

Dimarts, 5 de gener de 2016

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 18 de desembre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de les empreses de begudes refrescants, xarops i orxates de la província de Barcelona per als anys 2015 i 2016 (codi de conveni núm. 08001815011995)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de les empreses de begudes refrescants, xarops i orxates de la província de Barcelona, subscrit, per la part patronal, pel Gremi de Begudes Resfrescants de Barcelona i, per la part social, per UGT i CCOO el dia 4 de desembre de 2015, i de conformitat amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, la Resolució EMO/1839/2015, de 31 de juliol, d'avocació i assignació temporal de determinades funcions dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a la Catalunya Central en els Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de les empreses de begudes refrescants, xarops i orxates de la província de Barcelona per als anys 2015 i 2016 (codi de conveni núm. 08001815011995) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació 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 LES EMPRESES DE BEGUDES REFRESCANTS, XAROPS I ORXATES DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2015 I 2016

CAPÍTOL 1

DISPOSICIONS GENERALS

SECCIÓ 1. ÀMBIT

Article 1. Parts negociadores

El present conveni col·lectiu ha estat negociat per Gremi de begudes refrescants, xarops i orxates de Barcelona, i per la Federació Agroalimentària de Catalunya de CCOO i la Federació d'indústria i treballs agraris de la UGT de Catalunya.

Article 2. Àmbit funcional

Aquest Conveni és aplicable a les indústries d'elaboració i/o distribució majorista de begudes refrescants, xarops i orxates, de manera principal i majoritàriament, tanmateix complementada amb la distribució de productes d'alimentació i altres majoritàriament per Horeca.

Article 3. Àmbit territorial

Aquest Conveni és d'àmbit provincial, i s'estén a la província de Barcelona; hi queden inclosos tots els centres de treball a què l'àmbit funcional es refereix situats a la província, tot i que la seu central o el domicili social de l'empresa radiqui fora d'aquest terme provincial.

Article 4. Àmbit personal

Queden incloses en l'àmbit del Conveni les persones que tinguin la qualitat de treballadors a càrrec de les empreses que afecta. Queden expressament exceptuades de l'àmbit personal d'aquest Conveni les relacions regulades pels articles 1.3 i 2 de l'Estatut dels treballadors.

Dimarts, 5 de gener de 2016

SECCIÓ 2. VIGÈNCIA, DURADA I PRÒRROGA

Article 5. Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2015.

Article 6. Durada

La durada d'aquest Conveni serà 2 anys i el seu efecte finalitzarà el dia 31 de desembre de 2016.

Article 7. Pròrroga, denuncia, termini màxim per l'inici de negociació del nou conveni.

El Conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, tret que sigui objecte de denúncia per a la revisió o la rescissió.

La denúncia per a la revisió o la rescissió d'aquest Conveni ha de ser formulada per la representació que ho proposi, com a mínim amb un 1 mes d'antelació a la data de la seva finalització o de qualsevol de les seves pròrrogues.

En el termini màxim d'un mes des de la recepció de la comunicació es constituirà la comissió negociadora i es procedirà de conformitat a l'article 89.2, paràgraf segon, del Estatut dels treballadors.

En tant que no s'arribi a un nou acord i les parts continuïn negociant el conveni denunciat mantindrà la seva vigència

SECCIÓ 3. PRELACIÓ DE NORMES, ABSORCIÓ, COMPENSACIÓ I VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Article 8. Prelació de normes

Les normes que conté aquest Conveni regulen les relacions entre les empreses i el seu personal amb caràcter preferent i prioritari a altres disposicions de caràcter general, fins i tot en aquelles disposicions materials en què les estipulacions són diferents, o en disposicions d'àmbit general, i que es consideren compensades amb el conjunt de les millores i condicions d'aquest Conveni. Amb caràcter supletori i pel que fa al que no preveu, cal aplicar les disposicions que estableixen l'Acord Marc per a les indústries de begudes refrescants, l'Estatut dels treballadors i altres disposicions de caràcter general.

Article 9. Compensació

Les millores retribuïdores que s'acorden en aquest Conveni han de ser aplicades efectivament per totes les empreses; consegüentment, i no són compensables amb les millores que, ultra les condicions del XXV Conveni, les empreses hagin concedit o reconegut abans del dia 31 de desembre de 2013.

Pel què fa als increments que les empreses hagin concedit des de l'1 de gener de 2014, sí que seran compensables amb les millores que es pacten en aquest Conveni.

Article 10. Absorció

Les condicions retribuïdores o laborals que en el futur es promulguin per disposició legal únicament tindran eficàcia i es podran aplicar si, considerades en conjunt i en còmput anual, ultrapassen les condicions d'aquest Conveni, també valorades en conjunt i en còmput anual.

Altrament, seran absorbides i compensades per aquestes últimes condicions i substituiran el Conveni en els seus propis termes sense cap modificació pel que fa als conceptes, les condicions i les retribucions.

Article 11. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible; a l'efecte de l'aplicació pràctica, cal considerar-les globalment.

Quant al supòsit que preveu l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, cal atènyer-se al que la jurisdicció competent resolgui.

Dimarts, 5 de gener de 2016

Article 12. Garantia general

Sens perjudici del que estableixen els articles 9 i 10 sobre compensació i absorció, cal respectar les condicions econòmiques que en conjunt i en còmput anual siguin més beneficioses en relació amb les fixades per aquest Conveni i mantenir-les estrictament "ad personam".

SECCIÓ 4. COMISSIÓ PARITÀRIA

Article 13. Comissió Paritària

13.1 Es crea la Comissió Paritària que preveu l'Estatut dels treballadors com a organisme d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

13.2 La Comissió Paritària és integrada per 4 vocals en representació dels empresaris i 4 més en representació de tots els treballadors, sempre escollits d'entre els que han integrat les representacions de la Comissió deliberadora del Conveni.

13.3 La Comissió Paritària quedarà vàlidament constituïda amb la presència de tres representats de la part social i tres representants de la part empresarial.

13.4 Poden assistir a les reunions de la Comissió, amb veu però sense vot, els assessors de les representacions respectives que hi siguin citats.

13.5 Són funcions de la Comissió Paritària aquelles que li assigna la legislació vigent, especialment, les següents:

- a) La interpretació del Conveni.
- b) L'arbitratge en les qüestions que les parts sotmetin a consideració.
- c) La resta de funcions que li són atribuïdes mitjançant aquest Conveni.
- d) De conformitat amb l'establert als articles 41.6, 82.3 i 85.3 c) de l'Estatut dels treballadors, se estableixen les condicions i procediments per resoldre de manera efectiva les discrepàncies en la negociació per la modificació de les condicions de treball de caràcter col·lectiu i la inaplicació del règim salarial, establint a tal efecte que en cas de desacord les parts sotmetran la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, la qual disposarà d'un màxim de set dies per fer un pronunciament a contar des de que la discrepància fos plantejada. De no arribar a cap acord la discrepància serà sotmesa en un termini de set dies al Tribunal Laboral de Catalunya mitjançant els procediments que estableix el seu reglament.

CAPÍTOL 2

GRUPS PROFESSIONALS

SECCIÓ 1. ÀREES FUNCIONALS

Article 14

L'organització del treball, d'acord amb el que preveu el present conveni col·lectiu i la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de l'empresa. Tot i això, s'estableixen les següents àrees funcionals a las que s'hauran d'adscriure els treballadors afectats per aquests conveni.

Àrea funcional d'administració i estructura, compren als treballadors adscrits a tasques de direcció, administratives, i de serveis auxiliars de estructura i manteniment de l'empresa.

Àrea funcional comercial, compren les tasques i activitats tendents a la oferta, promoció prospecció de vendes i venda dels productes de l'empresa.

Àrea funcional de distribució, compren les tasques de distribució capil·lar dels productes als clients de l'empresa, mitjançant vehicle assignat per l'empresa i els treballs de càrrega i descàrrega de les mercaderies, incloent, si fos el cas, tasques d'auto-venda amb cobrament i liquidació de factures.

Dimarts, 5 de gener de 2016

Àrea funcional de producció i logística, compren les tasques de fabricació, qualitat, anàlisis de productes, envasat i etiquetat de productes, i el magatzematge i gestió logística per la seva posterior distribució capil·lar o a l'engròs.

