

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS**

RESOLUCIÓN TSF/2487/2017, de 20 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña (código de convenio núm. 79001945012002).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña suscrito, en fechas 23 de junio y 13 de septiembre de 2017, por la parte empresarial, por los representantes del Gremio de Torrefactores de Cataluña, y por la parte social, por los representantes de la Federación de Industria, Construcción y Agro de Cataluña de UGT (FICA) y por la Federación de Industria de CCOO de Cataluña, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 20 de septiembre de 2017

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña.

Artículo 1

Partes negociadoras

El presente convenio se negocia por una parte por la Asociación de Industriales Torrefactores de Café de Cataluña, y de la otra por la Federación de Industria, Construcción y Agro de Cataluña de UGT de Cataluña, y la Federación de Industria de CCOO de Cataluña,

Artículo 2

Ámbitos del convenio

Las estipulaciones del Convenio obligan a la totalidad de empresas y trabajadores dedicados a la torrefacción de café y sucedáneos, que tengan sus centros de trabajo (empresas, sucursales, almacenes, depósitos u oficinas) en las provincias de Barcelona, Tarragona, Lleida y Girona (Comunidad autónoma de Cataluña).

Artículo 3

Vigencia y duración

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero del 2017 y se extenderá su duración hasta el 31 de diciembre de 2019. Su vigencia será de tres años.

Artículo 4

Absorción y compensación

Las mejoras pactadas en el presente Convenio podrán ser compensadas con las voluntariamente concedidas por las empresas expresamente a cuenta del Convenio y desde el 1 de enero del año 2017. Podrán absorberse hasta donde lleguen las mejoras de cualquier orden, y bajo cualquier denominación que se establezcan en el futuro, mediante disposición legal o reglamentaria o de carácter general, computándose globalmente y por su valor anual.

Artículo 5

Incremento salarial

El incremento salarial se aplicará sobre el salario anual bruto, en todos los conceptos económicos, excepto premios vinculados a la cifra de ventas. El incremento será del 1,6% para los años 2017, 2018 y 2019. El incremento de cada año se abonará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año.

Asimismo, si el IPC general español del mes de diciembre de 2019 supera el 1.6%, se procederá a incrementar la diferencia salarial entre el 1,6% y el IPC del mes de diciembre (con un máximo del 2%).

En este supuesto, este incremento quedará reflejado en nómina el 1 de enero de 2020.

Artículo 6

Salario base

Como salario base se establecen las cuantías que para cada categoría figuran al anexo 2, y que se percibirán para el día natural.

El salario de un trabajador a jornada completa no podrá ser inferior al SMI.

Artículo 7

Complemento ad personam (Adaptación Estructura profesional).

A partir del día 1 de enero de 2014 se adapta la estructura profesional al convenio. No obstante, las cantidades percibidas en aquel momento por aquellos trabajadores con un salario superior a lo que estipulaba el convenio, mantendrán la misma cantidad y quedará reflejada en la nómina en dos conceptos: el salario base acordado por convenio más un plus ad personam hasta la cantidad que venían percibiendo, que no será compensable ni absorbible y tendrá los incrementos que se pacten en convenio.

Artículo 8

CVE-DOGC-B-17283067-2017

Complemento ad personam (antes complemento personal de antigüedad)

A partir del día 1 de enero de 1998, se suprime el concepto económico de antigüedad. No obstante, las cantidades percibidas por tal concepto se mantendrán en un complemento ad personam, no siendo ni compensable ni absorbible con ningún otro incremento de convenio, siéndole revalorizable anualmente con el incremento que se pacte en Convenio.

Artículo 9

Gratificaciones extraordinarias

Consistirán en el importe de treinta días de salario real, que se percibirán en cada una de las gratificaciones de junio, abonable antes del 30 de este mes, Navidad y beneficios.

Artículo 10

Salario real

Todas las referencias que en el texto del Convenio se hacen al término salario real se tienen que entender limitadas a los conceptos de salario base, complemento ad personam y retribuciones salariales fijas y/o periódicas.

Artículo 11

Horas extraordinarias

Estará a lo que dispone el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 12

Contrato de formación

Se revolió por la normativa vigente. Su retribución se fija en el anexo salarial.

Artículo 13

Modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en Convenio colectivo e inaplicación del Convenio colectivo.

