



RESOLUCIÓ de 31 de maig de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cafès Pont, SL per als anys 2019-2020 (codi de conveni núm. 08013152012005)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cafès Pont, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 27 de desembre de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cafès Pont, SL per als anys 2019-2020 (codi de conveni núm. 08013152012005) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA CAFÈS PONT, SL PER ALS ANYS 2019- 2020

#### Article 1. Àmbit del Conveni

Aquest Conveni regula les condicions de treball i afecta tant al personal fix com temporal que presti els seu serveis a l'empresa Cafès Pont SL durant la vigència del mateix a la província de Barcelona.

#### Article 2. Vigència i durada

La durada del Conveni és dos anys, és a dir, de l'1 de gener de 2019 al 31 de desembre de 2020.

#### Article 3. Absorció i compensació

Les millores pactades en aquest Conveni només poden ser compensades amb les que voluntàriament concedeixi l'empresa expressament a càrrec del Conveni des de l'1 de gener de 2019. Es poden absorbir fins on arribi qualsevol tipus de millora (sigui quina sigui la denominació) que s'estableixi en el futur mitjançant disposició legal, reglamentària o de caràcter general, i el còmput s'ha de fer globalment i anualment.

#### Article 4. Increment salarial

L'increment salarial s'aplicarà sobre el salari anual brut en tots els conceptes econòmics, tret dels premis o comissions vinculades a la xifra de vendes, les retribucions en espècie, les dietes i la retribució de la posta a disposició del servei tècnic. L'increment serà del 1.9% per l'any 2019 i del 2,5% per l'any 2020. Aquest increment s'aplicarà amb efectes del dia 1 de gener de 2019, i del dia 1 de gener de 2020 respectivament.

#### Article 5. Salari base

Com a salari base s'estableixen les quanties que per a cada categoria figuren a l'annex, que es perceben per dia natural.

#### Article 6. *Complement "ad personam"*

A partir de l'1 de gener de 1998 se suprimeix el concepte econòmic d'antiguitat. Això no obstant, les quantitats percebudes per aquest concepte es mantenen en un complement "ad personam", que no pot ser compensat ni absorbit amb cap altre increment de conveni.

#### Article 7. *Gratificacions extraordinàries*

Consisteixen en l'import de 30 dies de salari real, que es percep en la gratificació de juny, la de Nadal i la de beneficis, que es troba dividida en les 12 pagues mensuals.

Les gratificacions extraordinàries incorporen al salari real la mitja del any precedent de les comissions per ventes o la mitja del any precedent de les primes de producció.

#### Article 8. *Salari real*

Les referències que en el text del Conveni es fan al terme salari real es consideren limitades als conceptes de salari base, complement "ad personam" i retribucions salarials fixes i periòdiques (exceptuant les dietes i retribucions en espècie).

#### Article 9. *Hores extraordinàries*

Cal atènyer-se al que disposa l'article 35 de l'Estatut del treballadors i es consideraran hores extraordinàries les hores de treball que es facin per sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball.

La compensació d'aquestes hores es farà amb percepcions econòmiques o amb temps de descans, segons la relació: per cada hora extraordinària treballada correspon una retribució o un descans de 1,5 hores ordinàries.

Es pacta expressament que en el cas del personal del servei tècnic, l'hora extraordinària es pagarà a raó de 18,00 EUR/hora.

#### Article 10. *Contracte de formació*

Es regirà per la normativa vigent. La seva retribució figura a l'annex salarial.

#### Article 11. *Jornada*

S'estableix que la durada de la jornada de treball és, en còmput anual, de 1776 hores de treball efectiu. Aquest còmput anual es dividirà entre 225 dies de treball, i es pacta amb els representants dels treballadors la divisió del còmput anual d'hores entre els 225 dies de treball. S'adequaran les jornades de treball a les necessitats productives de l'empresa d'una manera diferenciada en les diverses èpoques anuals.

L'empresa elaborarà un calendari laboral d'acord amb els representants dels treballadors.

#### Article 12. *Festes i permisos*

Els treballadors, previ avís i justificació, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració pels següents motius:

- a. 15 dies naturals per matrimoni.
- b. Tres dies en cas de naixement de fill i en el cas de defunció, d'accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Sempre que per aquest motiu es

treballador necessiti fer un desplaçament, el termini serà de 5 dies sempre i quan aquest desplaçament sigui igual o superior als 250km d'anada i els mateixos de tornada des del domicili habitual.

- c. 1 dia per trasllat de domicili habitual.
- d. 1 dia hàbils per assumptes personals.
- e. Els treballadors tindran dret a un màxim de 16 hores anuals de permís retribuït per acudir, per el temps indispensable, a visites mèdiques, o acompanyar a ascendents i descendents de primer grau a les seves visites mèdiques.
- f. El temps indispensable per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada laboral.
- g. El temps necessari per poder presentar-se a realitzar exàmens en el cas de què el treballador estigui realitzant estudis oficials.
- h. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure públic i personal, comprès l'exercici de sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a la durada de l'absència i la seva compensació econòmica.

#### Article 13. *Reduccions de jornada*

Els treballadors, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a 1 hora d'absència en el treball, que podran dividir en 2 fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en el supòsit de part múltiple.

Qui faci ús d'aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat, o bé, comunicant-lo a l'empresa amb 15 dies d'antelació, podrà acumular les hores de lactància, les quals hauran de gaudir-se en jornades laborals complertes immediatament després del permís maternal, llevat dels supòsits d'acord entre les parts. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o pel pare en cas de què els dos treballin.

Qui per raons de guarda legal tingui cura directament d'un menor de 12 anys o un disminuït físic o psíquic que no desenvolupi una altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari, entre com a mínim una vuitena part i com màxim la meitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui tingui que encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateix i que no desenvolupi activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter pro adoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada laboral amb la disminució proporcional del salari de al menys, la meitat de la durada d'aquella, per tenir cura, durant l'hospitalització i tractament continuat del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altre malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continua i permanent, acreditat per l'informe de l'Institut Català de la Salut i, com a màxim, fins que el menor faci 18 anys.

La reducció de jornada establerta en aquest article constitueix un dret individual dels treballadors homes o dones. Però només podrà ser exercida per un dels progenitors en el supòsit de tots dos treballin.

#### Article 14. *Parelles de fet*

Es reconeix a les parelles de fet que acreditin l'esmentada condició per trobar-se en Registre oficial o a qualsevol altre mitjà vàlid en dret, els beneficis dels articles 12, 19 i 20 del Conveni.

#### Article 15. *Vacances*

Les vacances seran de com a mínim 22 dies laborables a l'any, a realitzar majoritàriament i per a la majoria del personal, entre l'1 de juny i el 30 de setembre i almenys 15 dies de vacances es gaudiran ininterrompudament dintre del període esmentat.

Si per necessitats del servei i a petició empresarial, s'haguessin de realitzar les vacances totalment fora de l'esmentat període, la seva durada seria de 24 dies laborals.

En quant al gaudiment de les vacances serà d'aplicació, mentre duri la seva vigència, allò disposat a l'article 38.3 paràgraf segon de l'Estatut dels treballadors, que textualment diu: "Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa, al qual es refereix el paràgraf anterior, coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4,5 i 7 de l'article 48 d'aquesta Llei, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a gaudir del permís que per l'aplicació de l'esmentat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, malgrat que hagi acabat l'any natural a què corresponguin".

En el supòsit de que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al que corresponguin, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat, i sempre que no hagin transcorregut mes de divuit mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat.

El calendari laboral es presentarà abans del 28 de febrer de cada any, una vegada informats els representants dels treballadors.

#### Article 16. *Excedència*

D'acord amb el que disposa l'article 46.5 de l'Estatut dels treballadors, el treballador excedent conserva només un dret preferent a reincorporar-se en les vacants de la mateixa categoria o d'una categoria similar que es produeixin a l'empresa.

Quant a l'excedència dels treballadors per tenir cura d'un fill, cal atènyer-se al que disposa l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 17. *Complement assistència en cas d'hospitalització i accident*

En cas d'accident de treball, l'empresa completarà les prestacions a càrrec de la mútua laboral fins arribar al 100% del salari real a partir del primer dia de baixa i mentre aquesta duri.

En el cas d'intervenció quirúrgica amb hospitalització o si, excepcionalment, després d'una intervenció quirúrgica greu, no és possible d'internament en un centre hospitalari per manca de llit, sempre que el tractament postoperatori domiciliari comporti una assistència mèdica continuada, únicament durant el període màxim de 6 mesos el treballador ha de percebre la mateixa retribució que en el cas d'accident laboral.

El complement també arriba al 100% del salari real en el cas de malaltia laboral, d'acord amb el que preveu la Llei de la seguretat social.

Si durant els períodes de baixa per malaltia laboral o accident el treballador no ha percebut les parts proporcionals de les gratificacions extraordinàries, té dret a totes en les dates en què s'abonin al personal actiu.

Durant la situació d'incapacitat temporal els autovendes, donat que no efectuen vendes, no tindran dret a les comissions per vendes durant el període que duri aquesta situació.

#### Article 18. *Complement en cas d'incapacitat temporal*

En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna reconeguda pels serveis mèdics de la Seguretat Social, l'empresa complementarà la prestació de l'INSS fins al 75% de la base reguladora els tres primers dies de la baixa en la primera baixa anual

Per calcular les comissions a percebre per part dels autovendes dins una mensualitat en que coincideixi un període de baixa i un període de d'alta, es tindrà en compte les vendes reals realitzades durant els dies en que no estava de baixa, i al igual que s'ha recollit a l'article anterior, durant el temps que duri la situació d'incapacitat temporal, donat que el treballador no efectua vendes, no té dret a comissions.