SECCIÓ 2. DEFINICIÓ DELS GRUPS PROFESSIONALS

Article 15

De conformitat en allò que disposa l'article 22 de la Llei del estatut dels treballadors s'estableixen els següents grups professionals.

GRUP PROFESSIONAL 1

Criteris generals: aquells/es treballadors/es que dirigeixen les diverses activitats de l'empresa. Les seves funcions compren l'elaboració de polítiques, ordenació i control d'activitats de l'organització, establiment i manteniment de les estructures productives i de suport, així com el desenvolupament de la política industrial, financera, comercial o de recursos humans de l'empresa. Prenen decisions o participen en la seva elaboració i desenvolupen llocs de total responsabilitat sobre cadascun dels grups professionals.

Formació: Tindran una formació de titulació universitària de grau superior o de post grau o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Funcions: Dirigir i integrar els treballs en els àmbits funcionals establerts, direcció general, comercial, financer o administratiu, producció, qualitat, laboratori, logística, mantenint la planificació i el control dels mateixos, amb dots de comandament i relacions humanes. Resoldre anomalies o incidents, coordinant l'execució de les tasques departamentals heterogènies dins de les seves àrees d'actuació. Actuar per delegació de la direcció de l'empresa donant explicacions de la seva gestió, assumint plena responsabilitat en el compliment de la seva missió. Assumir plena responsabilitat sobre totes les activitats dins de l'àrea, servei o departament. Això suposarà: a) en àmbits productius, dirigir tots els treballs d'elaboració i/o fabricació, tenint a les seves ordres els/es treballadors/es dels centre productiu, ja siguin tècnics o obrers; b) en àmbits administratius, dirigir conforme a criteris organitzatius, coneixent els mètode de treball, comptabilitat superior, anàlisis i previsions econòmiques i financeres; c) en l'àmbit comercial, dirigir conforme a criteris de mercat, tenint coneixement d'organització comercial, prospecció de mercats i publicitat, així com l'actuació en els mercats nacionals i internacionals; d) en l'àmbit de la distribució dirigir conforme a les necessitats i ubicació dels clients. Organitzar i administrar amb total autonomia i iniciativa la seva àrea, controlant la qualitat, definint processos, i adaptant-los a les necessitats que vagi tenint el negoci.

Es corresponen amb aquests grup les categories del Cap de 1 que estableix l'anterior conveni

GRUP PROFESSIONAL 2

Criteris generals: aquells/es treballadors/es que coordinen diverses funcions, amb plena responsabilitat de gestió d'un o varis departament de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades dels seus superiors, als quals hauran de donar explicacions de la seva gestió. Les seves funcions suposen la realització de tasques d'alta complexitat o inclús la participació en la definició dels objectius a aconseguir, amb alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. També aquells/es treballadors/es titulats/des de grau superior que desenvolupin funcions en un lloc de treball que requereixi aquesta titulació.

Formació: Tindran una formació de titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Funcions: Supervisar i organitzar els diferents treballs de producció, administració o comercialització, amb l'ordenació de responsabilitats i de llocs de treball, tendents a concretar els resultats esperats en la seva funció. Funcions de caràcter tècnic anàlogues o subordinades a les realitzades pel personal tècnic titulat, transmetent ordres a nivell de producció, qualitat, administratiu o comercial. Activitats que comportin comandament directe sobre els subordinats/des a ells/es, amb total responsabilitat sobre els actes d'aquests. S'encarrega d'imprimir unitat dins de l'equip, tenint al seu càrrec un departament i amb la responsabilitat sobre la gestió de la mateixa. Intermediari entre la direcció de l'àrea i les persones sota la seva responsabilitat, explicant la seva gestió davant la citada direcció. Participació en la definició dels objectius a aconseguir.

Es corresponen amb aquests grup les categories de l'encarregat general que estableix l'anterior conveni.

Dimarts, 5 de gener de 2016

GRUP PROFESSIONAL 3

Criteris generals: aquells/es treballadors/es que coordinen alguna funció que suposa la integració de les tasques realitzades per un equip de col·laboradors, d'àmbit inferior al departament. Desenvolupen tasques complexes però homogènies amb cert contingut intel·lectual o d'interrelació humana. També, en l'àmbit funcional d'administratiu, Comercial, distribució i producció i logística aquells/es treballadors/es titulats/des de grau superior o mig que desenvolupin les seves funcions en un lloc de treball que requereixi l'esmentada titulació.

Formació: Tindran una formació de titulació universitària de grau superior o mig o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Funcions: Realització de proves i de treballs complexos sota la iniciativa del responsable departamental, donant explicacions de la seva gestió, tenint els coneixements suficients per la seva adequada interpretació. Ordenar els treballs realitzats pels treballadors/es de la secció o equip que se li ha encomanat, distribuint les tasques que componen els diferents treballs. Respondre del bon ús dels equips. En l'activitat comercial, efectua visites periòdiques a la zona o regió que té assignada amb l'objectiu de promoure vendes, comprovar el treball de l'equip de comercials en el desenvolupament de la distribució i venda dels productes de l'empresa. Coordinació d'equips en les activitats d'elaboració, embotellat, emmagatzematge i administració dels productes de l'empresa, estant a les ordres dels caps departamentals d'aquesta o del personal tècnic.

Es corresponen amb aquests grup les categories d'encarregat de secció i encarregat general de distribució, i a l'àrea funcional de distribució i logística capatàs.

GRUP PROFESSIONAL 4

Criteris generals: aquells/es treballadors/es que realitzen tasques consistents en l'execució d'operacions, que encara quan es realitzin sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i de la qual la responsabilitat està limitada per una supervisió.

Formació: Tindran una formació de titulació a nivell de batxiller o tècnic especialista o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Funcions: Realització de les ordres o encàrrecs dels caps i dels personal tècnic, essent responsable de la seva execució i del bon ús dels equips, dins de la seva especialitat. Tasques amb iniciativa, especialització i plena responsabilitat en la seva escomesa, amb la possibilitat de supervisar o realitzar la tutoria a altres treballadors/es. Té al seu càrrec en particular alguna funció vinculada a activitats de producció elaboració, embotellat, control de qualitat, manteniment, comptabilitat, control de gestió, administració comercial, compres, planificació, logística, jurídic, recursos humans, màrqueting, vendes, relacions públiques, sistemes d'informació, auditoria, etc.

Són exemples d'aquestes activitats dins de l'àrea funcional de producció els encarregats dels anàlisis físics, químics, biològics i determinacions de laboratori, la cura dels aparells i la seva homologació, preparació de reactius necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisis.

A la mateixa àrea de producció: tasques de regulació i control de processos de producció que generen transformació de producte, preparació d'operacions en màquines convencionals que comportin l'autocontrol del producte elaborat, i canvis de format complexos.

A l'àrea d'administració: la comptabilitat consistent en reunir informació per la confecció de balanços, costos, previsions de tresoreria i altres feines anàlogues en base al pla comptable de l'empresa; càlcul de salaris i valoració dels costos de personal, funcions de cobrament i pagament; tractament de textos amb coneixement d'idioma estranger.

A l'àrea comercial realitza visites a clients o possibles clients amb l'objecte d'obtenir comandes i efectuar altres feines pròpies de la seva escomesa, com la comunicació de preus, condicions de crèdit i entrega, tramitació de comandes, activitats de promoció i prospecció de vendes i accions publicitàries, etc.

A l'àrea de distribució s'ocupa de la distribució capil·lar als clients de l'empresa, conduint el vehicle que se li faciliti amb autorització administrativa C1 o superior, fent tasques de càrrega i descàrrega del mateix i, si fos el cas, tasques de cobrament i liquidació de factures.

A l'àrea de Logística efectua tasques de gestió i control de magatzem i estoc mitjançant aplicacions informàtiques, control de entrades i sortides segons les directrius de l'encarregat de magatzem.

Dimarts, 5 de gener de 2016

Es corresponen amb aquests grup següents categories de l'anterior conveni:

Per l'àrea funcional d'Administració: Oficial 1 Administratiu.

Per l'àrea funcional de Comercial: Oficial 1 de Vendes i prevenda.