De conformidad con lo que establecen los artículos 41.6, 82.3 y 85.3 c) del Estatuto de los trabajadores, en caso de que el periodo de consultas preceptivo finalice sin acuerdo entre las partes, estas someterán la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando la Comisión paritaria no llegara a un acuerdo, la discrepancia será sometida, en el plazo de siete días, al Tribunal Laboral de Cataluña a través del procedimiento de mediación o arbitraje si así lo decidieran las partes.

Artículo 14

Jornada

La jornada laboral máxima anual será de 1784 horas efectivas, del lunes al viernes, para el año 2017. A partir del año 2018 la jornada laboral anual será de 1.776 horas.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

La distribución horaria tendrá que respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente pasarán como mínimo 12 horas.

CVE-DOGC-B-17283067-2017

Se elaborará un calendario laboral, de común acuerdo entre representantes de las empresas y de los trabajadores designados al efecto por cada una de las partes.

Artículo 14.1

Distribución Irregular de la jornada

Sobre el calendario laboral de la empresa, la dirección podrá, previa comunicación y consulta con la representación legal de los trabajadores, establecer una jornada irregular, sin sobrepasar la jornada máxima anual, con los términos establecidos en el artículo 34 del Estatuto, sobre:

Esta jornada irregular no será de aplicación al personal de distribución y/o comercial, vistas las características de su actividad.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente tienen que transcurrir como mínimo 12 horas.

Lo número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 horas.

Se respetarán los descansos semanales previstos por la ley.

Preaviso: se comunicará a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores afectados con 7 días de antelación a la aplicación de la distribución irregular.

En cualquier caso, en el momento de establecer la distribución irregular se determinará, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, cómo se regulariza la jornada. Preferiblemente, las horas trabajadas en mes se compensarán con días enteros de descanso, excepto por acuerdo individual.

Artículo 15

Fiestas y permisos

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los siguientes permisos, con carácter retribuido:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el nacimiento de hijo y por la muerte, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días siempre y cuando este desplazamiento sea igual o superior a los 250 kilómetros de ida y los mismos de vuelta desde el domicilio habitual.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, estará en lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con hasta de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que tengan que tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) Dos días hábiles, para asuntos propios.
- h) Por el tiempo indispensable para la visita al médico especialista.

Artículo 16

Permisos por maternidad/paternidad

En los casos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con hasta de adopción o acogimiento, los trabajadores y

CVE-DOGC-B-17283067-2017

trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parte, adopción, guarda con hasta de adopción o acogimiento múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, puede sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen y se podrá acumular la media hora de reducción de la jornada, a opción del trabajador/ora, en jornadas completas a continuación del permiso maternal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un disminuido físico o psíquico que no ejerza ninguna otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos uno octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto, estará en lo que se dispone en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (artículo 37.5).

Artículo 17

Parejas de hecho

Se reconoce a las parejas de hecho, los beneficios de los artículos 15,23 y 24 del Convenio.

Según El artículo 234-1 del Código Civil de Cataluña, dos personas que conviven en una comunidad de vida análoga a la matrimonial se consideran pareja estable en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Si la convivencia dura más de dos años ininterrumpidos.
- b) Si durante la convivencia, tienen un hijo común.
- c) Si formalizan la relación en escritura pública.

Artículo 18

Vacaciones

El personal afectado por el convenio disfrutará de un periodo de vacaciones de 22 días laborales por año de trabajo. Su disfrute se efectuará del 1º de junio al 30 de septiembre y al menos 15 días de vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente dentro del periodo mencionado.

Si por necesidades del servicio y a petición empresarial, se tuvieran que realizar las vacaciones totalmente fuera del enmendado periodo, su duración sería de 24 días laborales, reduciendo, en este caso, de la jornada anual. El cálculo será proporcional cuando solo se disfrute una parte de los días de vacaciones fuera del mencionado periodo.

En los casos de Incapacidad Temporal derivados del embarazo, el parto o la lactancia natural o el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los trabajadores, si como consecuencia de IT no se pudieran disfrutar las vacaciones durante el año natural a que corresponden, se podrán disfrutar en otro periodo y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal por contingencias diferentes a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 19

Excedencia

De conformidad con lo que dispone el artículo 46.5 del Estatuto de los trabajadores, el trabajador en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar

CVE-DOGC-B-17283067-2017

categoría que se produjeran a la empresa.

