

---

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ d'1 de febrer de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cafès Pont, SL per a l'any 2012 (codi de conveni núm. 0813152)*

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 29 de desembre de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cafès Pont, SL per a l'any 2012 (codi de conveni núm. 0813152) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts

#### CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA CAFÈS PONT, SL PER A L'ANY 2012

##### Article 1

Àmbit del Conveni

Aquest Conveni afecta tots els treballadors de l'empresa Cafès Pont, SL indistintament de l'emplaçament del seu lloc de treball.

##### Article 2

Vigència i durada

La durada del Conveni és d'1 any, és a dir, de l'1 de gener de 2012 al 31 de desembre de 2012.

##### 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 2011. 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 1,5%. Aquest increment s'aplicarà amb efectes de l'1 de gener de 2012.

##### Article 5

Revisió salarial

Segons l'IPC nacional espanyol real de 2012, s'aplicarà una revisió de l'increment salarial aplicat el 2012. La revisió es liquidarà el primer trimestre de 2013. Un cop conegut l'IPC espanyol de 2012, si aquest supera el 1,5% l'empresa liquidarà la diferència entre el 1,5% i l'IPC nacional espanyol real de 2012.

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

### Article 6 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 7 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 i que serà revalorable anualment amb l'increment que es pacti al Conveni.

### Article 8 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.

### Article 9 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). Així mateix es considera salari real les comissions sobre vendes o les primes de producció. Prenen pel càlcul per les pagues extres la mitja del any anterior.

### Article 10 Hores extraordinàries

Cal atènyer-se al que disposa l'article 35 de l'Estatut dels treballadors. Pel que fa al que preveuen les normes sobre cotització a la Seguretat Social, es consideren hores extraordinàries estructurals les necessàries per períodes punta de producció, comandes imprevistes, absències, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracti, sempre que no es puguin substituir per la utilització de les diverses modalitats de contractació previstes legalment.

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

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

### Article 11 Contracte de formació

Es regeix per la normativa vigent, que actualment és la Llei 63/1997. La seva retribució figura a l'annex salarial.

### Article 12 Jornada

S'estableix que la durada de la jornada de treball és, en còmput anual, de 1.780 hores de treball efectiu. Aquest còmput anual es dividirà entre 225 dies de treball, i es pacta amb el representant 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 el representant dels treballadors.

### Article 13 Festes i permisos

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

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

- a) 15 dies naturals per matrimoni.
- b) Dos 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 el treballador necessiti fer un desplaçament, el termini serà de 4 dies.
- c) 1 dia per trasllat de domicili habitual.
- d) 2 dies 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 14

#### Permisos per maternitat

Les treballadores, 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.

La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat, o be, 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 8 anys o un disminuït físic o psíquic que no desenvolupi una altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre com a mínim una vuitena part i com màxim la meitat de la duració d'aquella.

### Article 15

#### Parelles de fet

Es reconeix a les parelles de fet que acreditin l'esmentada condició per trobar-se en Registre Oficial els beneficis dels articles 13, 20 i 21 del Conveni.

### Article 16

#### 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.

El calendari laboral es presentarà abans del 28 de febrer de cada any, una vegada informat el representant dels treballadors.

### Article 17

#### 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.

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

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 18

#### 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.

En cap cas el complement a càrrec de l'empresa durant la situació d'incapacitat temporal del treballador/a pot suposar per aquest/a percepcions que en el seu conjunt siguin superiors a les que li puguin correspondre de estar prestant serveis normalment. Pel càlcul de les primes de producció i les comissions es prendran les mitges al igual que en el cas de les pagues extres.

### Article 19

#### 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 des del primer dia de baixa.

### Article 20

#### 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 1.500 euros.

### Article 21

#### 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 24.000 euros.

### Article 22

#### 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 23

#### Roba de feina

L'empresa farà entrega, al personal de les seccions de Producció, autovendes, vending 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.

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

### Article 24 Seccions

Els treballadors de l'empresa es dividiran en 5 seccions principals: Comercial, Administrativa, Producció, Vending i Servei tècnic.

### Article 25 Secció comercial

El personal de la Secció Comercial estarà format pels treballadors que realitzin tasques comercials, com ara els d'autovendes, el promotor de vendes, gestor de zona, comercial de suport, el cap de vendes o el director comercial i els que realitzin labors de màrqueting.

### Article 26 Secció administrativa

Donada l'externalització de la secció d'administració, el personal administratiu queda limitat a la recepció i realitzarà les funcions típiques d'aquest lloc de treball, com atendre el telèfon, recepcionar el correu, atendre visites i venda de producte per finestreta.

### Article 27 Secció 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.

### Article 28 Secció de vending

El personal de vending estarà format pels treballadors que realitzin funcions relacionades amb el vending, es a dir reponedors, transportistes, comercials vending i preparadors de màquines de vending.

### Article 29 Secció 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, màquines de vending i maquinària d'hostaleria en general.

### Article 30 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 31 Horari de treball

L'horari de treball del personal de Producció és de dilluns a divendres en jornada continuada, amb un descans de 20 minuts per esmorzar.

EL personal administratiu, reduït a recepció, tindrà una jornada partida (matí i tarda) de dilluns a dissabte.

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

EL personal de vending treballarà en jornada continuada de dilluns a divendres, amb un descans de 20 minuts per esmorzar.

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

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. Exceptuant els tècnics que únicament es dediquin a reparar màquines de vending que podran fer tant jornada continuada pel matí o jornada partida en funció de la càrrega de treball.

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 la jornada ha de ser compensat per un decrement d'aquesta en condicions similars, és 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 resultés 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 a hores extraordinàries, respectant els límits legals.

En el mateix sentit, s'acorda que, tenint en compte que la retribució als treballadors és 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 cas de desacord, les parts s'han de sotmetre a la Resolució de la Comissió Paritària prevista en el Conveni.

### Article 32

#### Servei d'urgències

El personal de la secció de servei tècnic (exceptuant els especialistes en vending) te la 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 56 Euros per cap de setmana o festiu. 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 te l'empresa) es pagarà com a hora extra.

El servei d'urgències començarà a les 9h i finalitzarà a les 21 h.

### Article 33

#### Netedat i ordre

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

### Article 34

#### 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 greu.

### Article 35

#### 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 secció, per necessitats organitzatives, i per moments puntuals, un treballador podrà realitzar qualsevol feina per a la qual estigui capacitada, 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 que per necessitats organitzatives l'empresa hagi de recórrer a la mobilitat funcional amb certa durada en el temps, la Direcció convocarà 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 d'encomanar funcions inferiors, en las que mantindrà la retribució d'origen.

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

### Article 36 Salut

No es podrà fumar en tota l'empresa.

### Article 37 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 38 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, també s'hi incorpora una caixa de seguretat i, una impressora. El conductor és responsable del seu manteniment i neteja.

### Article 39 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 40 Assegurança mèdica col·lectiva

A partir de l'any 2009 es crea un nou benefici social denominat "assegurança mèdica col·lectiva".

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

A partir de l'1 de gener de 2012, o a partir del moment en que sigui operatiu l'acord entre la mútua asseguradora (escollida pels treballadors), i Cafès 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 27 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 324 euros 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 cessara de l'empresa o el seu contracte de treball s'extingís, per la causa que fora, abans del venciment anual, 31/12/2012, 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 l'indicat 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 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.

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

### 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. Si, com a conseqüència d'aquest abandonament, s'origina un perjudici greu a l'empresa o es causa algun risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada 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.
10. No mantenir les màquines de vending netes, (tant per fora, com per dins) sense que arribi a suposar un perill per a la salut dels clients.

### 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, par a 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.



Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

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. No mantenir les màquines de vending netes (tant per fora, com per dins) fins el punt de posar en perill la salut dels usuaris de les mateixes.
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.

### Article 45

#### Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de 2 dies a la feina sense la deguda autorització a una causa justificada en 1 any.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els 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.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
5. El robatori, 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.
6. violar el secret de la correspondència o els documents reservats de l'empresa, o revelar-ne el contingut a persones estranyes a l'empresa.
7. Originar baralles freqüents amb els companys de feina.
8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.
9. 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.
10. 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.

11. 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.
12. La continuada i habitual falta de neteja de tal magnitud que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

13. 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.