#### Article 19. *Ajut per defunció*

En cas de defunció d'un treballador, l'empresa ha d'abonar als hereus legals l'import d'1 mensualitat del salari real que percebia darrerament. Aquest import serà de com a mínim 2000 EUR.

#### Article 20. *Assegurances de mort i d'invalidesa derivades d'accident de treball*

L'empresa ha de tenir concertada amb una asseguradora una assegurança que cobreixi les contingències de mort i d'invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa que derivin d'accident laboral, per un import de 25000 EUR.

#### Article 21. *Garanties sindicals*

Els membres del Comitè d'empresa i els delegats de personal, com a representants legals dels treballadors, disposen de les garanties establertes a l'article 68 de l'Estatut dels treballadors. El crèdit d'hores mensuals retribuïdes, fixat a l'apartat e) de l'article esmentat no es pot acumular mensualment en un o en diversos representants sindicals. En cap cas no es pot traspasar les no utilitzades en un mes als mesos següents ni individualment ni col·lectivament.

#### Article 22. *Roba de feina*

L'empresa farà entrega, al personal dels grups laborals de producció, comercials, i servei tècnic, de la roba de feina necessària per a la seva funció. La quantitat d'aquesta roba no serà en cap cas inferior a 2 peces de cada tipus per treballador. El treballador serà responsable del bon estat d'aquesta roba de treball i de la seva neteja.

L'empresa proporcionarà els equips de protecció individual necessaris per normativa o a petició dels treballadors, els quals els utilitzaran de forma correcta i els mantindran en bon estat.

#### Article 23. *Grups laborals*

Els treballadors de l'empresa estaran compresos per raó de les funcions que desenvolupin en algun del següents 6 grups professionals:

1. Personal Directiu
2. Comercial,
3. Administratiu,
4. Producció,
5. Servei tècnic.

#### Article 24. *Personal Directiu*

Formen part d'aquest grup el personal que, amb poders o no, de la empresa tenen al seu càrrec la realització de tasques que requereixen de coneixements suficients per organitzar les recursos tècnics i humans que es posin a les seves ordres mitjançant el desenvolupament del plans fixats, orientant al personal de la respectiva àrea o secció i sent responsables de la execució dels treballs encarregats, incloent la execució dels mateixos pel personal al seu càrrec.

Les categories corresponents a aquest grup seran:

- a) Director general
- b) Controller
- c) Director de compres
- d) Director de qualitat
- e) Director comercial
- f) Direcció administrativa i financera
- g) Director de marketing
- h) Direcció de producció
- i) Secretari de direcció
- j) Advocat de l'empresa

#### Article 25. *Grup Comercial*

El personal del grup comercial estarà format pels treballadors que realitzin tasques pròpiament comercials. Les categories que inclou aquest grup professional son:

- a) Cap de vendes
- b) Supervisor tècnic i control de qualitat
- c) Gestor de zona
- d) Comercial de suport
- e) Promotor de vendes
- f) Comercial de grans comptes
- g) Autoventa
- h) Ajudant d'autovenda
- i) Degustador
- j) Formador

#### Article 26. *Grup Administratiu*

El personal administratiu es aquell que desenvolupa a l'empresa les tasques pròpiament de gestió administrativa relacionades amb la facturació, comptabilitat, tresoreria i gestió administrativa. També queda inclòs en aquest grup professional la recepció que realitzarà les funcions típiques d'aquest lloc de treball, com atendre el telèfon, recepcionar el correu, atendre visites i venda de producte per finestra. Les categories que inclou aquest grup professional son:

- a) Cap administratiu
- b) Adjunt a la direcció administrativa
- c) Gestor compres
- d) Gestor de màrqueting
- e) Oficial administratiu de 1<sup>a</sup>
- f) Oficial administratiu de 2<sup>a</sup>
- g) Auxiliar administratiu
- h) Recepcionista

#### Article 27. *Grup de Producció*

El personal de producció estarà format pels treballadors que realitzin funcions pròpies de la producció, com ara emmagatzematge, torrada, envasat, control de qualitat o transportista. Les categories que inclou aquest grup professional son:

- a) Encarregat
- b) Torrador
- c) Xofer
- d) Oficial de 1<sup>a</sup>
- e) Oficial de 2<sup>a</sup>
- f) Peó

#### Article 28. *Grup de Servei tècnic*

El personal del servei tècnic estarà format pels treballadors que es dediquen a la reparació, neteja, instal·lació i posta a punt de cafeteres, molins, depuradors i maquinaria d'hostaleria en general. Les categories que compren aquest grup professional son:

- a) Cap de Servei Tècnic
- b) Tècnic de 1<sup>a</sup>
- c) Tècnic de 2<sup>a</sup>
- d) Tècnic auxiliar

#### Article 29. *Subministraments gratuïts*

Tots els treballadors tindran a la seva disposició, dins l'empresa, aigua potable i cafè gratuïts, així com també una nevera per poder conservar en fred aliments o begudes.

Tots els treballadors tindran la possibilitat de retirar gratuïtament 250 grams de cafè setmanal per persona.

El personal de l'empresa tindrà dret a comprar els productes que comercialitza a preu reduït.

#### Article 30. *Horari de treball*

L'horari de treball del personal de producció és de dilluns a divendres en jornada continuada.

El personal administratiu, podrà tenir una jornada partida (matí i tarda) de dilluns a divendres o continuada segons les tasques a realitzar.

L'horari per al personal comercial serà de jornada partida de dilluns a divendres.

Es podrà fer un descans de 20 minuts per esmorzar dins la jornada sense computar com hores efectives de treball en el cas del personal que realitzi jornada continuada.

El personal del servei tècnic treballarà en jornada continuada de dilluns a divendres dividits en dos torns diaris, un de matí i un altre de tarda.

Sens perjudici de tot això anterior, i en atenció a les necessitats organitzatives i productives de l'empresa es pot establir, d'acord amb la representació dels treballadors, una distribució irregular de la jornada laboral, dotar-la de la flexibilitat necessària per atendre els períodes d'increment de demanda, ampliar la jornada en els períodes de major activitat, amb compensació del temps en els períodes de "subactivitat", i fixar que l'increment de jornada ha de ser compensat per un decrement d'aquesta en condicions similars, es a dir, hores per hores o jornada completa si així s'acorda, encara que s'han de respectar sempre els mínims legals.

Si del total mensual d'hores realitzades resultes un saldo favorable al treballador i aquest excés no es pogués compensar a la seva totalitat per descansos, la part restant li seria abonada al treballador com hores extraordinàries, respectant els límits legals.

En el mateix sentit, s'acorda que, tenint en compte que la retribució als treballadors es mensual, si el treballador cessa i té amb l'empresa un dèbit d'hores, aquestes se li podran deduir o restar de la seva liquidació.

En el cas de desacord, les parts s'han de sotmetre a la resolució de la Comissió Paritària prevista en el Conveni.

#### Article 31. *Servei d'urgències*

El personal de la secció de servei tècnic té l'obligació de repartir-se els festius i caps de setmana del any a parts iguals entre ells per assegurar un servei d'urgències. El servei consistirà en la posada a disposició del treballador, localitzable per mòbil i dins de la població a la que correspongui el seu lloc de treball.

Aquesta posada disposició es retribuirà a raó de 30 EUR per cada dia del cap de setmana (30 EUR pel dissabte i 30 EUR pel diumenge) i es retribuirà a raó de 60 EUR si coincideix amb un dia festiu entre setmana. En cas de tenir d'atendre una urgència que comporti desplaçament (si comporta o no desplaçament està regulat en el codi intern del servei tècnic que té l'empresa) es pagarà com a hora extra.

El servei d'urgències començarà a les 8 hores i finalitzarà a les 20 hores.



#### Article 32. *Netedat i ordre*

Els treballadors tenen l'obligació de mantenir el seu lloc de treball net i ordenat.

#### Article 33. *Riscos laborals*

Els treballadors han de complir la normativa sobre prevenció de riscos laborals; han de respectar les senyalitzacions i les mesures de seguretat (no es poden desconnectar), utilitzar els elements de protecció personal i en general mantenir una conducta de treball lògica per prevenir accidents. No respectar les mesures de seguretat es considerarà falta molt greu.

#### Article 34. *Mobilitat funcional*

La determinació de la mobilitat del personal correspon a la facultat organitzativa de l'empresa, a l'efecte d'una distribució racional del seu personal, que la faci competitiva i adequada a les necessitats a cobrir.

Dins de cada grup, per necessitats organitzatives, i per moments puntuals, un treballador podrà realitzar qualsevol feina per a la qual estigui capacitat, dintre de la seva mateixa categoria professional tot i que tingui una altra assignada normalment, d'acord amb allò que disposa l'estatut dels treballadors.

En els supòsits de que per necessitats organitzatives l'empresa hagi de recórrer a la mobilitat funcional amb certa durada en el temps, la direcció convocarà a la Comissió Paritària del Conveni a fi d'exposar les necessitats i establir els períodes temporals necessaris pels que ha portar a terme la mobilitat.

La indicada mobilitat funcional s'efectuarà sense menysprear la dignitat del treballador i sens perjudici de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, llevat dels casos de encomanar funcions inferiors, en las que mantindrà la retribució d'origen.

#### Article 35. *Salut*

No es podrà fumar en tota l'empresa.

#### Article 36. *Material d'empresa*

No es poden utilitzar per a ús privat els vehicles de l'empresa, el telèfon o l'ordinador (Internet o correu electrònic inclosos). Excepte autorització expressa de la direcció de l'empresa.

#### Article 37. *Equipament de vehicles*

Els vehicles porten una farmaciola, els triangles de senyalització, l'armilla reflectora i les eines suficients per al canvi de la roda. En el cas dels autovenda, incorpora una impressora. El conductor és responsable del seu manteniment i neteja.

#### Article 38. *Aportació per despeses mèdiques*

Per exprés acord entre les parts es suprimeix el benefici social d'aportació a les despeses mèdiques establert als anteriors convenis.

#### Article 39. *Assegurança mèdica col·lectiva*

A partir de l'any 2009 es crea un nou benefici social denominat "assegurança mèdica col·lectiva" En substitució del premi per jubilació que marca el conveni del sector.

Es pacta expressament en el conveni del 2013, un increment de la quota mensual de subvencionar per part de l'empresa a canvi de eliminar un dels dos dies personals que figuren en el conveni del sector.

Tot el personal, amb contracte indefinit, independentment de la seva jornada podrà gaudir d'aquest benefici.

A partir del 1 de gener de 2019, o a partir del moment en que sigui operatiu l'acord entre la mútua asseguradora (escollida pels treballadors), i Cafes Pont, SL, els treballadors podran adherir-se a la indicada assegurança mèdica col·lectiva mitjançant la subscripció del corresponent butlletí d'adhesió.

L'empresa subvencionarà del cost de dita assegurança col·lectiva una quota mensual de 40 euros per treballador amb jornada completa o la quantitat proporcional en funció de la seva jornada laboral, i la resta fins arribar a la totalitat del import de la quota mensual serà a càrrec del propi treballador i es farà la corresponent deducció del seu salari mensual.

En el supòsit de que s'hagi pactat amb l'asseguradora una quota anual, l'empresa subvencionarà el cost de dita assegurança amb la suma anual de 480 EUR per treballador amb jornada completa o la quantitat proporcional en funció de la seva jornada laboral, i la quantitat que quedi fins arribar al import total de la quota serà a càrrec del propi treballador. En aquest supòsit, si el treballador deixa l'empresa o el seu contracte de treball s'extingís, per la causa que fora, abans del venciment, donat que la cobertura de l'assegurança finalitza en aquesta data, l'empresa podrà descomptar de la liquidació a percebre pel treballador la quantitat corresponent a l'import de les quotes mensuals que l'empresa hagi avançat fins a el indica't venciment anual.

La tomadora de l'assegurança mèdica serà la pròpia empresa i l'assegurat i beneficiari el treballador.

Els treballadors podran incorporar la parella i els fills dins a la mateixa pòlissa, però fent-se càrrec del total de la quota mensual el propi treballador.

#### Article 40. *Dietes*

El personal que per motius de feina ha de sortir fora de la població on hi ha la seu de l'empresa i fora de la població on hi ha la seva residència i per tant a causa del servei té la necessitat d'efectuar un dinar en un establiment de restauració, disposarà de una targeta tikit restaurant o similar limitada a 11 EUR diaris per poder pagar la despesa generada.

A l'efecte de meritació de dietes, es consideren com a tals només es desplaçaments fora de la residència habitual del treballador/a i de la seu de la empresa.

Les dietes que es pacten en aquest Conveni corresponen a les despeses normals de manutenció en establiments d'hosteleria i, en conseqüència, tenen un caràcter compensador i no salarial, com indemnització o abonament de despeses d'acord amb allò que preveu la legislació vigent.

#### Article 41. *Facultat sancionadora*

L'empresa pot sancionar les accions o omissions punibles en què incorrin els treballadors, d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

#### Article 42. *Graduació de les faltes*

Tota falta comesa per un treballador es classifica, segons la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

#### Article 43. *Faltes lleus*

Es consideren faltes lleus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 15 minuts en 1 mes.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
3. Petis descuits en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
5. Les discussions amb altres treballadors dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència de públic.
6. L'abandonament de la feina sense causa justificada, malgrat que sigui per un temps breu, sempre que això no hagués causat risc a la integritat de les persones o de les coses, en el cas de les quals podrà ser qualificat, segons gravetat, com a falta greu o molt greu, segons els casos.
7. Falta de netedat personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
8. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.
9. Faltar 1 dia a la feina sense la deguda autorització o una causa justificada en 6 mesos.

#### Article 44. *Faltes greus*

Es consideren faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 30 minuts en 1 mes.
2. La desobediència a la direcció de l'empresa o qui tingui facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència és reiterada o implica un trencament manifest de la disciplina a la feina o en deriva algun perjudici per a l'empresa o per a les persones, podrà ser qualificada de falta molt greu.
3. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. Simular la presència d'un altre treballador, fixant o signat per ell.
5. Les discussions amb altres treballadors en presència de públic o les discussions que transcendeixin al públic.
6. Fer servir, per ús propi, articles, estris o objectes de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa, llevat que existeixi autorització.
7. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència a la feina sense la deguda autorització o una causa justificada de 2 dies en 6 mesos.
9. El fet de cometre de 3 faltes lleus, malgrat que siguin de naturalesa diferent, dins d'un trimestre, si ha hagut sanció o amonestació per escrit.
10. Negar-se a participar en la rotació de torns per cobrir el servei tècnic d'urgències.

11. No atendre un avis d'un client durant el servei tècnic d'urgències segons procediment estipulat en el codi intern del servei tècnic tot i tenir el torn assignat.

12. El destorb, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguessin incidència en la seguretat social.

13. Es considerarà falta greu quant un treballador es negui a substituir un company, de la mateixa secció, que per motius de salut o falta justificada no ha pogut venir a treballar

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

15. El trencament o la violació de secrets de reserva obligada que no produeixi un greu perjudici per a l'empresa.

#### Article 45. Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de 3 dies a la feina sense la deguda autorització a una causa justificada en 6 mesos.

2. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi en 60 minuts en 1 mes.

3. La simulació de malaltia o accident.

4. El fet de cometre 2 faltes greus, malgrat que siguin de naturalesa diferent, dins d'un trimestre, si ha hagut sanció o amonestació per escrit.

5. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb el altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant el període de treball. Les negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'altra persona sense autorització expressa de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat de l'empresa.

6. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

7. El robatori, l'apropiació indeguda, el furt o la malversació comesos tant a l'empresa, com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa, o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.

8. Violar el secret de la correspondència o els documents reservats de l'empresa, o revelar-ne el contingut a persones estranyes a l'empresa.

9. Originar baralles freqüents amb el companys de feina.

10. Falta notòria de respecte o consideració al públic.

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

12. Qualsevol conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la conducta esmentada es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant de la conducta.

L'assetjament moral a la feina, entenent "assetjament moral" com un factor de risc psicosocial que es manifesta amb una conducta abusiva (gest o paraula, comportament, actitud, etc.) que

atempta, per la seva repetició o sistematització, contra la intimitat o integritat psíquica o física d'una persona, posant en perill el seu lloc de treball o degradant l'ambient de treball.

La persona que pateixi qualsevol dels assetjaments definits, sexual o moral, ho ha de posar en coneixement de la direcció de l'empresa i del representat dels treballadors en un termini no superior a 15 dies naturals perquè la direcció instrueixi l'expedient oportú, que haurà de finalitzar en un període d'un mes a partir de la notificació de la part interessada. La no comunicació a la direcció de les dues formes d'assetjament indicades serà valorable per a poder determinar la falta de responsabilitat de l'empresa, que haurà de protegir el lloc de treball de la persona objecte d'aquest assetjament.

13. El fet que un superior cometi un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, del qual es derivi un perjudici greu per al subordinat.
14. La continuada i habitual falta de neteja de tal magnitud que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
15. L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifestada durant la jornada laboral i en el lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestat una sola vegada seran constitutius de falta greu.
16. La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal o pactat de la feina, sempre que no estigui motivada per cap dret reconegut per les lleis.
17. La reincidència en un falta greu, malgrat que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometi dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.
18. No respectar la normativa de prevenció de riscos laborals i les mesures de seguretat en matèria de prevenció de riscos laborals establertes a l'empresa.
19. L'aperduament o violació de secrets de reserva obligada de l'empresa que produeixi un greu perjudici per a l'empresa.
20. La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.

#### Article 46. Règim de sancions

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present Conveni. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requereix una comunicació escrita al treballador, en la qual ha de constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions se seguiran els tràmits previstos en la legislació general.

#### Article 47. Sancions màximes

Les sancions que poden imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, són les següents:

1. Per faltes lleus: amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió de feina i sou fins a 3 dies.
2. Per faltes greus: suspensió de feina i sou de 4 a 15 dies.
3. Per faltes molt greus: des de la suspensió de feina i sou de 16 a 60 dies fins a la rescissió del contracte de treball per acomiadament en els supòsits en què la falta sigui qualificada en el seu grau màxim.

#### Article 48. Prescripció

La facultat de la direcció de l'empresa per sancionar prescriu per a les faltes lleus, als 10 dies; per a les faltes greus, als 20 dies; i per a les molt greus, als 60 dies a partir de la data en què la direcció hagi tingut coneixement que s'havien comès i, en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

#### Article 49. *Comissió Paritària*

Creació: Es crea la Comissió Paritària del Conveni com a organisme de seguiment, aplicació, interpretació i vigilància del compliment del present Conveni.

Composició: La Comissió Paritària es compon de la mateixa representació per part de l'empresa i dels treballadors que van firmar aquest conveni, així com dels seus assessors respectius.

La Comissió Paritària pot utilitzar, a més, els serveis permanents i ocasionals d'assessors en totes les matèries que són de la seva competència.

Domicili: Es fixa com a domicili de la Comissió Paritària a tots els efectes el del centre de treball de la empresa a l' Avinguda Rafael Casanova nº 40 -08206- de Sabadell (Barcelona).

Funcions: Les funcions específiques de la Comissió Paritària són les següents:

- a) El coneixement i resolució de les qüestions en matèria d'interpretació i aplicació del Conveni d'acord a lo establert a l'Article 91 de l'Estatut dels treballadors,
- b) El desenvolupament de funcions d'adaptació, o en el seu cas, modificació del present Conveni durant la seva vigència,
- c) coneixement i resolució de les discrepàncies que puguin sorgir després de finalitzat el període de consultes en matèria de modificació substancial de les condicions de treball i la no aplicació del règim salarial, previstos a l'article 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors, fent de mediadors entre les parts, i, en el cas de que la Comissió no pogués resoldre les discrepàncies existents, instarà el corresponent procediment de mediació davant del Tribunal laboral de Catalunya,
- d) Ambdues parts acorden sotmetre a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu tots els dubtes, discrepàncies i conflictes que es puguin produir com a conseqüència de l'aplicació del Conveni col·lectiu amb caràcter previ a qualsevol reclamació en via administrativa o jurisdiccional. En el supòsit de que la Comissió Paritària no pogués resoldre les discrepàncies i conflictes existents, aquests podran ser sotmesos al Tribunal laboral de Catalunya.
- e) La Comissió Paritària exercirà les seves facultats sense perjudici de les que corresponguin a la jurisdicció competent.

Procediment i funcionament de la Comissió Paritària:

Amb caràcter general, la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu es reunirà a petició de qualsevol de les parts per tractar dels assumptes propis de la seva competència, dintre del termini de 8 dies laborables següents a la seva convocatòria escrita amb expressió del punts a tractar.

Els assumptes sotmesos a la Comissió Paritària tindran caràcter ordinari o extraordinari segons la pròpia qualificació que atorguin les parts integrants de la mateixa. En cas de es tracti d'un tema classificat d'ordinari, la comissió haurà de resoldre en el termini de 15 dies laborables. Si l'assumpte en qüestió s'hagués classificat com extraordinari, la Comissió Paritària haurà de resoldre en un termini de 5 dies laborables.

A cada sessió es nomenarà un president i un secretari entre els membres de la comissió i del contingut de les reunions i de les seves conclusions s'aixecarà acta que signaran tots els assistents.

La validesa dels acords de la comissió requereix que s'adoptin per majoria de cada una de les dues representacions.

Els acords obtinguts de la forma establerta en aquest Conveni seran vinculants i de obligat compliment.

La incompareixença a una reunió convocada per alguna de les parts possibilita aixecar acta de la reunió que en aquests casos serà "intentada la reunió i sense efecte per incompareixença de una de les parts" i en aquests casos tindrà el mateix efecte que "sense acord" respecte als punts del dia de la convocatòria.

En el supòsit de discrepància dintre de la Comissió Paritària les parts es sotmetran a la mediació o arbitratge del Tribunal laboral de Catalunya.

#### Article 50. *Igualtat d'oportunitats i no discriminació*

Declaració de principis generals:

Les parts signatàries d'aquest Conveni declaren la seva voluntat de promoure i respectar el principi d'igualtat de tracte en el treball amb caràcter general, no admetent-se discriminacions per raó de sexe, estat civil, edat, raça o ètnia, religió o conviccions, discapacitat, orientació sexual, idees polítiques, afiliació o no a un sindicat, etc.

Per a això, en el desenvolupament i exercici de les seves competències i facultats, la Comissió Paritària d'interpretació i vigilància del Conveni posarà especial atenció quant al compliment d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en:

1. L'accés a l'ocupació, promoció professional, la formació, estabilitat en l'ocupació, i la igualtat salarial en treballs d'igual valor.
2. Vetllar perquè tant les dones com els homes gaudeixin d'igualtat d'oportunitats quant a ocupació, formació, promoció i el desenvolupament del seu treball.
3. Vetllar perquè les dones treballadores tinguin la mateixa equiparació que els homes en tots els aspectes salarials, de manera que a igual treball i condicions les dones sempre tinguin igual retribució.
4. Vetllar perquè les dones treballadores en el sector, en igualtat de condicions, tinguin les mateixes oportunitats que els homes en casos d'ascensos i funcions de major responsabilitat

#### Article 51. *Períodes de prova*

Es marca com a període de prova per un nou contracte de treball 3 mesos.

#### Article 52. *Denúncia i revisió*

La denúncia d'aquest Conveni per a la seva revisió o negociació l'ha de comunicar la part que insti l'altra amb una antelació d'1 mes com a mínim respecte al dia que venci la vigència prevista. En el cas que no sigui denunciat dins del termini i en la forma escaient s'ha de considerar prorrogat en els seus termes per 1 any a partir del seu venciment.

La representació que promogui la denúncia i proposi la negociació ha de comunicar-ho a l'altra per escrit i en la forma que estableixen l'article 89 de l'Estatut dels treballadors i el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius i acords col·lectius de treball.

Mentre no es pacti un nou conveni s'aplicarà l'últim que s'ha pactat.

### Disposició transitòria

Tant en relació a la jubilació anticipada com a la jubilació parcial i flexible, s' estarà a lo que disposi la normativa legal d'aplicació i els requisits que vinguin establerts per accedir a la jubilació anticipada i la jubilació parcial.

#### ANNEX TAULA SALARIAL 2019

SALARI 2018 + 1,9 %

#### CATEGORIES LABORALS:

Direcció	Salari Base Mensual (EUR)
Director General	2.084,62
Controller	1.667,69
Director de Compres	1.528,72
Director de Qualitat	1.528,72
Director Comercial	1.528,72
Direcció Administrativa y Financera	1.528,72
Director de Marketing	1.528,72
Direcció de Producció	1.528,72
Secretari de Direcció	1.389,75
Advocats d' Empresa	1.389,75
Secció administrativa	
Cap Administratiu	1.404,49
Adjunt a la direcció administrativa	1.389,75
Gestor de compres	1.302,90
Gestor de màrqueting	1.302,90
Oficial Administratiu de 1 <sup>a</sup>	1.302,90
Oficial Administratiu de 2 <sup>a</sup>	1.201,23
Auxiliar administratiu	1.099,82
Recepcionista	1.110,92
Secció comercial	
Cap de vendes	1.441,25
Supervisió tècnic i control de qualitat	1.304,37
Gestor de Zona	1.304,37
Comercial de suport	1.304,37
Promotor de vendes	1.304,37
Formador	1.304,37
Comercial de grans comptes	1.167,51
Autovenda	1.167,51
Ajudant d'autovenda	1.050,24
Degustador	1.050,24
Secció producció	



Encarregat	1.273,40
Torrador	1.199,91
Xòfer	1.199,91
Oficial de 1 <sup>a</sup>	1.111,00
Oficial de 2 <sup>a</sup>	1.099,00
Peó	1.050,24
Secció Servei Tècnic	
Cap de Servei Tècnic	1.428,60
Tècnic 1 <sup>a</sup>	1.413,69
Tècnic 2 <sup>a</sup>	1.110,92
Tècnic auxiliar	900,00
Contractes de formació	
Aprenent menor 18 anys	704,07
Aprenent major 18 anys	715,74
Primer any contracte	715,74
Segon any contracte	718,07

ANNEX TAULA SALARIAL 2020

SALARI 2019 + 2,5 %

CATEGORIES LABORALS:

Direcció	Salari Base Mensual (EUR)
Director General	2.136,73
Controller	1.709,39
Director de Compres	1.566,94
Director de Qualitat	1.566,94
Director Comercial	1.566,94
Direcció Administrativa y Financera	1.566,94
Director de Marketing	1.566,94
Direcció de Producció	1.566,94
Secretari de Direcció	1.424,49
Advocats d' Empresa	1.424,49
Secció administrativa	
Cap Administratiu	1.439,60
Adjunt a la direcció administrativa	1.424,49
Gestor de compres	1.335,48
Gestor de màrqueting	1.335,48
Oficial Administratiu de 1 <sup>a</sup>	1.335,47
Oficial Administratiu de 2 <sup>a</sup>	1.231,26
Auxiliar administratiu	1.127,31

Recepcionista	1.138,69
Secció comercial	
Cap de vendes	1.477,28
Supervisió tècnic i control de qualitat	1.336,98
Gestor de Zona	1.336,98
Comercial de suport	1.336,98
Promotor de vendes	1.336,98
Formador	1.336,98
Comercial de grans comptes	1.196,70
Autoventa	1.196,70
Ajudant d'autoventa	1.076,50
Degustador	1.076,50
Secció producció	
Encarregat	1.305,23
Torrador	1.229,90
Xòfer	1.229,90
Oficial de 1 <sup>a</sup>	1.138,78
Oficial de 2 <sup>a</sup>	1.126,47
Peó	1.076,50
Secció Servei Tècnic	
Cap de Servei Tècnic	1.464,31
Tècnic 1 <sup>a</sup>	1.449,03
Tècnic 2 <sup>a</sup>	1.138,70
Tècnic auxiliar	922,50
Contractes de formació	
Aprenent menor 18 anys	721,67
Aprenent major 18 anys	733,63
Primer any contracte	733,63
Segon any contracte	736,03

Barcelona, 31 de maig de 2019

La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost), Lúdia Frias Forcada