En cuanto a la excedencia de los trabajadores para atender al cuidado del hijo, estará en lo que dispone el artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 20

Complemento de prestaciones a la Seguridad Social en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional y otros supuestos.

En caso de accidente de trabajo las empresas completarán las prestaciones a cargo de la mutua laboral, hasta llegar al 100% del salario real a partir del primer día de baja y para toda la duración de esta.

En el supuesto de intervención quirúrgica con hospitalización o excepcionalmente, cuando después de una grave intervención quirúrgica no sea posible el internamiento en un centro hospitalario por ausencia de hecho, siempre que el tratamiento domiciliario postoperatorio requiera de asistencia médica continuada y únicamente durante el periodo máximo de seis meses, el trabajador, percibirá la totalidad de su retribución.

Se extiende también el complemento hasta el 100% del salario real a los supuestos de enfermedad profesional, en los términos que prevé la Ley de Seguridad Social. Si durante los periodos de baja por enfermedad o accidente, el trabajador no hubiera percibido las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias, tendrá derecho a la totalidad de estas en las fechas en que se abone al personal en activo.

Artículo 21

Jubilación

Los trabajadores con una antigüedad de 15 años de servicios, recibirán los siguientes premios de vinculación:

A los 63 años: 3 mensualidades del salario de convenio.

A los 64 años: 2 mensualidades del salario de convenio.

A los 65 años: 2 mensualidades del salario de convenio.

Artículo 22

Complemento en caso de incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal reconocida por los servicios médicos de la Seguridad Social, las empresas completarán la prestación del INSS hasta el 75% de la base reguladora los tres primeros días de la baja en la primera baja anual. En la segunda baja anual las empresas completarán la prestación del INSS hasta el 60% los tres primeros días de la baja. A partir de la tercera baja anual las empresas no completarán la prestación del INSS.

Quedan excluidas las bajas por hospitalización, intervenciones quirúrgicas, enfermedades derivadas de la hospitalización y enfermedades oncológicas, en que las empresas completarán la prestación del INSS hasta el 75% desde el primer día de la baja.

A partir del cuarto día, incluido, en cualquiera de los casos las empresas completarán la prestación del INSS hasta el 75% de la base reguladora.

Artículo 23

Ayuda por defunción

En caso de defunción de un trabajador, la empresa abonará a sus derechohabientes el importe de una mensualidad de su salario real últimamente percibido, con un mínimo de 1.500, - Euros.

Artículo 24

CVE-DOGC-B-17283067-2017

Seguro de muerte e invalidez derivadas de accidentes de trabajo

Las empresas concertarán un seguro colectiva que cubra las contingencias de muerte y las de invalidez permanente absoluta o grande invalidez, siempre que las mencionadas contingencias deriven de accidente laboral, por un importe de 25.000 - Euros.

Artículo 25

Garantías sindicales

Los miembros del comité de empresa y delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, dispondrán de las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores. El crédito de horas mensuales retribuidas, fijado en el apartado e) del citado artículo, se puede acumular trimestralmente en uno o varios representantes sindicales, sin rebasar el máximo total. En ningún caso se podrán trasladar las no utilizadas en un trimestre a los siguientes, ni individual ni colectivamente.

Artículo 26

Ropa de trabajo

Al personal que para las tareas encomendadas las precisara para su trabajo, se lo proveerá de las piezas que la empresa determine, después de consultar con los trabajadores, con quién se tratará asimismo sobre su número, que no será inferior a dos, sus características, el plazo de utilización y condiciones de uso y reposición.

Artículo 27

Definición de la estructura profesional

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en niveles profesionales, que figuran en el Anexo I, para interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Se establecen, dentro de los niveles profesionales, divisiones en grupos profesionales o áreas funcionales, con la finalidad de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos, previa la idoneidad exigible. Los trabajadores de la plantilla de la empresa estarán adscritos a diferentes niveles y grupos profesionales.

Factores de encuadre

El encuadre de los trabajadores, incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio, dentro de la estructura profesional pactada y, en consecuencia, la asignación en cada uno de ellos en un determinado nivel profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, formación, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

Conocimientos: Factor que por su valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente con las tareas asignadas, el grado de conocimiento adquirido así como la dificultad en la adquisición de este conocimientos.

Formación: Este factor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que tiene que poseer una persona de capacidad media para llegar a realizar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica.

Experiencia: este factor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media y poseyendo la formación especificada anteriormente adquiriera la habilidad y práctica necesaria para realizar su trabajo obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

Iniciativa: Factor que por su valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

CVE-DOGC-B-17283067-2017

Autonomía: Factor que por su valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se llevan a cabo.

Responsabilidad: Factor que para su valoración tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: Factor que por su valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenamiento de las funciones y tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Factor que para su valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Grupos profesionales

Técnico: Se encuadran en este grupo aquellos trabajadores que, por sus conocimientos y/o experiencia, realizan tareas generales de carácter técnico y actividades específicas de su titulación académica en puestos de laboratorio e investigación y desarrollo, etc...

Administración: Se encuadran en este grupo aquellos trabajadores que por sus conocimientos y/o experiencia, realizan tareas generales de carácter administrativo y actividades específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, coordinar tareas o realizar tareas auxiliares.

Comercial: Se encuadran en este grupo aquellos trabajadores que por sus conocimientos y/o experiencia, realizan tareas de carácter mercantil, con dedicación plena y exclusiva, en actividades de puesto de venta o promoción de productos, así como de tareas auxiliares en las mismas.

Producción: Se encuadran en este grupo aquellos trabajadores que, por sus conocimientos y/o experiencia, realizan tareas generales relacionados con la elaboración, envasado, transporte, almacenaje, mantenimiento y cualquier otra operación auxiliar vinculada directamente al proceso productivo.

Nivel I

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Estudios universitarios de grado superior completados con una formación específica en el puesto de trabajo.

Comprende las siguientes categorías: Técnico jefe.

En este nivel se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación correspondiente.

Funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se planteen.

Responsabilidad de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos de capacitación para estudiar y resolver los problemas que se planteen.

Responsabilidad: Técnica de una unidad operativa.

Nivel II

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas, realizadas por un conjunto de colaboraciones, en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este nivel funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección general, a quien tienen que dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a conseguir en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en este cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación o conocimiento adquiridos en el desarrollo de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

CVE-DOGC-B-17283067-2017

Comprende las siguientes categorías: jefe de primera, jefe de ventas.

En aquest nivel se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo o medio un servicio o grupo de servicios o la totalidad de los mismos en este mismo tipo de empresas.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

Análisis de sistemas informáticos.

Gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado o sobre una gama específica de productos.

Planificación, ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

Desarrollo y responsabilidad de los resultados.

Responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas informáticas.

Nivel III

Criterios generales: Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desarrollo de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica de su puesto de trabajo.

Comprende las siguientes categorías: jefe de segunda, encargado general, ayudante técnico e inspector de ventas.

En este nivel se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consistan en colaborar en trabajos de investigación, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Análisis de aplicaciones informáticas.

Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios de administración o red de ventas.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o productivo.

Inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

Estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al grupo de su especialidad en los proyectos asignados, elaborando la programación de los trabajos, a realizar y su coordinación.

Gestión de compra de aprovisionamiento y equipos complejos con autoridad sobre la decisión final.

Nivel IV

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aunque no supongan corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucción precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desarrollo de su profesión, equivalentes a BUP o FP2, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende las siguientes categorías: encargado, oficial de primera, y encargado de sección.

En este nivel se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de operarios de los oficios industriales.

CVE-DOGC-B-17283067-2017

Programador de informática

Contabilidad consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estos, balances, costes, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base el plan contable de la empresa.

Confección y desarrollo de proyectos complejos según instrucciones.

Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de las unidades operativas (taller, laboratorio, dependencia, etc.).

Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del mismo grupo profesional y nivel inferior.

Gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad.

Nivel V

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que les llevan a cabo, comportamiento, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por unos o más otros trabajadores.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desarrollo de su profesión, equivalentes a BUP o FP2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Comprende las siguientes categorías: operador, oficial de segunda, vendedor autoventa y tostadero.

En este nivel se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y hacer propuestas de contestación.

Tareas que consistan en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Cálculo de los salarios y valoración de coste de personal, funciones de cobro y pago, dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.

Análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

Tareas de oficios industriales (electrónica, soldadura, electricidad, mecánica, etc.) con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.

Atención de los pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro de libros o máquinas pertinentes a efectos de los movimientos diarios.

Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir de clase C,D,E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

Funciones de regulación y control de los procesos de producción que generan transformación del producto.

Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en varias fases y sectores del proceso.

Tareas de venta y comercialización de productos que no requieran de una especialización técnica diferente de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, reparto, etc.

Nivel VI

Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desarrollo de su profesión equivalentes a EGB o FP1, complementada con una formación específica al puesto de trabajo.

Comprende las siguientes categorías: auxiliar de laboratorio, oficial 2ª (oficios auxiliares), oficial 1ª (envasado

CVE-DOGC-B-17283067-2017

y empaquetado).

En este nivel se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Preparación y operatoria en máquinas convencionales que comporten el autocontrol del producto elaborado.

Manipulación de máquinas de envasado o XXXXXXXXXXXXXXX

Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

Pago y cobro a domicilio.

Lectura, anotación, vigilancia, y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o de los suministros de servicios generales de fabricación.

Conducción de máquinas auto propulsadas de elevación, carga, o arrastre.

Tareas de ayuda en almacén que, además de las tareas de carga y descarga impliquen otras complementarias en los almacenes.

Transporte y paletitzat, realizados con elementos mecánicos.

Análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras por análisis.

Toma de datos en procesos de producción, reflejándolas en informes o plantillas según los códigos preestablecidos.

Actividad de almacén que, en todo caso, exijan comprobación de entradas y salidas de mercancías bajo instrucciones o pesaje y procesamiento de estas, con complementación de albaranes e informes.

Nivel VII

Criterios generales: tareas consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desarrollo de su profesión o equivalentes en Graduat Escolar o FP1.

Comprende las siguientes categorías: auxiliar administrativo, ayudando, peón, y oficial 2ª (envasado y empaquetado).

En este nivel se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de elaboración de productos.

Introducción de datos.

Tratamiento de textos.

Tareas elementales en laboratorio.

Actividades manuales en envasado, etiquetado, etc.

Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiendo como tales aquellas que no requieren entrenamiento y conocimientos específicos.

Carga, transporte, apilamiento y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

Tareas elementales de suministro de material en el proceso productivo y de alimentación de la cadena de producción.

Limpia de locales, instalaciones, maquinaria, material oficina o laboratorio, utensilios y vestuario.

Recepción, ordenación y distribución de mercancías y géneros, sin registro del movimiento de los mismos.

Tareas manuales de aprovisionamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como de los utensilios necesarias en el proceso productivo.

Actividades de portería y recepción de personas, anotación y control de entradas y salidas.

CVE-DOGC-B-17283067-2017

Telefonista/recepcionista sin conocimiento de idiomas extranjeros.

Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.

Trabajo cualquiera sin ningún tipo de precisión.

Nivel VIII

Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con supervisión total, sin conocimientos profesionales previos, con el objetivo que el trabajador adquiera conocimientos relacionados con la actividad de la empresa.

Formación: no hay requisitos formativos mínimos ya que el objetivo de este nivel es que adquiera conocimientos relacionados con su profesión.

Comprende las siguientes categorías: aprendiendo menor de 18 años, aprendiz de 1º año, aprendiz de 2º año.

Los trabajadores comprendidos en este nivel realizarán tareas encaminadas a la adquisición de conocimientos tanto específicos como generales de la empresa y su puesto de trabajo.

Artículo 28

Comisión paritaria

Corresponde a la Comisión paritaria la interpretación de la voluntad de las partes en el presente Convenio, así como la resolución de discrepancias en los casos de inaplicación del contenido del convenio, en los términos que prevé el artículo 13 del presente texto. La mencionada Comisión, en sus reuniones, estará presidida por quien lo hubiera estado de la Comisión negociadora, y estará constituida por 4 vocales en representación de cada una de las partes signatarias, que podrán estar asistidas por los asesores que designen. Asimismo velará por las condiciones de seguridad e higiene y salud laboral en el ámbito del Convenio.

Para este fin ambas partes nombrarán, entre sus vocales, representantes especializados para conocer las cuestiones que se les sometan en relación con estas cuestiones, comprometiéndose a solicitar el mencionado informe de la Comisión, con carácter previo a cualquier otra instancia.

La Comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha en que se plantee la cuestión objeto de interpretación, excepto para los casos de inaplicación del convenio colectivo, en que la Comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

La Comisión paritaria intervendrá con carácter preceptivo y previo en la conciliación de los conflictos, salvaguardando la libertad de las partes para, agotado este trámite obligatorio, acudir al Tribunal Laboral de Cataluña.

Como a domicilio se fija indistintamente el de la Asociación de Industriales Torrefactores de Café de Cataluña, Viladomat 174, el de la Federación de Industria, Construcción y Agro de Cataluña de UGT, Rambla del Arrabal, 29-35, 08001 y el de Federación de Industria de Comisiones Obreras de Cataluña, Vía Laietana, 16, 3º, ambos de la ciudad de Barcelona.

En caso de discrepancias en el sí de la Comisión paritaria estas se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos al artículo 83 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 29

Salud laboral

Se acuerda la creación de una Comisión paritaria de Seguridad y Salud en el trabajo y que tendrá atribuidas las siguientes funciones:

1. Estudiar los riesgos específicos de la actividad y las medidas preventivas más adecuadas en materia de prevención de riesgos laborales, con el fin de proponer su inclusión en la redacción del convenio colectivo.
2. Proponer y recomendar el contenido mínimo de la formación teórica y práctica suficiente y adecuada en

CVE-DOGC-B-17283067-2017

materia preventiva que tienen que recibir los trabajadores en cumplimiento de lo que prevé el artículo 19 de la Ley de PRL, teniendo en cuenta las necesidades y características del sector de actividad.

3. Realizar el seguimiento sobre la evaluación de la siniestralidad en las empresas y proponer fórmulas o recomendaciones para la mejor aplicación de la política de prevención de riesgos laborales en las empresas.
4. Resolver las consultas que se puedan suscitar en materia de prevención de riesgos laborales específicas para el sector de actividad.
5. Se creará la figura del delegado territorial del sector, tanto por parte de los trabajadores como por parte de las empresas del sector para dar un mayor dinamismo y actividad a todas las resoluciones de la comisión paritaria de seguridad y salud en el trabajo, y sobre todo para otorgar un mayor protagonismo a las PYMES.

Artículo 30

Denuncia y revisión

La denuncia del presente Convenio para su revisión o negociación tendrá que ser comunicada por la parte que lo inste en la otra, con un plazo de preaviso mínimo de un mes al día de vencimiento de su vigencia prevista. En caso de no ser denunciado en tiempo y forma, se estimará prorrogado en sus propios términos por una anualidad a partir de su vencimiento.

La representación que promueva la denuncia y proponga la negociación tendrá que comunicarlas a la otra por escrito y en la forma establecida en la normativa vigente.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio una vez formulada la denuncia, aunque no se haya agotado su vigencia temporal.

Artículo 31

El delegado de prevención del sector

1. Los sindicatos firmantes del Convenio, nombrarán a un Delegado de prevención de sector, como órgano de representación sectorial de los trabajadores, dentro del ámbito territorial del presente convenio.
2. Las competencias del Delegado de prevención del sector serán únicamente y exclusivamente las siguientes:
 - a. El asesoramiento de los trabajadores.
 - b. El asesoramiento y colaboración con los Delegados de prevención de las empresas del sector, en cumplimiento de sus responsabilidades, sin que en ningún caso eso suponga sustituirlos en sus funciones dentro de sus respectivas empresas.
 - c. La vigilancia del cumplimiento del convenio en los puntos referidos a seguridad y salud.
 - d. El ejercicio de las funciones que la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales atribuye a los Delegados de prevención, sin que eso suponga el detrimento de estas.
 - e. La mediación cuando sea requerida con esta finalidad, para la solución de los eventuales conflictos, individuales o colectivos que puedan surgir en el ámbito de las relaciones laborales afectadas por el presente convenio.

Artículo 32

Régimen disciplinario. Principios de ordenación y faltas

1. Principios de ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

CVE-DOGC-B-17283067-2017

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
 4. La falta, sea cuál fuera su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa el trabajador.
 5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada con carácter previo por escrito a los representantes legales de los trabajadores, si hubiera. La imposición de sanciones por faltas leves que comporten suspensión de empleo y sueldo será informada en los representantes legales de los trabajadores si el trabajador sancionado así lo autoriza.
 6. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, en el caso de la cual el empresario tendrá que demostrar, en el correspondiente procedimiento judicial, los hechos imputados a la carta de sanción.
 7. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra aminoración de los derechos al descanso del trabajador/a o multa de haber.
 8. Con respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en la cual la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
2. Faltas-Graduación de las faltas
 1. Se considerarán como faltas leves:
 - a. El retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos en el mes.
 - b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes. Las ausencias ajenas a la voluntad del trabajador que vengan motivadas por circunstancias extraordinarias e imprevisibles debidamente acreditadas, no se considerarán injustificadas, sin perjuicio que no tengan carácter retribuido.
 - c. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, a menos que se acreditara la imposibilidad de la notificación.
 - d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que eso no hubiera causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en el caso de las cuales podrá estar calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
 - e. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
 - f. Las distracciones en la conservación del material que se tuviera cargo o fuera responsable y que produzcan deterioros leves de lo mismo.
 2. Se considerarán como faltas graves:
 - a. El retraso de más de siete veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de cuarenta y cinco minutos en el mes.
 - b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
 - c. El estorbo, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
 - d. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo que prevé el párrafo y del siguiente apartado.
 - e. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
 - f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencias en el trabajo, a menos que de ellas derivaran perjuicios graves en la empresa, causaran averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportaran riesgo de accidente para las personas, en el caso del cual serán consideradas como faltas muy graves.
 - g. La falta de comunicación en la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los utensilios, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando se hubiera derivado un perjuicio grave en la empresa.
 - h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el uso de utensilios, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

CVE-DOGC-B-17283067-2017

- i. La ruptura o la violación de secretos de reserva obligada a que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 - j. La embriaguez no habitual en el trabajo.
 - k. La falta de pulcritud y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera existido la oportuna advertencia de la empresa.
 - l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que no se derivara perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - ll. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - m. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
 - n. Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d y e del presente artículo.
 - o. Incumplir la prohibición de fumar en el centro de trabajo en todas las instalaciones, espacios, zonas o dependencias de la empresa.
 - p. Incumplir las obligaciones previstas en materia de buenas prácticas higiénicas y de manipulación de alimentos; comer, beber o masticar chicle en zonas no permitidas, falta de limpieza e higiene personal, no mantener el uniforme en buenas condiciones higiénicas, lucir ningún objeto ornamental tales como anillos, brazaletes, piercings, etc., siempre que tales incumplimientos hayan estado previamente advertidos.
 - q. La utilización puntual de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, internet, etc.) para finalidades diferentes de las relacionados con el contenido de la prestación laboral, siempre que se haya informado por escrito de la prohibición previamente.
 - r. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza y siempre que hubiera existido sanción diferente de la amonestación verbal, en de un trimestre.
3. Se considerarán como faltas muy graves
- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o a la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
 - b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
 - c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro sitio.
 - d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e. El quebranto o violación de secretos de reserva obligada a que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 - g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - h. Las derivadas de los apartados 1.d y 2.f, l y m del presente artículo.
 - i. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - j. El abuso de autoridad ejercido por los que ejercen funciones de mando.
 - k. El acoso sexual entendido como cualquier comportamiento de contenido sexual de lo que el autor sabe o tiene que saber que es ofensivo para la víctima.
 - l. Cualquier manifestación o forma de persecución, entendida como aquel comportamiento que tiene el propósito o el efecto de menoscabar la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, con independencia del móvil del mismo, ya sea en razón de sexo u obedezca a otras circunstancias.
 - ll. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
 - m. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, internet,

CVE-DOGC-B-17283067-2017

etc.) para finalidades diferentes de las relacionadas con el contenido de la prestación laboral siempre que sea manifiestamente abusiva, haya sido advertida previamente, genere perjuicios para la empresa o lo sea con finalidades xenófobas, pornográficas y de otros análogos.

n. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación, en la cual, anteriormente al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiera sido sancionado dos o más veces por faltas graves, incluso de diferente naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 33

Sanciones

Las sanciones que será procedente imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: amonestación escrita o suspensión durante un día de empleo y sueldo.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días.
3. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de quince días hasta sesenta días, y despido.

Artículo 34

Acoso moral y acoso sexual o en razón de sexo en el trabajo.

Las empresas del sector se comprometen a pactar protocolos internos diferenciados de actuación sobre estas materias con sus representaciones legales de los trabajadores, para asegurar que cualquier trabajador o trabajadora que crea sufrir acoso moral o acoso sexual en el trabajo tenga conocimiento de las vías internas de actuación para garantizar la investigación y las medidas cautelares pertinentes. Por una parte se pactará un protocolo en caso de acoso moral y por separado uno otro en caso de acoso sexual o en razón de sexo. (En este segundo caso se seguirán las instrucciones del Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y en razón de sexo en la empresa del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña de 2015).

Todos los trabajadores tienen que ser informados del compromisos existentes para la prevención de las conductas inapropiadas y del procedimientos y recursos que tienen a su disposición para la prevención de conductas de acoso en estas materias así como recursos con que pueden contar en caso de que sea necesario.

En todo caso, y mientras no se pacten estos procedimientos o protocolos en las empresas, los trabajadores/as que crean sufrir acoso moral o sexual en el trabajo tendrán que enderezarse al Comité de Seguridad y Salud así como a la Dirección de la empresa a fin de que se evalúe el caso y se puedan poner a disposición del afectado o afectada los medios necesarios para la búsqueda de las soluciones más adecuadas para la erradicación y reparación del daño causado.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como la Dirección de la empresa, tendrán que guardar el sigilo oportuno para no entorpecer el proceso. Especialmente valorables serán los casos de acoso moral o acoso sexual de un superior jerárquico hacia sus subordinados/desde.

Artículo 35

Protección de las víctimas de la violencia de género

La ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género recopila medidas que las empresas tienen que facilitar en estos casos, entre ellas permisos, reducciones horarias, excedencias, suspensión del contrato, cambios de horarios y cambios de puestos de trabajo.

Las partes firmadas del presente convenio se comprometen al desarrollo de las medidas necesarias para la protección de las víctimas de la violencia de género, tomando las medidas que sean necesarias en el ámbito laboral.

Disposiciones transitorias

1. Por mutuo acuerdo podrá acordarse la jubilación con contrato de relieve de acuerdo con la normativa vigente.

CVE-DOGC-B-17283067-2017

2. Se creará una Comisión conjunta que en un futuro tratará de la formación continuada de los trabajadores (que actualmente se realiza ya, bajo la promoción del Consorcio de la Formación Continuada de Cataluña) y sobre la prevención de riesgos laborales, en el sentido de centralizar en la autonomía de Cataluña la responsabilidad de realizarlos, así como el control y seguimiento de estos cursos.

Anexo 1

Niveles profesionales

| Nivel | Técnico | Administración | Comercial | Producción |
|-------|------------------|-------------------------|---------------------|-------------------------------------|
| 1 | Técnico jefe | | | |
| 2 | | Jefe de primera | | |
| | | | Jefe de ventas | |
| 3 | | Jefe de segunda | | |
| | | | | Encargado general |
| | Ayudante técnico | | Inspector de ventas | |
| 4 | | | | Encargado |
| | Programador | | | |
| | | Oficial de primera | | |
| 5 | | | | Encargado de sección |
| | Operador | | | |
| | | Oficial de segunda | | Tostadero |
| 6 | | | Vendedor autoventa | |
| | | | | Auxiliar laboratorios |
| | | | | Oficial 2ª (oficios auxiliares) |
| 7 | | Auxiliar administrativo | | Oficial 1ª (envasado y empaquetado) |
| | | | | Ayudante |
| | | | | Peón |
| | | | | Oficial 2ª (envasado y empaquetado) |

CVE-DOGC-B-17283067-2017

| | | | | |
|---|--|--|--|---------------------------|
| 8 | | | | Aprendiz menor de 18 años |
| | | | | 1r. año |
| | | | | 2º año |

Anexo 2

Tablas salariales para los años 2017, 2018 y 2019

| Tablas salariales 2017-2019 (Aplicado el 1.6% sobre 2016, 2017 y 2018, respectivamente): | | | |
|---|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Nivel | Salario base mensual 2017 | Salario base mensual 2018 | Salario base mensual 2019 |
| 1 | 1468,69 | 1492,19 | 1516,06 |
| 2 | 1331,25 | 1352,55 | 1374,20 |
| 3 | 1272,58 | 1292,94 | 1313,63 |
| 4 | 1180,54 | 1199,43 | 1218,62 |
| 5 | 1087,81 | 1105,22 | 1122,90 |
| 5a* | 1057,85 | 1074,77 | 1091,97 |
| 6 | 1021,34 | 1037,69 | 1054,29 |
| 7 | 996,51 | 1012,46 | 1028,66 |
| 8 | 707,70 | 719,02 | 730,52 |

*Para el caso del personal que realice tareas comerciales, en caso de que dispongan de un sistema de comisión según ventas, la percepción total mensual será la determinada al nivel 5ª.

(17.283.067)