Per l'àrea funcional de Distribució: Oficial 1 Xofer, i Auto-venda.

Per l'àrea funcional de Producció-Logística: Oficial 1 de producció i magatzem.

A efectes retributius s'estableixen dos nivells.

Nivell A: Per les àrees d'Administració i Producció. S'adscriuran a aquest nivell els Oficials 1 Administratius i els Oficials 1 de Producció.

Nivell B: Per les àrees de Distribució, i Comercial. S'adscriuran a aquest nivell els oficials 1 Comercials, Prevendes, Oficials 1 de distribució, Xoferes 1 i Auto-ventes.

GRUP PROFESSIONAL 5.

Criteris generals: aquells/es treballadors/es que realitzen tasques seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental.

Formació: Tindran una formació de titulació a nivell d'Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o tècnic mig o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Funcions: Realització de les ordres o encàrrecs dels Caps i el personal tècnic, essent responsable de la seva execució i del bon ús dels equips, dins de la seva especialitat. Té al seu càrrec alguna funció vinculada a activitats D'elaboració, embotellat, control de qualitat, manteniment, comptabilitat, control de gestió, administració comercial, compres, planificació, logística, jurídic, recursos humans, màrqueting, relacions públiques, sistemes d'informació, auditoria, etc. Són exemples d'aquestes activitats: els anàlisis senzills i rutinaris de fàcil comprovació i funcions de prendre mostres i preparació de la mostra per l'anàlisi, presa de dades en processos de producció, reflectint- los en parts o plantilles segons els codis preestablerts, lectura, anotació, vigilància i regulació, sota instruccions detallades, dels processos industrials o del subministrament de serveis generals d'elaboració.

A l'àrea funcional de Producció i Logística: conducció de màquines autopropulsades d'elevació, càrrega i descàrrega i tasques complementaries i d'ajuda a magatzems; preparació i operatòria en màquines convencionals que comportin l'autocontrol del producte elaborat; manipulació de màquines d'envasat o condicionat.

A l'àrea funcional d'administració: arxiu, registre, càlcul, facturació o similars que requereixen algun grau d'iniciativa; tasques que consisteixin en establir, en la base a documents comptables, una part de la comptabilitat; tasques elementals de càlcul de salaris, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, etc.

A l'àrea funcional comercial: Personal que fa tasques de marketing i merchandising amb supervisió.

Al l'àrea de distribució efectua les tasques del grup 4 però no té autorització administrativa C1, i per tant te assignat un vehicle de càrrega inferior a 3500 Kg.

Es corresponen amb aquests grup les categories de l'anterior conveni següents:

Per l'àrea funcional d'Administració: Oficial 2 Administratiu.

Per l'àrea funcional de Comercial: Oficial 2 de Vendes.

Per l'àrea funcional de Distribució: Oficial 2 Xofer, i Auto-venda.

Per l'àrea funcional de Producció-Logística: Oficial 2 de producció i magatzem.

GRUP PROFESSIONAL 6.

Criteris generals: aquells/es treballadors/es que realitzen tasques sota instruccions específiques, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment un esforç físic, pràctica i atenció.

Formació: Tindran una formació de titulació a nivell d'Ensenyança Secundaria Obligatoria (ESO).

Dimarts, 5 de gener de 2016

Funcions: De tipus tècnic, subordinades a les realitzades pel personal tècnic titulat, sense responsabilitat tècnica, essent una ajuda pels seus superiors en treballs senzills, que poden tenir una ràpida comprovació. Realitzar operacions elementals administratives i, en general, purament mecàniques inherents a la feina d'aquelles, de dedicació dins de l'oficina com introducció de dades d'informàtica, tractament de textos, treballs de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació, telefonista/ recepcionista sense coneixement d'idioma estranger, etc. Tasques de suport als responsables de funció d'execució de les tasques pròpies d'aquests, efectuant treballs propis de la professió, sense arribar al nivell i rendiment d'aquells. La promoció de vendes, merchandising de reposició de lineals i degustacions es realitza en establiments comercials sense que suposi la venda dels mateixos, tele-màrqueting. Els auxiliars de laboratori realitzaran labors elementals d'anàlisi, presa de mostres, etc. Els peons i peons especialistes realitzaran activitats senzilles i rutinàries o d'ajuda en processos d'elaboració de productes, activitats de condicionament o envasat amb regulació i posta a punt o maneig de quadres indicadors i panells no automàtics, recompte de peces; labors d'emalatge i etiquetat d'expedicions; càrrega, transport, apilament i descàrregues manuals o amb ajuda d'element mecànics simples; tasques elementals de subministrament de materials en el procés de producció. En cap cas podran tenir al seu càrrec una màquina d'embotellat, de tractament o de transport, així com la conservació de la mateixa, involucrant en ell les petites reparacions. Realitzar les activitats pròpies de la neteja de les instal·lacions, locals, maquinària, mobiliari d'oficina, material de laboratori, utilatge i vestuari, i tasques de vigilància i control d'accessos.

A l'àrea de distribució auxilia en les tasques de càrrega i descàrrega de les comandes dels clients

Es corresponen amb aquests grup les categories de l'anterior conveni següents:

Per l'àrea funcional d'administració: Auxiliars Administratius, subalterns.

Per l'àrea funcional de Comercial: Ajudants.

Per l'àrea funcional de Distribució: Ajudants, peons especialistes i peons.

Per l'àrea funcional de Producció-Logística: Ajudants, peons especialistes i peons.

A efectes retributius s'estableixen dos nivells:

Nivell A: Per aquelles tasques amb una certa component tècnica i de treball en equip de totes les àrees funcionals. S'adscriuran a aquest nivell els Auxiliars administratius, ajudants de fabricació, ajudants de producció i subalterns.

Nivell B: Per totes les tasques que no quedin compreses al Nivell A de totes les àrees funcionals. S'adscriuran a aquest nivell els Peons Especialistes de fabricació i distribució i als peons ordinaris.

GRUP PROFESSIONAL 7

Criteris generals: aquells/es treballadors/es que estan acollits a algun dels contractes formatius vigents en cada moment, tenint per objecte l'adquisició de la formació teòrica - pràctica necessària pel desenvolupament adequat d'un ofici o lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.

Formació: Tindran una titulació reconeguda oficialment en el cas de Contracte en Pràctiques i Ensenyança Secundària Obligatòria (ESO) o Certificat d'Escolaritat o equivalent en el cas de Contracte de Formació.

Funcions: Activitats de suport en els llocs de treball pels quals realitza la formació teòrica – pràctica.

Es corresponen amb aquest grup les categories de Aspirant 16/17 anys i aprenent del anterior conveni col·lectiu.

A l'annex III del present conveni consta la taula d'assimilació de les antigues categories professionals de l'anterior conveni als nous grups professional i nivells que estableix aquests article.

CAPÍTOL 3

CONDICIONS ECONÒMIQUES

SECCIÓ 1. SALARI CONVENI

Article 16. Sou conveni mensual

El sou mensual per a cada categoria professional és el que s'especifica als annexos 1 i 2 d'aquest Conveni pels anys 2015 i 2016, respectivament.

Dimarts, 5 de gener de 2016

Els complements de lloc de treball assenyalats en els articles 17, 18 i 19 del anterior XXV conveni col·lectiu, es a dir, plus d'assistència, plus conveni i plus ajuda transport queden incorporats al nou salari conveni que queda integrat per la suma dels esmentats plusos i el salari base del anterior conveni, amb les següents formules de conversió:

Conceptes conveni 2013-2014

A) Personal amb retribució mensual

Salari base x 15 pagaments (12 mensualitats ordinàries i 3 pagues extres).
Plus Assistència x 15 (12 mensualitats ordinàries i 3 pagues extres).
Plus Conveni x 15 (12 mensualitats ordinàries i 3 pagues extres).
Plus transport x 11 (11 mensualitats ordinàries exclòs el mes de vacances).

La suma de tots aquests conceptes es dividirà entre 15 i el resultat serà la retribució mensual de conveni.

B) Personal amb retribució diària

Salari base x 455,25 dies (365,25 dies laborables i 90 dies de pagues extres).
Plus Assistència x 455,25 (365,25 dies laborables i 90 dies de pagues extres).
Plus Conveni x 455,25 (365,25 dies laborables i 90 dies de pagues extres).
Plus transport x 11 (11 mensualitats ordinàries exclòs el mes de vacances).