14. La disminució continuada i voluntària en el rendiment norma de la feina, sempre que no estigui motivada per cap dret reconegut per les lleis.

15. 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.

16. Es considerarà falta molt greu quant un treballador amb una categoria laboral superior, es negui a substituir un company de categoria laboral inferior i de la mateixa secció, que per motius de salut o falta justificada no ha pogut venir a treballar.

### 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

#### Vinculació del Conveni al de sector

Aquest Conveni col·lectiu no podrà pactar un increment salarial inferior al pactat en el Conveni col·lectiu de sector per a Catalunya. Per aquest motiu caldrà revisar l'increment pactat una vegada es publiqui el Conveni del sector.

### Article 50

#### Comissió Paritària

1. Creació: Es crea la Comissió Paritària del Conveni com a organisme de seguiment, aplicació, interpretació i vigilància del compliment del present Conveni.
2. 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.

3. Domicili: Es fixa com a domicili de la Comissió Paritària a tots els efectes el del centre de treball de l'empresa a l'Avinguda Rafael Casanova, 40, 08205 de Sabadell (Barcelona).

Dilluns, 20 de febrer de 2012

4. 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 amb l'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 que la Comissió no pogués resoldre les discrepàncies existents, instarà el corresponent procediment de mediació davant el 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 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.

5. 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 dels 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 que 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 a 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 d'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 51

#### Períodes de prova

Es marca com a període de prova per un nou contracte de treball 30 dies naturals.

### 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.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 20 de febrer de 2012

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

Disposició transitòria

Per mutu acord es podrà convenir la jubilació anticipada de treballadors de 64 anys segons marca el Reial decret 1194/1985 i les disposicions concordants.

També es pacta que siguin d'aplicació en aquest conveni les disposicions establertes en el contracte de relleu segons el real decret 1991/1984 de 31 d'octubre i els articles 12.6 i 12.7 de l'Estatut dels treballadors.

Disposició final

De forma provisional s'aplicaran les taules salarials que figuren en l'annexa I, que estan calculades aplicant a les taules del 2011 el increment salarial provisional pactat pel 2012 del 1.5%. En el moment que es conegui el IPC espanyol del 2011 s'actualitzaran les taules de l'annexa I en funció del increment pactat en el Conveni 2011 més el increment pactat en el 2012.

ANNEX

TAULA SALARIAL PROVISIONAL 2012  
(Salari 2011 + 1,5% increment a cta. 2012)

Categories	Salari base mensual
<b>Direcció</b>	
Director general	1.901,21
Controller	1.520,97
Director compres	1.394,22
Director de qualitat	1.394,22
Director comercial	1.394,22
Direcció administrativa i financera	1.394,22
Director de marketing	1.394,22
Direcció de producció	1.394,22
Secretaria de direcció	1.267,47
<b>Secció administrativa</b>	
Cap administratiu	1.280,92
Adjunt a direcció administrativa	1.267,47
Oficial administratiu de primera	1.188,27
Oficial administratiu de segona	1.095,54
Auxiliar administratiu	1.003,05
Recepcionista	1.013,18
<b>Secció comercial</b>	
Cap de vendes	1.314,45
Supervisió tècnica i control de qualitat	1.189,61
Gestor de zona	1.189,61
Comercial de apoyo	1.189,61
Promotor de vendes	1.189,61
Comercial grans comptes	1.064,79
Comercial vending	1.064,79
Autovenda	1.064,79
Ajudant d'autovenda	957,84
Degustadora	957,84
<b>Secció producció</b>	
Encarregat	1.161,36
Torrador	1.094,34
Xofer	1.094,34
Oficial de primera	1.013,26
Oficial de segona	1002,31
Peó	957,84
<b>Secció Vending</b>	
Reponedor	957,84

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

---

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

Categories	Salari base mensual
Ajudant reponedor	744,99
Secció Servei Tècnic	
Cap de Servei Tècnic	1.302,91
Tècnic de primera	1.289,31
Tècnic de segona	1.013,18
Tècnic ajudant	744,99
Contractes de formació	
Aprenent menor 18 anys	642,13
Aprenent major 18 anys	652,77
Primer any contracte	652,77
Segon any contracte	654,90

Barcelona, 1 de febrer de 2012

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès