present conveni.

#### Capítol 4

##### Regim de treball

#### Article 11

##### Contractes eventuais

En consideració a les característiques del sector, que implica l'existència de períodes freqüents i irregulars en els quals s'acumulen les tasques i/o es produeixen excés de comandes, les empreses podran concertar contractes eventuais a l'empara de l'establert en aquest Conveni col·lectiu i a l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, amb una durada màxima de 12 mesos, dins d'un període de 18 mesos, corresponent a la seva finalització per expiració del temps convingut, la indemnització que legalment estigués establerta.

No obstant i respecte els contractes vigents a la data d'entrada del conveni, correspondrà a la seva finalització una compensació econòmica equivalent a 12 dies de salari per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a l'any.

#### Article 12

##### Període de prova

Qualsevol ingrés a les empreses serà fet a títol de prova, la durada de la qual serà la següent:

Nivell 1: 4 mesos.

Nivell 2 i 3: 2 mesos.

Nivells 4 al 8: 1 mes.

#### Article 13

##### Preavís de cessament

El personal al que sigui d'aplicació el present Conveni col·lectiu de treball, que tingui intenció de cessar al servei de l'empresa, haurà de comunicar-ho per escrit, i l'empresa acusarà recepció de la mateixa manera. Aquesta comunicació s'haurà de fer sense abandonar el treball i amb els terminis d'antelació següents (abans de la data de cessament de prestació dels seus serveis):

Nivells 1, 2 i 3: 1 mes.

Nivells 4 a 8: 15 dies.

Si el treballador/ora no compleix aquesta obligació, l'empresa tindrà el dret a descomptar-li de la liquidació, l'import de la retribució diària corresponent a cada dia de retard en l'avís.

#### Article 14

##### Excedències

1. Qualsevol treballador d'ambdós sexes amb una antiguitat en l'empresa d' almenys un any, tindrà dret que se li reconegui la situació d'excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret solament podrà ser utilitzat un altre cop pel mateix treballador, si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. Una vegada sol·licitada la reincorporació, aquesta haurà d'efectuar-se al mateix o equivalent lloc de treball, en un terme màxim de 3 mesos, comptats a partir de la data de la sol·licitud de reincorporació al treball.

2. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de

CVE-DOGC-A-18065088-2018

cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

Així mateix tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, els treballadors per tenir cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raó de edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per ell mateix, i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, de la que el període de duració podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Els treballadors que s'acullin a les excedències del apartat 2 durant el primer any, tindran dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut l'esmentat termini, la reserva serà d'un lloc de treball similar o equivalent.

## Article 15

### Jornada laboral

#### 15.1 Còmput de jornada

El còmput anual d'hores de treball efectiu, serà de 1784 hores per a la jornada diürna y de 1745 hores per a la nocturna.

A partir del segon any de vigència, 2018, s'estableix una jornada de treball efectiu de 1776 hores per a la jornada diürna i de 1737 hores per a la nocturna.

En la jornada continuada, estaran inclosos en el còmput de la mateixa, els 15 minuts de temps d'entrepà..

#### 15.2 Distribució irregular

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

L'esmentada distribució haurà de respectar en tot cas, els períodes de descans diari i setmanal previstos en la Llei, i el treballador haurà de conèixer amb un preavis mínim de set dies naturals, el dia i l'hora de la prestació de treball resultant d'aquella.

La posterior regularització de les jornades, si fos possible, s'efectuarà de manera preferent en jornades completes.

## Capítol 5

### Règim econòmic

## Article 16

### Salari conveni

Es fixa en les taules salarials dels Annexos III, IV i V del present Conveni col·lectiu, el corresponent salari base per grups professionals.

## Article 17

### Plus de vinculació

Aquells treballadors que, a l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu, vinguéssim percebent el denominat plus de vinculació, per aplicació del que preveia l'extint Conveni col·lectiu de xocolates, bombons, caramels i xiclets de Barcelona, Lleida i Tarragona, el continuaran percebent, quedant l'esmentat import fix, sense increment i no sent absorbible ni compensable.



CVE-DOGC-A-18065088-2018

## Article 18

### Plus nocturnitat

El personal que treballi en torn de nit, horari comprès entre les 22,00 hores i les 6,00 hores, rebrà un complement per dia treballat, denominat plus de nocturnitat, consistent en una percepció del 30% del salari conveni.

En el supòsit de no completar-se el torn de nit, es percebrà l'esmentat complement en la proporció de les hores treballades.

## Article 19

### Liquidació i pagament de salaris

El salari establert a la taula salarial adjunta al present conveni, Annex III, que pogués correspondre, es liquidarà de la següent forma:

- a) S'abonarà el salari que pogués correspondre, en dotze pagues de meritació mensual i tres pagues extraordinàries, les quals es percebran en les següents dates: 1 d'abril, 1 de juliol i 10 de desembre.
- b) Malgrat l'assenyalat en el punt anterior, les empreses amb l'acord dels representants dels treballadors, podran abonar els esmentats conceptes retributius en dotze pagues mensuals. Aquesta opció es podrà exercir també a petició individual del treballador amb l'acord exprés de l'empresa.

## Article 20

### Hores extraordinàries

A les taules adjuntes dels Annexos III, IV i V del present Conveni col·lectiu de treball, s'estableix el valor de les hores extraordinàries per a la vigència i durada del mateix.

## Article 21

### Permisos retribuïts

21.1 En aquesta matèria, s'estarà al que preveu la Llei de l'Estatut dels treballadors. S'acompanya, a títol informatiu com Annex II, el text en vigor de l'article 37.3 de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

21.2 No obstant, en el supòsit previst en la lletra b) de l'esmentat article 37.3 de l'Estatut dels treballadors, en cas de que es tracti de parents de primer grau, el treballador previ avis i justificació, podrà absentar-se del treball pel temps següent:

Tres dies pel naixement de fill, i per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari. Quan amb tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de cinc dies.

21.3 Els permisos per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, es podran gaudir de manera fraccionada, com a màxim mentre duri el fet causant, sent necessari efectuar-ho en dies complerts.

21.4 Es tindrà dret a un permís de 1 dia natural, en cas de mort d'oncles i nebots, per consanguinitat, sense dret a desplaçament.

21.5 A efectes del gaudi dels permisos, les parelles de fet degudament registrades, o les parelles estables, d'acord al contemplat a l'article 234-1 de la Llei 25/2010 de 29 de juliol, del Llibre segon del Codi Civil de Catalunya, tindran els mateixos drets que els matrimonis.

## Article 22

### Vacances

Tot el personal subjecte al present Conveni col·lectiu de treball, tindrà en concepte de vacances anuals, un

CVE-DOGC-A-18065088-2018

període de 30 dies naturals, estant-se en quant a la fixació de les mateixes al previst legalment.

#### Article 23

##### Increment salarial

Per l'any 2017, amb efectes de data 1 de gener de 2017, el salari serà el reflectit en la taula annexa, resultant d'aplicar un 1,8% sobre les taules salarials vigents a 31 de desembre de 2016.

Per l'any 2018, es pacta un increment del 2% en relació als imports de taules 2017, resultant la taula annexa que serà d'aplicació de 1 de gener a 31 de desembre de 2018.

Per l'any 2019, es pacta un increment del 2% en relació als imports de taules 2018, resultant la taula annexa que serà d'aplicació de 1 de gener a 31 de desembre de 2019.

#### Article 24

##### Revisió salarial tècnica

En cas de que l'IPC estatal acumulat dels anys 2018 y 2019, superés el 4% d'increment pactat acumulat en aquests anys, i una vegada publicat l'IPC corresponent a 2019, les taules salarials es revisaran, adequant-se a l'esmentat percentatge acumulat resultant, sent aplicables al seu cas les citades taules que corresponguin, des d'1 de gener de 2020, sense reportar endarreriments respecte a exercicis anteriors.

#### Article 25

##### Liquidació d'endarreriments

Els endarreriments derivats de l'aplicació del present Conveni col·lectiu, i revisions salarials pactades en la vigència i durada del mateix, es faran efectius com a màxim als dos mesos immediatament posteriors a la signatura del conveni.

#### Capítol 6

##### Règim inaplicació conveni

#### Article 26

##### Inaplicació condicions de treball establertes al conveni

Serà de plena aplicació el previst a l'apartat 3 de l'article 82 de l'Estatut dels treballadors.

En cas de discrepàncies en relació a la no aplicació de les condicions de treball previstes al Conveni, qualsevol de les parts podrà sotmetre les mateixes a la Comissió paritària del Conveni, que disposarà de un termini de 7 dies per pronunciar-se.

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

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

#### Capítol 7

##### Règim sancionador

#### Article 27

## Faltes

Els treballadors podran ser sancionats per la direcció de les empreses en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes que s'estableixen a continuació.

### Faltes lleus

Tres faltes de puntualitat durant un mes, amb retards inferiors a 15 minuts sense causa justificada.

No comunicar amb l'antelació deguda una absència per causa justificada o en 24 hores la baixa corresponent d'incapacitat temporal, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.

Les discussions que repercuteixin en la bona marxa de la producció.

La falta d'assistència d'un dia de treball durant un mes sense causa justificada.

La falta d'higiene i netedat, sobretot després de la utilització dels serveis sanitaris.

L' incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, sempre que no tingui transcendència greu per a la integritat física o la salut dels treballadors.

### Faltes greus

Faltar dos dies al treball sense causa justificada.

La simulació de malalties o accidents o demanar permisos al·legant causes no existents.

Simular la presència d' un altre treballador/a valent-se de la seva firma, fitxa o targeta de control.

Les faltes comeses contra la disciplina del treball o contra el respecte degut als companys, superiors o subordinats.

La falta reiterada de netedat i deixadesa personal.

La imprudència que impliqui risc greu d'accident o avaria a les instal·lacions. Podrà ser considerada falta molt greu si existeix malícia.

Realitzar, sense la corresponent autorització, treballs personals o utilitzar les dependències de l'empresa en benefici propi.

Més de tres faltes de puntualitat durant un mes, amb retards de menys de 15 minuts.

Tres faltes de puntualitat de més de 15 minuts durant un mes.

Cometre quatre faltes de caràcter lleu en el període de dos mesos.

Fumar o menjar al lloc de treball, així com no complir les normes específiques d'avertiment de riscos laborals en l'activitat alimentària.

L' incompliment o la inobservança de les especificacions de qualitat als productes o en els processos de producció o dels procediments, segons l'article 10 e).

La negativa del treballador/ora a seguir els cursos de formació establerts dins de la seva jornada laboral.

L' incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, quan l' incompliment suposi un risc de danys greus per a la seguretat i la salut dels treballadors.

### Faltes molt greus:

La indisciplina o desobediència en el treball.

Faltar al treball més de dos dies al mes sense causa justificada.

El frau, furt o robatori, tant als companys, a l'empresa o a qualsevol altra persona dins dels locals de la mateixa.

La simulació comprovada de malaltia.

Els maltractaments de paraula o obra, la falta greu de respecte i consideració als caps, companys, subordinats o als seus familiars.

L'embriaguesa o toxicomania, habituals o no.

No guardar el sigil professional.

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

La reincidència en quatre faltes lleus i/o una de greu dins del període d'un any.

La falta de respecte a la intimitat i la consideració deguda a la dignitat personal.

Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual exercides sobre qualsevol treballador/ora. Aquests supòsits, en el cas de ser comès des de posicions de superioritat jeràrquica i aquells que es cometin sobre persones amb contracte no indefinit, portaran a més aparellada la inhabilitació per a l'exercici de funcions d'autoritat o càrrec de responsabilitat.

Reiteració en l'incompliment o inobservança de les especificacions de qualitat als productes o en els processos de producció o dels procediments, segons l'article 10.e).

L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, quan l'incompliment suposi un risc greu i imminent per a la seguretat o salut dels treballadors.

## Article 28

### Sancions

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

Per falta lleu: amonestació verbal, escrita o suspensió durant 2 dies d'ocupació i sou.

Per falta greu: suspensió d'ocupació i sou de 5 a 10 dies.

Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou per més de 15 fins a 60 dies o rescissió del contracte de treball.

## Article 29

### Prescripció

Les sancions que seria procedent imposar, segons les faltes comeses prescriuran en els terminis següents:

Falta lleu: al cap de 10 dies

Falta greu: al cap de 20 dies

Falta molt greu: al cap de 60 dies

A partir de la data en la que l'empresa és coneixedora de la falta i en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

## Article 30

### Procediment

Les sancions requeriran comunicació escrita dirigida al treballador, en què consti la data i els fets que la van motivar. En cas de sancions de faltes greus i molt greus, l'empresa comunicarà la sanció als representants dels treballadors.

## Capítol 8

### Règim assistencial

## Article 31

CVE-DOGC-A-18065088-2018

### Complement retributiu d'IT

En cas de baixa en el treball, deguda a qualsevol de les situacions protegides pel sistema de la Seguretat Social, l'empresa actuarà de la següent manera:

A) En el supòsit de IT derivada de malaltia comuna o accident no laboral, que doni lloc a hospitalització, o comporti intervenció quirúrgica, així com durant la situació de convalescència derivada de les esmentades situacions, i en els casos de tractament oncològic:

Es percebrà un complement des del primer dia de la data de la baixa, fins a un màxim de 6 mesos, completant el 100% del salari fix, considerant com tal la mitjana del que s'ha percebut en els 6 mesos anteriors de la baixa, pels conceptes de salari conveni segons taules, plus nocturnitat, plus vinculació i millora voluntària, per aquells treballadors que els percebin.

B) En cas de malaltia comuna o accident no laboral, derivats de qualsevol situació diferent a les assenyalades en l'apartat anterior:

1. Per als 3 primers dies de baixa, es complementarà de la següent forma:

Pel cas de tractar-se de la 1a baixa de l'any natural, es complementarà fins arribar al 100% del salari fix (calculat el mateix, de conformitat amb l'assenyalat a l'anterior apartat A).

En cas de tractar-se de la 2a baixa de l'any natural, es complementarà fins arribar al 75% del salari fix (calculat de conformitat amb l'assenyalat l'anterior apartat A).

Per a la 3a baixa de l'any natural i següents, no hi haurà complement.

2. Pels dies compresos entre el 4art i el 20è de la baixa, i únicament durant els 3 primers processos de baixa mèdica del treballador a l'any natural, es complementarà fins arribar al 75% del salari fix (calculat el mateix de conformitat amb l'assenyalat a l'anterior apartat A).

C) En cas d'accident de treball, es complementarà fins arribar al 100% del salari fix (calculat el mateix de conformitat amb l'assenyalat a l'anterior apartat A), durant un període màxim de 9 mesos.

### Article 32

#### Gratificació per permanència

A l'empara de l'article 26.1 del Estatut dels treballadors, s'estableix una gratificació de caràcter salarial per permanència, per aquells treballadors, que amb una antiguitat mínima a l'empresa de 10 anys, decideixin extingir voluntàriament la seva relació laboral entre els 60 i els 65 anys, per un import equivalent a dues mensualitats del salari de conveni.

### Article 33

#### Pòlissa d'assegurança

Les empreses afectades per aquest Conveni col·lectiu de treball, hauran de contractar una assegurança col·lectiva per a tots els treballadors/ores que es regeixen per aquest conveni.

L'assegurança d'accidents esmentada ha de cobrir la quantitat de 25.000 euros pels conceptes següents:

Mort derivada d'accident laboral, o invalidesa permanent total per al desenvolupament del treball habitual.

En el cas dels treballadors/ores eventuais de campanya, les empreses tenen un termini màxim de quinze dies per contractar aquesta pòlissa d'assegurança, des que es produeix la incorporació del treballador/ora al seu lloc de treball i la seva durada ha de ser la de la campanya o la del contracte de treball, és a dir, exclusivament el temps que el treballador/ora romangui en alta.

El personal de nou ingrés té dret a aquest assegurement una vegada hagin superat el període de prova, si n'hi ha.

### Article 34

Retirada del permís de conduir.

CVE-DOGC-A-18065088-2018

En els supòsit que a un conductor li sigui retirat temporalment el carnet de conduir, com conseqüència d'infracció administrativa d'aparcament indegut del vehicle que tingui al seu càrrec, l'empresa el destinarà durant el temps que el tingui retirat, a altres treballs que no n'exigeixin l'ús i li respectarà la categoria professional i el sou. El conductor tindrà aquest mateix benefici en qualsevol circumstància d'igual o similar naturalesa, sempre que aquest es demostrï que no és culpable voluntari.

## Capítol 9

### Règim sindical

#### Article 35

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

Les hores de permís retribuït, que, per als càrrecs electius sindicals d'empresa disposa l'Estatut dels treballadors, podran ser acumulades quadrimestralment en un o en més d'aquests càrrecs sindicals, si els interessats hi estan d'acord.

Aquesta acumulació haurà de fer-la per quadrimestres, i les hores no utilitzades no podran ser traslladades a altres quadrimestres, ni pel conjunt de càrrecs ni individualment.

#### Article 36

##### Assemblees de treballadors

Sens perjudici del que regula l'article 77 de l'Estatut dels treballadors, s'accepta la possibilitat de realitzar una assemblea a l'any dintre de la jornada laboral, prèvia comunicació escrita a l'empresa i el compliment de la resta dels requisits previstos per les disposicions vigents, amb una durada màxima d'una hora per a cada assemblea.

## Capítol 10

### Disposicions finals

#### Final 1a

##### Composició i domicilis de la Comissió paritària

Integren la Comissió paritària d'aquest Conveni col·lectiu, per part de la representació empresarial, quatre membres a designar per Chocobarna, i per part de les representacions sindicals, dos membres a designar per cada un dels sindicats signants: CCOO i UGT.

Com a domicili de la Comissió, s'estableix per la part social;

CCOO, Via Laietana, 16, pis 3er de 08003 Barcelona

UGT, Rambla del Raval, 29-35, de 08001 Barcelona

I per la part empresarial el del Carrer Tuset, 10, 2on 2a, de 08006 Barcelona.

#### Final 2a

##### Matèries d'especial protecció.

Donada la importància que totes les parts signants atorguen a les matèries de igualtat d'oportunitats; conciliació de vida laboral i familiar; protecció i mesures contra l'assetjament; i a la protecció de les víctimes de violència de gènere, acorden que s'haurà d'actuar en aquests àmbits amb especial cura.

Per aquest motiu, s'haurà d'estar al contingut de la regulació legal existent, allà on es contemplin aquestes

CVE-DOGC-A-18065088-2018

matèries. En aquest sentit, cal fer referència de manera específica, però no exclouent d'altres regulacions, als següents textos legals:

Constitució Espanyola.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, per el que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

## Annex 1

### Grups professionals

20.1.1 Tècnic, control de qualitat, investigació i laboratoris

20.1.2. Administració i informàtica

20.1.3 Comercial

20.1.4. Producció, manteniment i servei

### 1. Definicions

1.1 Tècnic, control de qualitat, investigació i laboratoris: està integrat per les persones que en l'empresa, pel seu coneixement i/o experiència, desenvolupen funcions tècniques pròpies en l'organització, planificació, coordinació, consecució dels objectius tant globals d'empresa, com

d'un àmbit específic d'ella, implantant i dirigint les distintes línies d'actuació, motivant al personal al seu càrrec i desenvolupant les eines bàsiques de control i seguiment d'aquestes actuacions. També està integrat per les persones que desenvolupen totes les tasques que pertanyen a l'assegurament dels nivells de qualitat de l'empresa i per les persones que treballen en la millora dels productes i processos existents mitjançant la investigació permanent de noves tecnologies i eines de control.

1.2 Administració i informàtica: està integrat per les persones que desenvolupen funcions que comprenen l'anàlisi i l'explotació d'informacions en diferents camps de la gestió administrativa (finances, comptabilitat, facturació, recursos humans, sistema de informació, compres, administració comercial, telefonistes, etc.) i informàtica, planificant i executant plans de actuació pel desenvolupament d'aquestes funcions.

1.3 Comercial: està integrat per les persones que desenvolupen tasques pròpies a la planificació, desenvolupament i execució de la estratègia comercial de l'empresa (plans d'acció, promotor, vendes, merchandising, etc.) en el que pertany especialment a activitats, producte i mercat, desenvolupant els medis necessaris per a la consecució dels objectius de vendes de l'empresa.

1.4 Producció, manteniment i serveis: està integrat per les persones que porten a terme activitats pròpies de producció, envasat, neteja estructural, paletització al final dels processos productius, magatzematge i expedició, participant activament en el desenvolupament tècnic i en el procés de fabricació de l'empresa, seguint els procediments establerts i garantint el compliment de les especificacions de qualitat definides per a cadascun dels productes. També està integrat per les persones que porten a terme les tasques de supervisió del conjunt d'operacions de manteniment normal, preventiu i correctiu dels mitjans de producció, en base a conceptes de productivitat, higiene i seguretat, seguint els procediments elaborats a l'efecte per l'empresa i les persones que desenvolupen tasques i funcions específiques de serveis dins l'àmbit de l'empresa (neteja, vigilància, mèdics, etc.).

### 2. Factors de qualificació

CVE-DOGC-A-18065088-2018

Per a la correcta ubicació del treballador s'han de tenir en compte els següents factors de qualificació:

2.1 Coneixements factor que per a la seva valoració s'ha de tenir en compte, a més a més de la formació bàsica necessària per a poder complir correctament les funcions encomanades, la formació professional específica, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició d'aquests coneixements o experiències.

Aquest factor es pot dividir en quatre subfactors:

Formació bàsica: aquest subfactor mesura el nivell inicial de coneixements teòrics que ha de tenir una persona de capacitat mitja per a portar a terme satisfactòriament les funcions del lloc de treball que es valora.

Coneixement d'idiomes: aquest subfactor mesura els coneixements d'idiomes estrangers que són necessaris per a desenvolupar les tasques del lloc de treball.

Experiència: aquest subfactor determina el període de temps necessari per a que una persona de capacitat mitja, i tenint la formació especificada anteriorment, adquireixi l'habilitat i pràctica necessària per a portar a terme les tasques pròpies del seu lloc de treball, obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

Aprenentatge: aquest subfactor mesura el temps necessari per a que mitjançant un pla de formació ordenada, es puguin realitzar correctament les funcions o tasques específiques assignades per l'empresa al lloc de treball, per part d'una persona de capacitat mitja que posseeix la formació valorada en el subfactor formació bàsica.

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

2.3 Autonomia: aquest factor mesura el major o menor grau de dependència jeràrquica a la que està subjecte l'ocupant d'un lloc de treball en el desenvolupament de les seves funcions, depenent simultàniament de més d'un superior jeràrquic.

2.4 Responsabilitat: aquest factor valora el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el grau d'influència sobre els resultats i la importància de les conseqüències de la gestió:

Sobre dades confidencials: aquest subfactor mesura la responsabilitat exigida a l'ocupant d'un lloc de treball de no divulgar informació sobre dades que conegui per raó de la seva tasca. S'ha de considerar el tipus d'informació que conegui i el perjudici econòmic o el conflicte tant intern com extern que la seva difusió pugui causar a l'empresa.

Sobre l'equip de treball: aquest subfactor mesura la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc de treball per a prevenir els danys que pogués causar a màquines, eines o instal·lacions que utilitza per desenvolupar el seu treball.

Sobre errades: aquest subfactor contempla l'obligació de l'ocupant del lloc de treball per posar tota la seva atenció i discerniment en no cometre errades en la seva tasca.

Sobre manipulació de materials/procés de treball: aquest subfactor mesura la responsabilitat de l'ocupant del lloc de treball sobre la manipulació dels materials o productes que manipula, tenint en compte la cura necessària per evitar una disminució qualitativa o quantitativa del resultat del treball, així com la repercussió que actuacions deficientes puguin tenir sobre la seva activitat.

Sobre contactes amb altres: aquest subfactor contempla l'habilitat que un lloc de treball exigeix al seu ocupant per mantenir eficaçment les relacions que oficialment, i en representació de l'empresa ha d'assumir, tant amb persones de la pròpia organització com amb persones externes a la mateixa.

Sobre seguretat d'altres: aquest subfactor mesura l'obligació de prevenir els danys o accidents que per causa de la realització d'una tasca podrien derivar-se a unes altres persones que se suposa respecten les regles de seguretat establertes. També es parteix del supòsit que tots els dispositius de seguretat, el funcionament dels quals no es responsabilitat del ocupant del lloc, funcionen correctament.

2.5 Comandament: aquest factor valora la responsabilitat d'organitzar, ensenyar i dirigir el treball dels subordinats o col·laboradors de l'ocupant del lloc de treball, obtenint amb això un bon rendiment global i un bon clima de treball.

2.6 Complexitat: aquest factor valora la major o menor dificultat del treball i les condicions en que s'haurà de realitzar:

Dificultat del treball: aquest subfactor mesura la capacitat demanada a l'ocupant d'un lloc de treball per



CVE-DOGC-A-18065088-2018

atendre correlativa o simultàniament un major o menor nombre de tasques, integrades entre sí en major o menor grau, sense pèrdua d'eficàcia, o per ser eficaç en un determinat nombre de estacions de treball de la unitat productiva.

Condicions de treball: aquest subfactor valora les condicions de penositat i/o de perillositat estructurals d'un lloc de treball. És a dir, el que d'elles roman després d'aplicades totes les mesures correctores reglamentàries per a eliminar-les i que, per tant, poden considerar-se inherents al lloc. A més, es necessari que estiguin presents en el mateix de forma habitual i no ocasional o esporàdicament.

### 3. Nivells retributius

Atenent als factors de qualificació s'estableixen vuit nivells de sou per grup professional.

#### Nivell 1

Críteris generals: desenvolupar les funcions pròpies de direcció de departament on es requereix un alt grau d'autonomia, amb coneixements professionals i responsabilitats que s'exerceixen sobre un o varis sectors de l'empresa, partint de directrius generals molt àmplies i amb plena autoritat en la seva àrea.

Formació: coneixements de nivell equivalents a una titulació acadèmica superior completats amb estudis específics, idiomes i dilatada experiència professional, amb un alt coneixement dels programes ofimàtics més importants.

Responsabilitat: serà responsable de la gestió i del desenvolupament de la seva àrea de treball, i del treball i actitud del personal al seu càrrec en la consecució dels objectius del departament i participant en la gestió i resultats globals a nivell d'empresa. Serà responsable de que s'observin els nivells de qualitat especificats per a la seva àrea de treball. També serà responsable de la guarda, neteja, manteniment, prevenció, renovació i bon ús dels equips posats a disposició de la seva àrea, així com del compliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals i higiene establerts per l'àmbit sobre el que tingui autoritat.

Funcions: A títol enunciatiu s'inclouen aquelles activitats que, per analogia, son assimilables a:

Planificar, organitzar, dirigir i desenvolupar, coordinar i controlar les activitats pròpies del desenvolupament de cada departament de l'empresa.

Participar en l'elaboració de la política d'organització, en els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials i, en general, en l'elaboració dels objectius generals de l'empresa

Ha de tenir, a més a més, capacitat d'interrelació amb els demés departaments que componen l'estructura de l'empresa.

#### Nivell 2

Críteris generals: desenvolupar funcions consistents en integrar, coordinar i supervisar l'execució de treballs heterogènies implicant comandament i supervisió d'un conjunt de col·laboradors així com el desenvolupament de tasques complexes que consisteixin en establir i desenvolupar programes i/o tècniques seguint instruccions genèriques però amb un alt nivell de responsabilitat i contingut intel·lectual.

Formació: coneixements de nivell equivalents a una titulació acadèmica superior o de grau mig, completada amb una dilatada experiència professional, coneixements informàtics a nivell d'usuari i idiomes.

Responsabilitat: serà responsable de la gestió i del desenvolupament del seu treball, i de la supervisió del personal al seu càrrec en la consecució dels objectius del departament. Serà responsable de que s'observin els nivells de qualitat especificats per la seva àrea de treball. També serà responsable de la guarda, neteja, manteniment, prevenció, i bon ús dels equips posats a la seva disposició de la seva àrea així com del compliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals i higiene establerts per l'àmbit sobre el que tingui autoritat

Funcions: A títol enunciatiu s'inclouen aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

Realització de funcions tècniques a nivell acadèmic, consistents en la col·laboració en treballs d'investigació, control de qualitat, estudis, vigilància o control en processos industrials o serveis professionals.

Realització de treballs que impliquen tasques d'investigació o control de treballs amb capacitat per a estudiar i resoldre problemes que es poden plantejar.

Anàlisis d'aplicacions informàtiques

CVE-DOGC-A-18065088-2018

Responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de treballs de producció, manteniment, serveis d'administració.

Responsabilitat tècnica d'un laboratori.

Responsabilitat d'una unitat homogènia de caràcter administratiu o del conjunt de serveis administratius d'una empresa que, per les seves dimensions, no requereixi divisions orgàniques.

Inspectors o supervisors d'una xarxa de vendes.

S'ha de tenir, a més, capacitat d'interrelació amb els altres departaments i/o seccions que componen l'estructura de l'empresa.

Nivell 3

Críteris generals: integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar la feina d'un conjunt de col·laboradors garantint que es compleixin les condicions i especificacions de treball prèviament definides en els procediments de treball i de qualitat i que es compleixin els objectius establerts pel seu superior a qui rendirà comptes dels resultats. S'inclouen, a més, la realització de tasques complexes, però homogènies que, sense implicar comandament, exigeixen un alt contingut intel·lectual, així com aquelles que consisteixen en establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals.

Formació: coneixements de nivell equivalents a Batxillerat, complementats amb una experiència suficient o una titulació professional a primer nivell superior o pels estudis específics necessaris per desenvolupar la funció. També seran necessaris coneixements informàtics a nivell d'usuari.

Responsabilitat: tindrà la responsabilitat de garantir, segons els procediments de qualitat de l'empresa, la consecució dels objectius prèviament establerts i assumir i garantir que durant el seu torn es mantenen les condicions òptimes de treball en matèria de prevenció de riscos laborals i d'higiene. Tindrà la responsabilitat de la guarda, neteja, manteniment i prevenció dels equips posats a la disposició del equip que coordini. Així també serà responsable d'organitzar i supervisar el treball i els resultats del personal al seu càrrec, rendint comptes d'aquests al seu superior.

Funcions: En aquest nivell s'inclouen totes aquelles que, per analogia, son assimilables a les següents:

Realització de funcions tècniques que consisteixen en poder col·laborar en treballs d'investigació, control de qualitat, estudis, vigilància i control en processos industrials o en serveis professionals o científics d'assessorament.

Tasques de comptabilitat consistents en reunir els elements subministrats pels ajudants i confeccionar estats, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs, en base al pla comptable de l'empresa.

Activitats que impliquen responsabilitat d'un torn i d'una unitat de producció que poden ser secundades per un o varis treballadors del nivell inferior.

Treballs que consisteixen en l'exercici del comandament directe al front d'un conjunt d'operaris.

Donar instruccions que s'hagin de seguir en cas de imprevistos i decidir mesures correctores.

Optimització del comportament de la seva secció, garantint la qualitat i les especificacions definides pel producte o servei que originen.

Responsabilitat de supervisió, segons especificacions generals, de l'execució pràctica dels treballs d'una secció de l'empresa.

Nivell 4

Críteris generals: s'inclouen en aquest nivell la realització de les funcions que exigeixen, per part dels titulars del lloc, uns nivells alts d'iniciativa i raonament. Poden ser ajudats per altre o altres treballadors i, en aquests casos, els titulars del lloc, exerciran funcions de tutela i supervisió sobre els seus ajudants. Inclou, a més, la realització de funcions que tenen un contingut mig d'activitat intel·lectual i de relacions humanes.

Formació: coneixements de nivell equivalent a Batxillerat, complementats amb una experiència suficient o una titulació professional o pels estudis específics necessaris per desenvolupar la funció. També seran necessaris coneixements informàtics a nivell d'usuari.

Responsabilitat: Tindrà la responsabilitat d'observar les especificacions de procés, producte i qualitat d'aquest, establertes per l'empresa. Tindrà la responsabilitat de guarda, neteja i manteniment dels equips utilitzats.

CVE-DOGC-A-18065088-2018

També tindrà la responsabilitat d'observar les instruccions establertes en matèria de higiene i prevenció de riscos. En els casos que estigui ajudat per altre o altres treballadors i exercint la seva funció de tutela i supervisió, guiarà als seus ajudants en el compliment de totes aquestes normes.

Funcions: En aquest nivell s'inclouen totes aquelles activitats que per analogia son assimilades a les següents:

Tasques de traducció, corresponsalia, taquimecanografia i telèfon amb domini d'un idioma estranger.

Analistes d'aplicacions informàtiques.

Funcions de cobrament i pagament, amb supervisió d'un comandament de nivell superior, a qui també facilitarà els elements per confeccionar estats, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs, en base al pla cantable de l'empresa.

Tasques que impliquen la responsabilitat de la vigilància i aplicació dels mitjans i mesures de seguretat.

Tasques de confecció i desenvolupament de projectes segons instruccions.

Responsabilitat en la supervisió segons especificacions generals rebudes per a l'execució pràctica de les tasques d'anàlisi en el laboratori.

Activitats que impliquen responsabilitats en la producció, directa o indirectament i que poden ser secundades per un o diversos treballadors d'un nivell inferior.

#### Nivell 5

Críteris generals: realització de treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors encarregats de la seva execució, implicant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos.

Formació: coneixements de nivell equivalents a Batxillerat o Cicle Formatiu de Grau Mitjà completat amb experiència professional i formació específica per a una tasca determinada. Coneixements bàsics d'informàtica.

Responsabilitat: tindrà responsabilitat sobre el compliment de les especificacions de procés i producte establerts pel seu lloc, sobre el compliment de l'establert en matèria de higiene i prevenció pel seu lloc i sobre la guarda i neteja dels equips assignats i del seu entorn de treball.

Funcions: En aquest nivell s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, son equiparables a les següents

Activitats de control i regulació en processos industrials que generen transformació de producte en qualsevol fase del procés productiu, siguin de producció o de serveis generals de fabricació, quan sigui necessària iniciativa i raonament per part dels encarregats de la seva execució, amb ajuda o no d'altres llocs de treball i indicació de les operacions a realitzar per aquests últims

Tasques de venda i comercialització de productes

Activitats d'oficis industrials que requereixin de la capacitat suficient per realitzar totes i cadascuna de les funcions pròpies d'un ofici industrial i per propugnar la seva execució, amb total pràctica de les seves funcions, amb ajuda o no d'altres llocs de treball i indicació de les operacions a realitzar per aquests últims.

Activitats de producció i/o manteniment que, reunint els requisits del nivell 6 suposin, a més a més, l'execució autònoma i/o responsabilitat del procés podent ser ajudat per un o varis treballadors.

Conducció habitual de vehicles elevadors a motor en tasques de càrrega, descàrrega i moviment de matèries primeres i producte acabat, a més d'altres tasques complementàries dels magatzems.

Controlar la qualitat de la producció, realitzant inspeccions i reclassificacions visuals o amb els corresponents aparells, decidint sobre el rebuig basant-se en normes fixades, reflectint en part o per mitjà de plantilles, totes les dades segons el codi a l'efecte.

#### Nivell 6

Críteris generals: funcions consistents en l'execució d'operacions que, tot i realitzar-se sota instruccions precises, requereixen coneixements adequats professionals i aptituds pràctiques, essent la seva responsabilitat limitada per una supervisió directa i sistemàtica.

Formació: coneixements de nivell equivalents a Educació Secundària Obligatòria completada amb experiència professional o amb un cicle formatiu de grau mitjà.

CVE-DOGC-A-18065088-2018

Responsabilitat: tindrà responsabilitat sobre el compliment de les especificacions de producte establertes. Tindrà responsabilitat sobre la guarda i neteja dels equips assignats i del seu entorn de treball. Tindrà també responsabilitat sobre el compliment de l'establert en matèria de seguretat individual i del seu lloc.

Funcions: en aquest nivell s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, son equiparables a les següents:

Operatòria i vigilància en el funcionament de la maquinària d'envasament i/o condicionament, que requereixi d'accions manuals múltiples, o altres regulacions anàlogues realitzades segons programes i instruccions establertes.

Tasques d'arxiu, registre, càlcul, facturació o similars, que requereixen algun grau d'iniciativa.

Telefonistes/recepcionistes amb domini d'idiomes estrangers.

Tasques de gravació de dades mitjançant suport informàtic.

Tasques de lectura, anotació, vigilància i regulació sota instruccions detallades dels processos industrials o del subministrament de serveis generals de fabricació.

Treballs de redacció de correspondència sense format o instruccions específiques.

Activitats de magatzem que, a més de las tasques de càrrega, descàrrega, apilar i distribuir, amb ajuda o no d'elements mecànics, impliquen comprovació d'entrades i sortides de mercaderies sota instrucció i reportant al responsable de magatzem; pesatge i facturació de les mateixes omplint els corresponents albarans i parts.

Realització d'operacions d'anàlisi senzilles.

Tasques administratives de complexitat mitja que impliquen desplaçaments fora de l'empresa.

#### Nivell 7

Críteris generals: desenvolupar operacions que es realitzen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un grau de dependència que requereixen preferentment esforç físic i/o atenció i que no necessiten formació específica per al desenvolupament de les esmentades funcions.

Formació: coneixements de nivell equivalents a la formació primària o secundària obligatòries.

Responsabilitat: tindrà responsabilitat del compliment de les especificacions de producte establertes pel seu lloc de treball. També tindrà responsabilitat del compliment de l'establert en matèria de seguretat i higiene individual i del seu lloc.

Funcions: en aquest nivell s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

Activitats auxiliars elementals o d'ajuda en processos d'elaboració de productes.

Activitats operatòries en condicionat i/o envasat amb regulació i posada a punt de processos elementals.

Activitats elementals de laboratori que consisteixen en la correcta preparació de material d'anàlisi i de les mostres a analitzar, neteja i rentat de mitjans analítics i ajuda en les tasques d'anàlisi, sota control directe.

Funcions de porteria que no requereixen qualificació especial o coneixement d'idiomes.

Treballs de reprografia.

Treballs elementals i/o d'ajuda en tasques d'administració.

Tasques d'embalatge i etiquetatge de expedició, etc.

a) Activitats manuals en condicionament i/o envasos.

b) Tasques de subministrament de materials en el procés productiu.

c) Operacions elementals de màquines senzilles, entenent que són aquelles que no requereixen ensinistrament i coneixements específics.

d) Operacions de neteja, també quan es faci servir maquinària a l'efecte.

e) Operacions de càrrega i descàrrega manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.

f) Tasques de merchandising, reposició d'estands, degustació, etc.

CVE-DOGC-A-18065088-2018

## Nivell 8

Es deixa constància de que el nivell 8 que es crea haurà d'albergar, exclusivament treballadors sense experiència ni formació acreditada, així com les noves contractacions per a formació o aprenentatge regulades per la legislació vigent.

En virtut de la temporalitat, ambdues parts acorden que, en cap cas, els treballadors que s'assignin a aquest nivell 8, podran romandre classificats en el mateix, més de dos anys.

## Annex 2

Text article 37.3 de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Permisos

37.3 ET El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents:

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

Quan el compliment del deure anteriorment esmentat 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 de que el treballador, pel compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari al que tingués dret a l'empresa.

- e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legal 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 finalitat 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 tot els casos, que hagin de realitzar-se dins la jornada de treball.

## Annex III

Taula salarial definitiva 2017

Nivell salarial	Salari conveni anual 2017	Salari conveni mensual x 15	Salari conveni mensual x 12	Hores laborables	Extres festives
1	27.021,12	1.801,41	2.251,77	16,81	22,38
2	24.856,02	1.657,07	2.071,33	15,45	20,59
3	22.148,34	1.476,56	1.845,70	13,70	18,57

CVE-DOGC-A-18065088-2018

4	20.763,83	1.384,26	1.730,31	12,70	17,00
5	19.493,49	1.299,57	1.624,45	12,06	16,06
6	18.768,90	1.251,26	1.564,08	11,64	15,54
7	14.926,31	995,08	1.243,86	9,35	13,98
8	11.699,18	779,94	974,93	7,67	11,48

## Annex IV

## Taula salarial any 2018

Nivell salarial	Salari conveni anual 2018	Salari conveni mensual x 15	Salari conveni mensual x 12	Hores laborables	Extres festives
1	27.561,54	1.837,44	2.296,80	17,14	22,82
2	25.353,14	1.690,21	2.112,76	15,76	21,01
3	22.591,31	1.506,09	1.882,61	13,98	18,94
4	21.179,11	1.411,94	1.764,92	12,96	17,34
5	19.883,36	1.325,56	1.656,94	12,30	16,39
6	19.144,27	1.276,29	1.595,36	11,87	15,86
7	15.224,84	1.014,99	1.268,74	9,53	14,26
8	11.933,17	795,54	994,43	7,82	11,71

## Annex V

## Taula salarial any 2019

Nivell salarial	Salari conveni anual 2018	Salari conveni mensual x 15	Salari conveni mensual x 12	Hores laborables	Extres festives
1	28.112,77	1.874,19	2.342,74	17,49	23,28
2	25.860,20	1.724,02	2.155,02	16,08	21,43
3	23.043,13	1.536,21	1.920,26	14,26	19,32
4	21.602,69	1.440,18	1.800,22	13,22	17,69
5	20.281,03	1.352,07	1.690,08	12,55	16,71

CVE-DOGC-A-18065088-2018

6	19.527,16	1.301,82	1.627,26	12,11	16,17
7	15.529,34	1.035,29	1.294,12	9,72	14,54
8	12.171,83	811,45	1.014,32	7,98	11,95

(18.065.088)