La suma de tots aquests conceptes es dividirà entre 15 i el resultat serà la retribució mensual de conveni.

Aquests import mensual serà igualment el que correspongui a cadascuna de les pagues extres.

Els treballadors que venien perceben l'antic complement de vinculació continuaren perceben el esmentat complement com a garantia ad personam.

Igualment es mantindrà la percepció del complement de vacances en els termes assenyalats als annexos 1 i 2 d'aquests conveni pels anys 2015 i 2016.

SECCIÓ 2. TREBALL NOCTURN

Article 17. Complementes de treballs nocturns

El complement salarial per treballs nocturns és regulat per les normes establertes, si bé el percentatge del suplement es fixa en el 30%.

SECCIÓ 3. PLUSOS

Article 18. Plus de tasca del personal de repartiment i auto-venda

18.1 Amb caràcter d'incentiu per a l'acabament de la feina i d'una compensació convinguda per les possibles prolongacions de jornada que pot implicar aquest acabament, s'estableix un plus de tasca a favor del personal de repartiment i auto-venda.

18.2 La quantitat del plus tasca pels anys 2015 i 2016 ha de ser, com a mínim, la establerta, respectivament a les taules dels annexos I i II del present conveni, i per les antigues categories, grups assenyalats i activitats de distribució de producció pròpia o distribució de revenda.

Els imports es refereixen a cada caixa venuda.

En cas que per necessitats de l'empresa el conductor hagi d'efectuar el repartiment tot sol, té dret a rebre la prima de l'ajudant acumulada a la pròpia.

Per als antics inspectors de vendes s'estableix una prima per vendes com a compensació de possibles prolongacions de jornada, que és el resultat de sumar les vendes dels vehicles que romanen sota la seva responsabilitat i dividir-les pel nombre de vehicles.

18.3 El plus de tasca no pot incrementar cap concepte retribuïdor ni cap complement salarial.

Dimarts, 5 de gener de 2016

18.4 Per tenir dret al plus de tasca és imprescindible acomplir d'una manera efectiva el servei de repartiment o auto-venda, com també dur a terme íntegrament la ruta que l'empresa assigni, fins i tot si comporta una prolongació de la jornada laboral ordinària. Conseqüentment, no es pot rebre el plus de tasca si no es duu a terme la feina de repartiment o no es completa la ruta establerta, llevat dels supòsits que preveu l'article 20.7.e), en què el treballador té dret a cobrar el plus de tasca malgrat que no hagi conclòs la ruta.

18.5 Atès el caràcter compensatori, global i fix del plus de tasca, de les possibles prolongacions de jornada, per tal com és habitual que aquestes prolongacions concorrin principalment en els períodes de campanya, el personal es compromet, mentre aquest Conveni sigui vigent, a acomplir el recorregut íntegre de les rutes, amb la contraprestació de rebre, també durant la vigència del Conveni, el plus de tasca per la quantitat convinguda; tot això, de conformitat amb els criteris d'actuació de la Comissió Paritària de rutes, d'acord amb la forma regulada per l'article 20.7.f).

18.6 Les reclamacions que sorgeixin en relació amb l'assignació de rutes i la seva extensió han de ser formulades per escrit pels interessats a la direcció de l'empresa. La direcció de l'empresa ha de resoldre, també per escrit, la reclamació rebuda en el termini d'1 setmana; i en el supòsit que no es tingui en compte la reclamació del treballador tal com l'ha sol·licitada, el problema s'ha de sotmetre a l'examen d'una Comissió Paritària.

18.7 Es crea una Comissió Paritària de rutes al mateix àmbit provincial d'aquest Conveni; s'ha de regir per les normes següents:

a) Composició: l'han d'integrar 2 vocals en representació del gremi que han de ser designats en la negociació de cada Conveni col·lectiu i que han d'exercir el càrrec mentre el Conveni sigui vigent i, de la mateixa manera, 2 vocals en representació dels treballadors. Aquesta Comissió ha de ser presidida per la persona que hagi exercit les funcions de president en la negociació del Conveni col·lectiu, i n'ha de ser president fins a la negociació del pròxim Conveni.

b) Submissió obligatòria i tràmit de les reclamacions: és preceptiva la intervenció de la Comissió Paritària de rutes abans de formular qualsevol reclamació administrativa o judicial en matèria de la seva competència i, concretament, abans de formular el recurs que preveu l'article 12.c) de l'Ordenança laboral o legislació que la substitueixi. Poden formular consultes o reclamacions davant la Comissió Paritària de rutes tant les empreses com els treballadors; aquestes consultes o reclamacions han de ser formulades per escrit, tot expressant-hi el problema que se sotmet a la Comissió, els antecedents i altres dades que permetin de millorar l'anàlisi del problema.

La Comissió pot efectuar comprovacions directes de les qüestions que li siguin sotmeses, com també requerir els afectats (l'empresa i els treballadors) perquè hi aportin els antecedents, els documents i les proves que contribueixin a millorar el coneixement del problema, que, d'altra banda, estan obligats a facilitar, i designar experts per efectuar comprovacions objectives i pràctiques en cada cas.

La Comissió Paritària de rutes ha de dictar les seves resolucions en el termini màxim de 15 dies a comptar de la recepció de la reclamació o consulta, llevat que el tràmit d'informació exigeixi la intervenció d'experts; en aquest cas, el termini s'amplia a 30 dies.

c) Acords de la Comissió: la Comissió ha d'adoptar els seus acords per majoria simple dels seus components i, en cas d'absència d'algun d'ells o d'igualtat en el resultat de la votació, el vot del president és diriment.

En el supòsit que no s'obtingui majoria simple en el si de la Comissió Paritària, s'ha de dictar una resolució en què es facin consignar resumits els criteris de cadascuna de les representacions sobre el problema debatut, com també la impossibilitat d'un acord majoritari; aquesta resolució s'ha de notificar al reclamant per tal que en pugui formular la reclamació a l'organisme laboral competent d'acord amb el que estableix l'article 12.c) de l'Ordenança o legislació que la substitueixi.

d) Reunions de la Comissió: la Comissió Paritària de rutes s'ha de reunir tants cops com ho requereixin les reclamacions o les consultes que se li sotmetin. La seva actuació s'ha de regir pels criteris de celeritat i senzillesa. Un dels membres, que actuarà com a secretari, ha d'estendre les actes. Entre la convocatòria d'una reunió i la següent en segona convocatòria poden transcórrer, a tot estirar, 2 dies feiners.

e) Vinculació i efectivitat dels acords: els acords de la Comissió Paritària de rutes són vinculants per a les parts, sens perjudici del dret a recórrer contra aquests acords davant l'organisme laboral competent, de conformitat amb el que estableix l'article 12.c) de l'Ordenança laboral o legislació que la substitueixi.

Dimarts, 5 de gener de 2016

En el supòsit que la Comissió Paritària declari excessiva una ruta i obligui a fer-ne una readaptació, si l'empresa ha deixat de pagar el plus de tasca al treballador reclamant perquè no ha acabat de fer la ruta està obligada a pagar-li el plus de tasca.

f) Criteris d'actuació de la Comissió: la Comissió ha d'actuar com a organisme de mediació i avenença.

En el supòsit d'obtenir un acord entre les parts discrepants, l'ha d'indicar a la resolució que dicti. Si no s'obté l'acord, ha d'actuar amb caràcter resolutori, d'acord amb el que s'ha previst. Per a tots els supòsits en què se sotmeti a la Comissió Paritària de rutes la determinació de la saturació normal d'una ruta, cal adoptar com a criteri generalitzat el que es determina a l'article 12 de l'Ordenança laboral o legislació que la substitueixi.

La valoració dels possibles desfasaments s'ha de fer en còmput trimestral, amb projecció anual.

Per efectuar aquesta valoració cal tenir en compte les diferències que, per raons d'estacionalitat o de diferència d'intensitat en els repartiments entre els diversos dies de la setmana, es puguin produir a la ruta analitzada.

Cal computar com a temps de feina el que el treballador dedica efectivament al repartiment, amb una activitat normal; s'hi inclouen el temps de càrrega i descàrrega al magatzem (si aquestes comeses s'exigeixen al treballador) i el de liquidació. No es valoraran les interrupcions que el treballador efectui d'una manera voluntària.

Cal respectar, en tot cas, el descans mínim de 12 hores entre jornada i jornada.

La Comissió ha de valorar, d'una manera especial, si el desfasament denunciat té caràcter habitual o constant, o bé si té lloc d'una manera accidental.

Cal tenir en compte, en cas que n'hi hagi, les mostres de la mateixa ruta realitzada per diferents treballadors.

18.8 Atesa la naturalesa salarial d'aquest complement, ha de ser objecte de cotització al règim general de la Seguretat Social com un incentiu.

18.9 Equivalències: una caixa equival a 3 garrafes de aigua, 3 caixes un barril de 30 litres i 5 caixes un barril de 50 litres.

Article 19. Incentius al personal de producció, magatzem i manteniment.

El personal de les seccions de producció i manteniment ha de percebre un complement de quantitat i qualitat de feina d'acord amb la quantia setmanal que s'expressa a l'annex I i II d'aquest Conveni pels anys 2015 i 2016, i que es denominarà prima de producció.

De la mateixa manera, aquest plus (prima de producció) ha de ser percebut pel personal de magatzem i pel dedicat al transport, sense tasca de distribució, amb reconeixement exprés dels drets adquirits ad personam, o per empresa, si fossin més beneficiosos per al treballador.

Article 20. Complement ad personam per adscripció als nous grups professionals

Per a tots els treballadors d'alta a 1 de gener de 2015 la adscripció als nous grups professionals i als nivells salarials fixats per a cadascun d'ells en aquest conveni, es garantirà en tot cas el nivell salarial assolit en aplicació de les taules del anterior conveni, incrementades en la revisió salarial pactada per l'any 2015, mitjançant un complement personal nomenat complement d'assimilació nous grups professionals. (CANGP). Aquest complement no serà absorbible ni compensable i es revaloritzarà amb els increments que es pactin al conveni.

Per l'any 2016, per tant, s'aplicarà la revisió salarial pactada al complement d'assimilació nous grups professionals. (CANGP).

En les annexos I i II del present conveni s'estableixen les quanties que anuals i mensuals que corresponen per aquest concepte pels anys 2015 i 2016.

Article 21. Hores extraordinàries

A comptar del primer dia de vigència, un cop signat aquest Conveni col·lectiu, es prohibeix a les empreses del sector que hi són afectades de realitzar hores extraordinàries, de conformitat amb l'Estatut dels treballadors i el text del Conveni.

Dimarts, 5 de gener de 2016

SECCIÓ 4. COMPLEMENTS DE VENCIMENT PERIÒDIC SUPERIOR AL MES

Article 22. Gratificacions extraordinàries de juliol, Nadal i Beneficis

23.1 Les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal s'han de calcular a raó de una mensualitat del salari mensual de conveni més plus vinculació per aquells treballadors que tinguin garantit aquests concepte i complement ad personam d'assimilació d'antiga categoria als nous grups professionals establert a l'article 20 del conveni.

La gratificació de juliol s'ha de fer efectiva entre els dies 15 a 20 de juliol i la de Nadal, del 15 al 20 de desembre.

La participació en beneficis es calcula amb les mateixes bases que les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal.

23.2 Durant els períodes de baixa per malaltia o accident, el productor no pot percebre les parts proporcionals de juliol i Nadal, gratificacions de vacances i beneficis, sinó que les ha de percebre totalment en la data en què es paguin aquests conceptes al personal en actiu.

Article 23. Retribució de les vacances

24.1 Les vacances que estableix l'article 32 d'aquest Conveni han ser retribuïdes a tot el personal mitjançant el pagament del nombre de dies que els pertocin a raó del sou de conveni, i si escau, plus vinculació, i plus establir a l'article 20 d'aquest conveni.

24.2 Ultra aquests conceptes, les empreses han de pagar a tot el personal de plantilla un complement retribuïdor de la quantia fixa que es consigna per a cada grup als annexos I i II d'aquests conveni pels anys 2015 i 2016 respectivament. El complement ha estat calculat per a unes vacances completes de 25 dies laborals, per la qual cosa s'ha de reduir amb la proporció que correspongui en el supòsit que el dret a gaudir de vacances no arribi als totals esmentats.

24.3 La retribució de les vacances de conformitat amb el que acorden els dos apartats anteriors comprèn i compensa tots els conceptes retribuïdors per computar per a aquesta meritació, sense cap excepció. No obstant això, les empreses que tinguin establert un sistema retribuïdor de les vacances d'una manera diferent a la convinguda però més beneficiós per al personal en la quantia econòmica total que no pas el que s'ha acordat l'han de respectar en els seus termes; no estan obligades, però, a aplicar les normes precedents que, en tot cas, tenen el caràcter d'un mínim en la quantia global (apartat 1 i 2).

Article 24. Dietes

Les dietes es fixen, durant la vigència d'aquest Conveni, en 30 EUR la dieta completa, i en 13 EUR la dieta sense pernoctar fora del domicili (que inclou esmorzar i dinar).

SECCIÓ 5. MILLORES DE L'ACCIÓ PROTECTORA DE LA SEGURETAT SOCIAL

Article 25. Incapacitat temporal.

Millores de l'acció protectora de la Seguretat Social en situacions d'incapacitat temporal.

Com a complement i millora de l'acció protectora de les situacions d'incapacitat temporal s'estableixen les següents millores:

1. Les empreses complementaran, des de el primer dia de IT les prestacions per Incapacitat Temporal de la Seguretat Social fins al 75% del Salari. Del complement corresponent als 3 primers dies tant sols podran gaudir els treballadors que no hagin tingut més de 2 baixes per malaltia ni hagin tingut cap absència injustificada durant tot l'any anterior.

2. En el casos d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, quan es requereix hospitalització o cirurgia ambulatoria i durant el temps que duri l'ingrés i fins un màxim de 21 dies de convalescència, l'empresa abonarà el complement necessari perquè, sumades les prestacions que corresponguin al treballador a càrrec de la Mútua o entitat gestora de les prestacions de IT, es garanteix el 100% del salari del treballador. En els casos de malaltia oncològica es garanteix el complement durant tota la situació de Incapacitat Temporal.

Dimarts, 5 de gener de 2016

3. En els casos de incapacitat temporal derivada d'accident laboral o malaltia professional l'empresa abonarà el complement necessari perquè, sumades les prestacions que corresponguin al treballador a càrrec de la Mútua o entitat gestora de les prestacions de IT, es garanteix el 100% del salari del treballador.

Aquest article serà d'aplicació des de la data de signatura del present conveni.

Article 26. Subsidi per als treballadors amb cònjuge i/o fills discapacitats físics o psíquics.

Les empreses tindran en consideració les millores relacionades amb els treballadors discapacitats que figuren al Reial decret 145/1983, d'11 de maig, i altres normes aplicables.

Cal pagar un ajut de 70 EUR mensuals per cada fill afectat per una discapacitat física o psíquica que, d'acord amb els barems establerts per la legislació de la Seguretat Social i de la Generalitat de Catalunya, siguin considerats com a tals en virtut d'una resolució administrativa en ferm.

També es tindrà dret al mateix import si el cònjuge està afectat per una discapacitat física o psíquica d'acord amb els barems establerts per la legislació de la Seguretat Social i de la Generalitat de Catalunya, siguin considerats com a tals en virtut d'una resolució administrativa en ferm, sempre que la disminució que afecti aquest cònjuge s'hagi escaigut després de la data del matrimoni.

Article 27. Premi de Vinculació

L'empresa ha de pagar als treballadors que deixin d'oferir els seus serveis a la mateixa, excepte quan la causa sigui per acomiadament procedent, un premi de Vinculació per la quantia i condicions següents:

Durant l'any 2015

1.400 EUR, si l'antiguitat és superior a 20 anys.

1.700 EUR, si l'antiguitat és superior a 25 anys.

2.000 EUR, si l'antiguitat és superior a 30 anys.

Durant l'any 2016

1.500 EUR, si l'antiguitat és superior a 20 anys.

1.800 EUR, si l'antiguitat és superior a 25 anys.

2.100 EUR, si l'antiguitat és superior a 30 anys.

Article 28. Assegurança col·lectiva

Les empreses afectades per aquest Conveni que no hagin establert una assegurança en condicions anàlogues o superiors es comprometen a contractar-ne una a favor dels seus empleats.

Aquesta assegurança ha de cobrir un capital de 18.000 EUR, per l'any 2015 per als supòsits de mort o invalidesa, tant si l'accident és laboral com si no ho és.

Per l'any 2016 es fixa un capital de 19.000 EUR i per l'any 2017 el capital serà de 20.000 EUR.

SECCIÓ 6. PAGAMENT DE LES RETRIBUCIONS

Article 29. Pagament de la retribució

Les empreses poden optar entre pagar les retribucions en moneda de curs legal (respectat els límits legalment establerts) o pagar-la mitjançant un taló, una transferència o qualsevol altra modalitat de pagament per mitjà d'entitats de crèdit.

CAPÍTOL 4

CONDICIONS LABORALS

Article 30. Jornada laboral

31.1 Sens perjudici que cadascuna de les empreses pactin el calendari laboral i la distribució corresponent, la jornada laboral serà de 1768 hores de treball efectiu, distribuïdes de dilluns a divendres.

Dimarts, 5 de gener de 2016

31.2 Les empreses del grup d'orxates i xarops tenen una consideració especial: la distribució esmentada no és aplicable a les empreses d'aquest grup, que han de compensar amb més dies festius o de vacances l'excés d'hores anuals que es pacta a cada empresa i distribuir la jornada anualment a títol orientatiu de la manera següent: 35 setmanes de 37 hores (amb festa el dissabte i tots els festius intersetmanals). 13 setmanes de 48 hores (en cas de concórrer 2 dies festius consecutius, s'estableix que cal treballar 5 hores un dels dies). 4 setmanes de 40 hores (en cas de concórrer 2 dies festius consecutius, s'estableix que cal treballar 5 hores un dels dies).

31.3 Sens perjudici de tot això anterior i en atenció a la temporalitat de mercat en el sector, 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, és a dir hores per hores o jornada completa si així s'acorda, encara que s'han de respectar sempre els mínims legals. En el cas de desacord, les parts s'han de sotmetre a la resolució de la Comissió.

Paritària prevista en el Conveni. L'efectivitat de la compensació d'hores es farà per jornades completes, sempre que sigui possible en funció de les necessitats. La flexibilitat no serà d'aplicació al personal de distribució i/o comercial, ateses les característiques de la seva activitat.

31.3 Sens perjudici de tot això anterior i en atenció a la temporalitat de mercat en el sector, les empreses poden establir per a tots els treballadors a excepció dels de repartiment i autovenda, per ser-los d'aplicació el plus de tasca, i 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, és a dir hores per hores o jornada completa si així s'acorda, encara que s'han de respectar sempre els mínims legals. En el cas de desacord, les parts s'han de sotmetre a la resolució de la Comissió Paritària prevista en el Conveni.

31.4 La jornada de treball del personal del torn de nit, de 22 a 6 hores, realitzarà una jornada de 7 hores i mitja, que correspondrà a 7 hores de treball efectiu i mitja hora de descans.

Article 31. Vacances

32.1 Les vacances completes tenen una durada mínima de 25 dies laborables.

S'entén per dies laborables els compresos de dilluns a divendres.

32.2 Les vacances es concedeixen fora dels terminis de temporada, sens perjudici que les empreses en què l'organització ho permeti les puguin concedir dins la temporada.

32.3 Per la distribució de les vacances i la seva elecció s'estarà als acords i calendaris de cada empresa.

32.4 En el supòsit que no s'hagi gaudit de les vacances el mes de desembre a conseqüència de malaltia o accident, es té dret a gaudir-les l'any següent.

Article 32. Permís retribuït

33.1 Tres dies laborals per naixement de fill o mort accident o infermetat greu, hospitalització, o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs i atenció domiciliària, de familiars fins a primer grau de consanguinitat o afinitat, és a dir pares i fills propis i pares i fills del seu consort. L'inici del permís serà el primer laborable posterior a cadascun dels fets als que dona dret al permís. Quan per aquest motiu el treballador precisi de fer un desplaçament de més de 200 km gaudirà de dos dies addicionals

33. 2 Possibilitat d'acumular el temps de lactància per a gaudir-lo de manera continuada.

Article 33. Festes

34.1 Les festes de què gaudeix el personal comprès en l'àmbit d'aquest Conveni són les estatals i les locals, que s'estableixen al calendari oficial de festes.

34.2 Aquests dies festius gaudeixen de retribució i no són recuperables.

Dimarts, 5 de gener de 2016

34.3 En el supòsit que la festa concorri en un dia inhàbil d'acord amb el calendari de l'empresa (dissabte o dia anàleg), no hi escau el pagament de la retribució de la jornada habitual convinguda en la setmana en què tingui lloc la concurrència. Així mateix, si la festa té lloc qualsevol altre dia de la setmana normalment hàbil, la retribució d'aquest dia festiu s'ha de fer extensiva al nombre d'hores ordinàries que aquesta jornada hagi tingut, en cas de ser dia feiner.

Article 34. Roba de feina

35.1 Els treballadors tenen dret a 2 conjunts anuals de roba de feina (2 camises i 2 pantalons o 2 granotes, si s'escau).

35.2 A fi de facilitar que la roba sigui rentada alternativament, les empreses es comprometen a lliurar simultàniament dos conjunts de roba d'hivern i dos conjunts de roba d'estiu. La durada de la roba de feina és de 2 anys.

35.3 En el supòsit que alguna peça es malmeti per raó de l'ús abans del termini convingut, l'empresa n'ha de fer la reposició corresponent.

35.4 Cal proveir a tots els treballadors que en necessitin de roba per a la pluja i botes d'aigua.

Article 35. Prevenda

El prevendista, queda adscrit a l'àrea funcional comercial i al grup professional 4-B i s'encarrega de la introducció i la venda dels diferents productes, de les campanyes i les promocions, de l'exposició i el manteniment, i de la publicitat en els diferents punts de venda ja establerts o que ell mateix ha aconseguit, com també de retre compte de la seva gestió per al servei posterior de la venda obtinguda. Aquest personal ha de tenir un sistema d'incentius pactat o d'aplicació a l'empresa, en altre cas serà d'aplicació el Acord Marc per les indústries de Begudes Refrescants de 22.10.1999 (BOE 11,11,1999).

Article 36. Retirada del permís de conduir

Si a un empleat, mentre condueix un vehicle de l'empresa o propi, en tots dos casos, si duu a terme feines a compte de l'empresa, li és retirat temporalment el permís de conduir a conseqüència d'una infracció administrativa per estacionament indegut del vehicle que és a càrrec seu o per raó d'un sinistre a causa d'una avaria mecànica no imputable al conductor, l'empresa ha de destinar aquest empleat, durant el temps de retirada del permís, a feines que no exigeixin la possessió del permís de conduir, tot respectant-li, al seu torn, la categoria professional (malgrat que les feines que dugui a terme siguin de categoria inferior), com també les retribucions fixes i per jornada ordinària que corresponen a la seva categoria.

El treballador que faci ús de vehicles de l'empresa haurà d'acreditar a requeriment de l'empresa la situació del seu carnet per punts. Aquesta acreditació s'haurà de fer directament pel treballador accedint a la web de transit o autoritzant a l'empresa per que amb el seu nom faci les comprovacions directament a la web.

La empresa advertirà al treballador del venciment del Certificat d'aptitud professional amb la suficient antelació a efectes de procedir a la seva renovació.

Les empreses ajudaran amb 50 EUR anuals als empleats conductors que contractin una pòlissa que cobreixi la retirada temporal del carnet de conduir.

Article 37. Drets sindicals

38.1 Les organitzacions signants acorden d'acceptar, prorrogar i mantenir durant la vigència d'aquest acord les estipulacions que en matèria de drets sindicals s'inclouen a l'ANE i a l'AMI, llevat que en aquest període hi intervingui cap llei reguladora a aquest respecte. En aquest supòsit, les parts s'han d'atenir al que aquesta llei reguli.

38.2 Sense que puguin ultrapassar el màxim legal, els membres de comitès o delegats de personal poden consumir les hores retribuïdes de què disposen a fi de preveure'n l'assistència a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o altres entitats.

38.3 No es computa dins el màxim legal d'hores d'excés el temps que s'esmerça en la designació de delegats de personal o de membres de comitès com a components de comissions negociadores de convenis col·lectius a què són afectes, com tampoc el temps que s'esmerça en la realització de sessions oficials per mitjà de les quals es duen a terme aquestes negociacions, sempre que l'empresa en qüestió sigui afectada per l'àmbit de negociació esmentat.

Dimarts, 5 de gener de 2016

38.4 Les hores de què disposen mensualment els delegats de personal o els membres del comitè d'empresa per a l'exercici de les seves funcions i la seva representació s'han de pagar com a presència efectiva amb la totalitat de les meritacions que haurien rebut si haguessin dut a terme la seva activitat laboral i amb la quantia íntegra, incloent-hi els incentius, que s'han de regular d'acord amb la mitjana meritada en els 30 dies anteriors de feina efectiva.

38.5 Les empreses han de facilitar la realització d'assemblees dels treballadors en els seus centres de treball, sempre que els treballadors hagin acomplert prèviament els requisits que estableixen les disposicions vigents pel que fa a la sol·licitud i l'autorització i només es podran realitzar en hores de feina, si per la seva importància resulta prudent fer-ho, segons el parer de l'empresa.

38.6 El comitè o els delegats representants del personal, com també els treballadors afiliats a centrals sindicals legalitzades, han de disposar a cada centre de treball d'un tauler d'anuncis per poder-hi consignar les comunicacions que hagin de fer avinent al personal per aquest mitjà. Les comunicacions que es consignin al tauler han de ser exhibides prèviament a la direcció de l'empresa, i són responsabilitat del comitè o dels delegats que les promulguen.

38.7 Els treballadors que pertanyen a centrals sindicals legalitzades estan autoritzats a poder efectuar el cobrament de les quotes sindicals als locals de l'empresa, sempre que ho facin en hores alienes a les de la jornada laboral.

38.8 Les garanties i els drets sindicals a favor dels membres dels comitès d'empresa o dels delegats de personal són els que reconeix l'Estatut dels treballadors.

38.9 Acumulació d'hores sindicals per centrals i empreses en còmput semestral entre un o més membres.

38.10 Les parts signants d'aquest Conveni no s'oposen a la possibilitat que les representacions dels treballadors i de la direcció de cada empresa negociïn i arribin a acords específics per a l'empresa en matèria de drets sindicals.

Article 38. Delegat sindical del sector

Els 2 sindicats més representatius, d'acord amb els resultats de les darreres eleccions sindicals, poden acumular les hores sindicals en 2 treballadors del sector. Cadascun dels sindicats ha de comunicar al gremi la persona escollida pel sindicat, el qual ha de procurar que treballi en una empresa amb més de 50 treballadors. Si la persona escollida treballa en una empresa de menys de 50 treballadors, la designació només es pot fer efectiva si l'empresa hi està d'acord.

El delegat proposat per cadascun dels sindicats es considera delegat sindical del sector de begudes refrescants, xarops i orxates de Barcelona i representant del sindicat respectiu a totes les empreses del sector de la província de Barcelona.

Per tal com es tracta d'una acumulació d'hores sindicals, cada delegat acumula les hores dels delegats del seu mateix sindicat fins on arribi la totalitat del còmput anual segons el Conveni col·lectiu. Les hores sindicals dels delegats de cada empresa tenen la reducció proporcional corresponent.

El delegat sindical escollit, fent ús del crèdit d'hores especificat, gaudeix de la situació d'excedència sindical, amb dret a percebre el seu sou. S'ha de reintegrar al seu lloc de treball amb la categoria que exercia al moment del cessament d'aquesta situació d'excedència i havent fet el preavis amb 1 mes de temps.

Si les necessitats productives o les necessitats de l'ocupació del delegat del sector ho requereixen, l'empresa pot cobrir el lloc de treball mitjançant un contracte de substitució, que ha de caducar un cop finalitzi el mandat i a la reincorporació al lloc de treball.

El delegat del sector ha de gaudir de les mateixes percepcions econòmiques que les que tindria si treballés. La durada mínima del nomenament equival a la de vigència del Conveni col·lectiu. El delegat pot ser reelegit indefinidament.

CAPÍTOL 5

REVISIÓ SALARIAL

Article 39. Increment i revisió salarial

Per l'any 2015 es pacta un increment del 1% respecte de les taules salarials vigents a l'últim conveni.

El pagament d'endarreriments serà des de el 1 de gener de 2015.

Dimarts, 5 de gener de 2016

Per l'any 2016 es pacta un increment del 1,25% respecte de les taules salarials vigents a 31.1.2015.

A l'annex I del conveni queden establerts tots els imports retributius pactats per l'any 2015: salari conveni, pagues extres, complement vacances, prima producció i plus tasca.

A l'annex II del conveni queden establerts tots els imports retributius pactats per l'any 2016: salari conveni, pagues extres, complement vacances, prima producció i plus tasca.

CAPÍTOL 6

RÈGIM DISCIPLINARI

Article 40

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

Article 41

Tota falta comesa per un treballador es classificarà atenent a la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Article 42. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. Suma de faltes de puntualitat no justificades en l'assistència al treball quan excedeixi de 15 minuts en 1 mes.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat, a no ser que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
3. Petits 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 del públic.
6. L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per un temps breu. Si com a conseqüència d'això s'originés perjudici greu a l'empresa o hagués causat risc en la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
7. Falta de condícia i neteja personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu o imatge de la empresa.
8. No atendre al públic amb la correcció i diligència deguts.
9. L'incompliment de les obligacions establertes a l'article 37.2 en relació a la informació periòdica dels punts del canet de conduir.
10. Faltar un dia de treball sense la deguda autorització o causa justificada.

Article 43. Faltes greus

Es consideraran com a faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat no justificades en l'assistència al treball quan excedeixi de trenta minuts en un mes.
2. La desobediència a la direcció de l'empresa o a qui es trobi en la facultat de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball, o la seva normativa interna. Si la desobediència fos

Dimarts, 5 de gener de 2016

reiterada o impliqués afebliment manifest de la disciplina en el treball o d'ella se'n derivés perjudici per a l'empresa o per a les persones, podrà ser qualificada com a 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 signant per ell.
5. Les discussions amb d'altres treballadors en presència del públic o que transcendeixi a aquest.
6. Emprar per a ús propi articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa sense autorització.
7. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada, de dos dies en sis mesos.
9. La comissió de tres faltes lleus, encara que sigui de diferent caire, dins d'un trimestre i havent cursat sanció o amonestació per escrit.
10. Qualsevol incompliment de les obligacions administratives relatives a la seva professió que tinguin la consideració d'infraccions greus segons el Reglament de trànsit; els incompliments de la normativa de tacògrafs, o similars es considerarà falta greu. Si dels incompliments anteriors es deriva un greu perjudici per a l'empresa en els termes establerts a l'article 45.9 es considerarà falta molt greu."

Article 44. Faltes molt greus

Es consideraran com a faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de dos dies al treball sense la deguda autorització o causa justificada en un any.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encarregades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant el treball o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat de la mateixa.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, estris, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis i documents de l'empresa.
5. El robatori, furt i malversament 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 documents reservats de l'empresa, o revelar a persones estranyes el seu contingut.
7. Originar freqüents baralles i/o renyines amb els companys de treball.
8. Maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats, clients o proveïdors.
9. Incompliments derivats d'infraccions de transit, de la normativa de tacògrafs, que es consideren com greu perjudici per l'empresa:

En tot cas es considerarà que existeix greu perjudici per a l'empresa en els termes de l'article 44.10 quan, com a conseqüència dels incompliments allà esmentats, es produeixi:

- una sanció per al treballador de pèrdua del carnet de conduir, o qualsevol altra que suposi no poder desenvolupar la seva feina durant un període superior a 3 mesos.
- una sanció pecuniària a l'empresa per import superior a 3.000.- EUR.

Dimarts, 5 de gener de 2016

10. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument al respecte a la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa verbal o física, de caràcter sexual. Si l'esmentada conducta és portada a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant, que es sancionarà en qualsevol cas amb acomiadament.

11. La comissió per un superior d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, d'on se'n derivi un perjudici greu pel subordinat.

12. La continuada i habitual falta de condícia i neteja, de tal índole, que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.

13. L'embriaguesa habitual i drogodependència manifestada en la jornada laboral i en el seu lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu, excepte en el cas dels conductors que es considerarà sempre com a falta molt greu.

14. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de la seva feina, sempre que no estigui motivada per algun dret reconegut per les lleis.

15. Portar personal aliè a la empresa en vehicles de l'empresa o fe servir personal d'ajut per tasques del servei aliè a l'empresa.

16. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent caire, sempre que es cometi dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.

Article 45. Règim de sancions

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

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

Article 46. Sancions màximes

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

1. Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de feina i sou fins a 2 dies.
2. Per faltes greus: suspensió de feina i sou de tres a quinze dies.
3. Per faltes molt greus: des de la suspensió de feina i sou de setze a seixanta dies, fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en els quals la falta sigui qualificada en el seu grau màxim.

Article 47. Prescripció

La facultat de la direcció de l'empresa per sancionar prescriurà, per a les faltes lleus als deu dies, per a les faltes greus als vint dies, i per a les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què tingui coneixement de la seva comesa i, en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-se comès.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1 Procediments per resolució de discrepàncies en la inaplicació del règim salarial i modificacions substancials de condicions de treball.

De conformitat amb l'establert als articles 41.6, 82.3 i 85.3 c) de l'Estatut dels treballadors, aquesta disposició estableix expressament les condicions i procediments per resoldre de manera efectiva les discrepàncies en la negociació per la modificació de les condicions de treball de caràcter col·lectiu i la inaplicació del règim salarial. A tal efecte, en cas de desacord les parts sotmetran la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, la qual disposarà d'un màxim de set dies per fer un pronunciament a contar des de que la discrepància fos plantejada. De no arribar a cap acord la discrepància serà sotmesa en un termini de set dies al Tribunal Laboral de Catalunya mitjançant els procediments que estableix el seu reglament.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 5 de gener de 2016

2 Període de prova i rescissió

Grup professional	Període de prova	Preavis de rescissió
1-2-3	3 mesos	2 mesos
4-5	1 mes	1 mes
6-7	15 dies	15 dies

3 Conveni de Catalunya del Sector/aplicació de l'AIC.

La representació sindical i empresarial signant d'aquest Conveni, coneixedors de la signatura de "L'Acord Interprofessional de Catalunya 2005/2007, de manera específica en el seu Títol I, sobre racionalització de l'estructura de la negociació col·lectiva a Catalunya, contribuïran a arribar a l'objectiu que comparteixen de tenir un Conveni Col·lectiu del Sector a Catalunya."

4 Multes d'aparcament derivades de les tasques de repartiment en zones de càrrega i descàrrega.

Les parts negociadores fan la recomanació a les empreses, comitès i representants dels treballadors d'arribar a acords pels quals es valorin de forma individual les sancions imposades per l'autoritat derivades d'infraccions per estacionament en zones de càrrega i descàrrega, a efectes del seu pagament, be per l'empresa o be per el treballador.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

1. El complement d'antiguitat que figurava a l'article 15 dels anteriors Convenis col·lectius queda sense valor ni cap efecte i se'n fa una novació en el sentit de quedar convertit en plus de vinculació amb consideració de complement "ad personam".

A tots els empleats d'alta a les empreses amb data d'incorporació anterior al dia 1 de juliol de 1995, se'ls aplica el plus de vinculació en la quantia que els correspongui segons l'antiguitat aconseguida a la seva empresa. Aquest reconeixement personal al dret plus de vinculació s'estén als venciments del complement d'antiguitat que pugui acreditar l'empleat fins aconseguir el límit màxim del sistema anterior i aquestes diferències s'han de canalitzar a través de complement "ad personam".

Tots els treballadors que hagin ingressat a l'empresa sota qualsevol modalitat contractual a partir del dia 1 de juliol de 1995, no acreditaran cap dret pels conceptes de complement d'antiguitat i de plus de vinculació.

ANNEX I

Taules retribucions 2015.

Grup	Salari brut anual	Salari mes i pagues (15)	Compl. Vacances
1	22.554,84	1.436,41	1.008,69
2	21.585,42	1.371,78	1.008,69
3	18.845,98	1.206,15	753,70
4A	17.411,52	1.114,77	690,00
4B	17.153,91	1.097,59	690,00
5	16.892,28	1.082,27	658,16
6A	16.279,88	1.047,83	562,48
6B	15.656,05	1.006,24	562,48
7	10.583,00	678,97	398,39

Prima producció setmanal article 19: 13,46 EUR.

(EUR/Caixa)	Plus tasca fabricació pròpia	Plus tasca revenda
Grup 3 (Inspector)	0,0916	0,0537
Grup 4B-5 (xofer)	0,0854	0,0513
Grup 6a (ajudant)	0,0574	0,0343

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 5 de gener de 2016

Complements assimilació antigues categories (CANGP).

Antiga categoria	Grup	Complement anual	Compl. mensual (15)
Encarregat sec	3	1.305,28	87,02
Capatàs	3	114,49	7,63
Oficial 1 Administratiu	4a	982,59	65,51
Oficial 2 Administratiu	5	742,33	49,49
Ajudant Fabricació	6a	272,11	18,14
Auxiliar Administratiu	6a	65,69	4,38
Subaltern	6a	85,48	5,70
Peó Especialista Fabricació	6b	532,68	35,51
Peó Especialista distribució	6b	229,12	15,27

ANNEX II

Taules retribucions 2016.

Grup	Salari brut anual	Salari mes i pagues (15)	Compl. Vacances
1	22.836,77	1.454,37	1.021,30
2	21.855,23	1.388,93	1.021,30
3	19.081,55	1.221,23	763,12
4A	17.629,16	1.128,70	698,63
4B	17.368,33	1.111,31	698,63
5	17.103,43	1.095,80	666,38
6A	16.483,38	1.060,92	569,51
6B	15.851,75	1.018,82	569,51
7	10.715,29	687,46	403,37

Prima producció setmanal article 19: 13,63 EUR.

(EUR/Caixa)	Plus tasca fabricació pròpia	Plus tasca revenda
Grup 3 (Inspector)	0,0928	0,0544
Grup 4B-5 (xofer)	0,0865	0,0519
Grup 6a (ajudant)	0,0581	0,0348

Complements assimilació antigues categories 2016 (CANGP)

Antiga categoria	Grup	Complement anual	Compl. mensual (15)
Encarregat sec	3	1.321,60	88,11
Capatàs	3	115,92	7,73
Oficial 1 Administratiu	4a	994,87	66,32
Oficial 2 Administratiu	5	751,61	50,11
Ajudant Fabricació	6a	275,51	18,37
Auxiliar Administratiu	6a	66,51	4,43
Subaltern	6a	86,5	5,77
Peó Especialista Fabricació	6b	539,34	35,96
Peó Especialista distribució	6 b	231,98	15,47

ANNEX III

Taula assimilació categories a nous grups professionals.

Categories anterior conveni	Grup
Cap1	1
Encarregat general	2
Encarregat sec	3
Capatàs	3
Encarregat G Dist	3
Oficial 1 Fabricació	4a
Oficial 1 Administratiu	4a

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 5 de gener de 2016

<u>Categories anterior conveni</u>	<u>Grup</u>
Oficial 1 Comercial/prevenda	4b
Oficial 1 Distribució/Xofer/Autovend	4b
Oficial 2 Administratiu	5
Oficial 2 Fabricació	5
Oficial 2 Comercial	5
Oficial 2 Distribució/Xofer	5
Ajudant Fabricació	6a
Ajudant distribució	6a
Auxiliar Administratiu	6a
Subalterns	6a
Peó Especialista Fabricació	6b
Peó Especialista distribució	6 b
Peó Fabricació	6 b
Peó Distribució	6b
Aprenent	7

Barcelona, 18 de desembre de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès