



RESOLUCIÓ de 26 de febrer de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Jacobs Douwe Egberts, SLU, centre de treball Mollet del Vallès, (abans: De Coffee & Tea Southern Europe, SL) per als anys 2016-2017 (codi de conveni núm. 08007281011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Jacobs Douwe Egberts, SLU, centre de treball Mollet del Vallès, per als anys 2016-2017, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 11 de desembre de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Jacobs Douwe Egberts, SLU, centre de treball Mollet del Vallès, (abans: De Coffee & Tea Southern Europe, SL) per als anys 2016-2017 al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA JACOBS DOUWE EGBERTS, SLU (CENTRO DE TRABAJO DE MOLLET DEL VALLÈS) (ANTES: DE COFFEE & TEA SOUTHERN EUROPE, SL) PARA LOS AÑOS 2016-2017

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional*

El presente Convenio afecta a todo el personal de Jacobs Douwe Egberts ES, SLU con contrato de trabajo en vigor y adscrito al centro de trabajo de Mollet del Vallès. Las condiciones económicas mínimas establecidas en el anexo 1, serán de aplicación a todo el personal.

No obstante lo anterior, al colectivo de Jacobs Douwe Egberts ES, SLU adscrito al departamento de Coffee & Tea OOH y que, en la actualidad, se encuentra ubicado en Mollet del Vallès, no les será de aplicación el presente Convenio, al regirse dicho colectivo por las normas de aplicación al personal de oficinas de JDE ubicado en las oficinas centrales de Diagonal Mar.

Artículo 2. *Vigencia y duración*

La vigencia del presente Convenio abarcará el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2017, salvo que expresamente se establezca otro criterio en alguno de sus apartados o conceptos.

Artículo 3. *Condiciones económicas*

3.1. El incremento salarial previsto durante la vigencia de este Convenio es el siguiente:

3.1.1. Primer año de vigencia 2016: Incremento salarial del 1,5% sobre todos los

conceptos económicos salariales fijos previstos en el Convenio (salario base, plus actividad, complemento antigüedad y complemento adecuación).

Este incremento será consolidable y tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2016.

3.1.2. Segundo año de vigencia 2017: Incremento salarial del 1,00% sobre todos los conceptos económicos salariales fijos previstos en el Convenio (salario base, plus actividad, complemento antigüedad y complemento adecuación). Este incremento salarial será consolidable.

3.2. Adicionalmente, para el año 2017: Se establece una retribución variable que tendrán derecho a percibir aquellos empleados/as que en ese año no tengan derecho a ninguna otra retribución variable anual o bonus. Esta retribución variable consistirá en una paga de 200 EUR brutos anuales, que se percibirá siempre y cuando se cumpla un KPI que estará vinculado a la seguridad de la planta (excluyendo el TIR). Este KPI así como el grado de consecución necesario se definirá por parte de la compañía durante el mes de diciembre de 2016.

Se acompaña como anexo 1 las tablas salariales por grupo profesional.

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas y garantías a título personal*

Las condiciones económicas que contiene el presente Convenio, estimadas en su conjunto y en cómputo anual, se establecen con el carácter de mínimas. Las condiciones económicas que cada uno de los empleados/as tuviera asignadas en la fecha del 31 de diciembre de 2015 en cuanto a que superen las condiciones económicas en cómputo anual del presente Convenio, serán consideradas como condición más beneficiosa a título personal y se respetarán estrictamente en lo que concierne a esta condición.

Artículo 5. *Pagas extraordinarias*

Las pagas extraordinarias en la empresa quedan establecidas en el número de 3. El importe de cada una será el de 1/15 del sueldo anual real de cada empleado/a, excluyendo toda clase de incentivos, primas y pagos por compensación de gastos o indemnizaciones compensatorias por cambios en el contrato de trabajo que hayan afectado a cada empleado/a en particular. Los conceptos a tener en cuenta en las pagas extraordinarias son: salario base, plus actividad, complemento antigüedad personal respetado y complemento adecuación.

Las pagas extraordinarias son:

- Paga de enero, que se hará efectiva junto con la nómina normal del mismo mes.
- Paga de vacaciones, que se hará efectiva junto con la nómina normal del mes de junio.
- Paga de Navidad, que se hará efectiva el día laborable siguiente al día 15 de diciembre.

Artículo 6. *Jornada y horario*

6.1. La duración de la jornada se establece en 1.784 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

6.2. El horario del personal de oficinas, con independencia de la flexibilidad existente en la entrada y salida de dicho personal será el siguiente:

- Entrada entre 08.00 horas y 09.00 horas
- Salida entre 17.15 horas y 19.30 horas

La comida del mediodía tendrá un tiempo disponible de 1 hora como mínimo entre las 13.00 y las 15.00 horas que no se considera jornada de trabajo. Si la ausencia es superior a 1 hora deberá marcarse tanto a la salida como a la entrada del descanso del mediodía. En este caso deberá obtenerse la autorización del responsable jerárquico.

Con carácter excepcional, los viernes, la salida será de 15.00 a 19.30 horas. En cualquier caso, nadie podrá ser obligado a trabajar más tarde de las 19.30 horas, a no ser por voluntad propia o por la organización personal de su tiempo de trabajo.

6.3. En cuanto al personal adscrito a producción, el horario en función de los diferentes turnos existentes, será el siguiente:

Personal de producción:

- Turno de mañana: de 06.00 a 14.00 horas.
- Turno de tarde: de 14.00 a 22.00 horas.
- Turno de noche: de 22.00 a 06.00 horas.

Por motivos de producción y organización, se podrán realizar otros horarios que llevarán aparejado el percibo de un "plus penosidad" previsto en el artículo 7.3 de este Convenio.

El marcado de la hora de entrada se realizará una vez puesta la ropa de trabajo y entrando en los talleres. El marcado de la hora de salida se efectuará al abandonar los talleres y antes de entrar en los vestuarios para asearse y cambiarse.

El personal de mano de obra directa de producción dentro de las horas de trabajo efectivo realizará los turnos y suplencias que sean necesarios en el tiempo establecido para el almuerzo o merienda a fin de garantizar que los tiempos efectivos de funcionamiento de la maquinaria sea de 8 horas por turno de trabajo.

Así mismo los trabajadores/as afectos/as a una máquina o grupo de ellas, se mantendrán en su puesto en los cambios de turno hasta ser relevados por el trabajador/a entrante.

En el supuesto que el trabajador/a entrante no se presentara a realizar su turno, el/ trabajador/a deberá mantenerse en su puesto hasta que el encargado/a organice el trabajo y pueda ser sustituido/a. En este caso la obligación de mantenerse en su puesto no podrá ser superior a la media hora, salvo acuerdo en contrario. Estas prolongaciones de jornada se abonarán en todo caso como horas extras, y en el supuesto que la duración sea de más de media hora para la persona que se encontrase prestando servicios en turno de mañana, tendrá derecho el trabajador/a al uso del comedor sin cargo alguno por la comida.

Asimismo y, para el caso de que algún empleado/a se vea en la necesidad de prestar sus servicios en régimen de jornada partida como consecuencia de la implementación de los "turnos alternativos" tendrá derecho al uso del comedor sin cargo alguno por la comida.

6.4. En todo caso el número de horas anual de trabajo efectivo será igual al número de días laborables según calendario laboral multiplicado por 8.

6.5. Todo el personal está obligado a marcar en el reloj de control tanto a la entrada como a la salida. A fin de facilitar la organización del trabajo, en caso de no poder presentarse al mismo, sea cual sea la causa, todo trabajador/a deberá en lo posible dar aviso telefónico de la previa ausencia a su jefe/a inmediato/a y de no ser posible, a los servicios de guarda existentes en el centro de trabajo que corresponda.

Ante la existencia de necesidades técnicas, productivas o de organización, se podrá proceder a la modificación de la distribución horaria, debiendo darse por parte de la empresa un preaviso mínimo de 5 días. Dichas modificaciones no podrán superar el 10% de la jornada anual.

Se intentará que dichas modificaciones horarias se vayan produciendo de manera rotativa entre todos los empleados/as de un mismo departamento, dando preferencia al personal que acceda voluntariamente.

Para el caso de que dicha distribución irregular conlleve la realización de una jornada partida, la empresa se hará cargo del coste de la comida.

En todo caso, se respetarán los descansos mínimos establecidos en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 7. Turno nocturno, plus sobrecarga y plus penosidad

7.1. Para el caso de que resulte necesario prestar servicios en turno de noche de forma esporádica y no habitual (inferior o igual a 2 semanas de planificación del turno) se abonará un plus nocturnidad cuyo importe será el valor de 2 horas extras festivas por jornada de trabajo. El valor de la hora extra festiva será el que se venía abonando en el año 2015, incrementado en un 1,5% para el año 2016, y en un 1% para el 2017.

Para el caso de que no se realice la jornada completa de 8 horas en turno de noche, la cantidad correspondiente en concepto de plus de nocturnidad se reducirá proporcionalmente en atención al número de horas efectivamente realizadas.

7.2. Para el caso de que, como consecuencia de la realización del turno de noche, el resto del personal de mano de obra sufriera una sobrecarga en su trabajo, percibirán un plus (denominado plus de turno) equivalente a un 5% del salario bruto, durante el tiempo que dure la sobrecarga citada. Se entenderá que existe sobrecarga cuando el número de toneladas diarias a soportar por cada operario/a sea igual o superior a 1,80.

Se harán 2 pausas de 15 minutos de descanso o una de 30, en el turno de noche, en iguales condiciones que las paradas de los turnos de mañana y tarde.

La retribución mínima a percibir en concepto de plus nocturnidad y plus de turno, así como el periodo mínimo de duración, será la correspondiente a 1 semana de trabajo. En aquellos casos en los que resulte necesario realizar el turno de noche, la empresa deberá ponerlo en conocimiento de los trabajadores/as afectados/as así como del Comité de Empresa, con una antelación mínima de 48 horas.

7.3 Percibirán un "plus penosidad" los empleados/as de los siguientes departamentos que realicen los horarios que a continuación se indica:

- Personal de molinos: horario de 02.00 a 10.00 horas.
- Personal de tostado: horario de 05.00 a 13.00 horas.
- Personal de mantenimiento: horario de 00.00 a 08.00 horas.

El personal de molinos y mantenimiento, cuando realice este horario, percibirá un complemento en concepto de "plus penosidad" equivalente al 25% del plus nocturnidad que vaya a percibir por cada día de trabajo en dicho nuevo régimen de turnos.

El personal de tostado, cuando realice este horario, percibirá un complemento en concepto de "plus penosidad" equivalente al 12,5% del plus nocturnidad que vayan a percibir por cada día de trabajo en dicho nuevo régimen de turnos.

Ejemplo: Si el plus nocturnidad normal es (8 horas de noche): 68 EUR/noche, entonces: Nocturnidad del horario alternativo: 4 horas de noche de un total de 8 de jornada es 50% = 34 EUR/noche.

Plus Penosidad del horario alternativo: 25% del plus total de nocturnidad 25% x 68 EUR = 17 EUR/noche.

Total a percibir por el empleado = 34 EUR/noche + 17 EUR/noche = 51 EUR/noche.

7.4 Para el caso de que resulte necesario planificar un turno de noche de más de 2 semanas se abonará un plus de nocturnidad de 48 euros brutos por jornada completa en turno de noche desde el primer día de planificación. Dicha cantidad será lineal para todos los empleados que realicen de forma efectiva horas nocturnas.

Se entiende por planificación que resulte necesario la realización de servicios en turno de noche durante más de 2 semanas, sin perjuicio de los días en los que preste servicios efectivos el empleado.

Tal como prevé la legislación vigente, ninguna persona estará más de 2 semanas consecutivas en el turno de noche, salvo que se adscriba voluntariamente.

Artículo 8. *Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias efectuadas de lunes a viernes desde las 06.00 hasta las 22.00 horas fuera del horario laboral se abonarán con una bonificación del 75% sobre los conceptos salario base, plus actividad, complemento adecuación y antigüedad.

La bonificación será del 100% para las horas extraordinarias que deban realizarse durante la franja horaria de las 22.00 horas del viernes hasta las 06.00 horas del lunes siguiente, así como los días festivos y las comprendidas de lunes a viernes entre las 22.00 y las 06.00 horas, siempre y cuando dichas horas se realicen fuera del horario laboral.

Artículo 9. *Vacaciones*

Se establecen 30 días de vacaciones naturales al año.

El periodo de disfrute de las vacaciones será el que empieza el día 15 de junio y finaliza el 15 de septiembre.

Se organizarán turnos de trabajo y realizarán 3 semanas consecutivas de vacaciones en dicho período. En el caso de que la fábrica debiera detener la producción alguna semana en dicho período, se daría la opción a los grupos de producción afectados de mantener 3 semanas de vacaciones consecutivas o 2 semanas consecutivas más la semana de parada de producción.

El resto de días de vacaciones, hasta alcanzar los 30 días, se realizarán distribuidos en los períodos de Semana Santa y Navidad, siempre garantizando que se pueda mantener la producción en la planta.

En caso de modificar la empresa las vacaciones acordadas en dichos períodos con menos de 60 días naturales de antelación, el trabajador/a tendrá derecho al disfrute de 2 días adicionales que el trabajador/a podrá escoger compensar con una de las siguientes modalidades:

1. Compensación económica de 2 días como hora extra normal.
2. 1 día disfrute (acuerdo entre trabajador/a y responsable del área) + 1 día pago hora extra festiva.

Dichas compensaciones serán también aplicables en el caso de que la empresa modifique los períodos vacacionales (vacaciones de verano de junio a septiembre, Semana Santa y Navidad) incluidos en el presente artículo.

En cualquier caso, en caso de que la empresa debiera modificar el calendario laboral, respetaría las previsiones contenidas en el Estatuto de los trabajadores, salvo que alcanzara algún acuerdo con el trabajador/a afectado/a.

En la medida de lo posible se evitará coincidencia en la modificación de vacaciones en más de un período, entendiéndose por períodos vacaciones verano, Semana Santa y Navidad. Si se diese el caso, se negociaría el trato y compensación en cada caso.

En caso de no alcanzar los 30 días naturales de vacaciones en el período estival establecido, Semana Santa y Navidad, el trabajador/a y empresa los fijarán en la negociación del calendario laboral correspondiente.

En caso de baja en período vacacional el trabajador/a no perderá dichos días, sino que serán disfrutados posteriormente como vacaciones.

Para el caso de reincorporarse con anterioridad a la finalización del año natural, dichas vacaciones deberán disfrutarse en dicho año en curso. En caso de reincorporarse en el año natural siguiente, se disfrutarán en el año de reincorporación, siempre armonizándose las mismas con las necesidades organizativas de la compañía.

En los supuestos en los que el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una IT derivada de embarazo, parto o lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Asimismo, en el caso de hospitalización coincidente con el periodo vacacional, el trabajador/a no perderá los días correspondientes a su ingreso en el hospital, siempre y cuando correspondan al periodo asignado como vacacional.

Artículo 10. *Complemento de prestaciones derivadas de incapacidad temporal por enfermedad o accidente*

En el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, incluido "in itinere", la empresa complementará las prestaciones económicas hasta alcanzar el 100% del salario real neto equivalente a partir del primer día de baja y por toda la duración de ésta.

En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones económicas del trabajador/a hasta alcanzar el 100% del salario real neto equivalente.

Los complementos en los dos casos anteriores, se abonarán siempre que el índice de absentismo no sea superior en el mes que se considere al 3,5%. A tal efecto, se considerará por separado los índices de absentismo del personal de oficinas y el de MOD. No se tomarán en consideración para el cálculo de dicho absentismo, las bajas derivadas de accidentes de trabajo.

Para el cálculo de este índice se tendrá en cuenta el tiempo de absentismo en todos los casos enfermedad profesional, enfermedad común, accidente no laboral, así como todas las ausencias y permisos no retribuidos.

En dicho índice no se tendrán en cuenta las bajas por maternidad, las horas por formación, los permisos por matrimonio así como otras ausencias considerados permisos retribuidos y contemplados por ley o por este Convenio.

En el supuesto de maternidad, la empresa complementará las prestaciones económicas del trabajador hasta alcanzar el 100% del salario real neto equivalente.

La exigencia de que el índice de absentismo no sea superior al 3,5%, no será de aplicación a aquellos trabajadores/as que no hayan tenido ninguna clase de incapacidad temporal, ni ausencias no retribuidas en los 6 meses anteriores al mes de referencia.

Sólo en el caso de hospitalización, que requiera ingreso hospitalario de más de 1 día, queda garantizado durante la permanencia en clínica y la posterior recuperación, el pago del complemento en la cuantía establecida anteriormente, sea cual sea el absentismo del centro de trabajo. No obstante para el cálculo del índice de absentismo será computable la ausencia debido al supuesto establecido en este párrafo.

Las pagas extraordinarias en todo caso siempre serán abonadas en su cuantía total, sin que sufran descuentos de ningún tipo por causa de haber permanecido de baja por enfermedad o accidente.

Artículo 11. *Fondo Social*

La cantidad que se reserva por parte de la empresa para cada año durante la vigencia de este

Convenio, asciende a 3.152,34 euros para el año 2016 y 3.183,86 euros para el año 2017. Dicho Fondo tiene los siguientes fines y objetivos:

1. Atender casos de naturaleza social y de carácter totalmente excepcional.
2. Se atenderá un solo adelanto al año, sin derecho a repetición.
3. La cantidad adelantada no repercutirá en el salario ni tendrá carácter retributivo.

Las decisiones de concesión de las ayudas solicitadas se tomarán conjuntamente entre dirección de personal y el Comité de Empresa, de acuerdo con el Reglamento del Fondo Social vigente en la empresa.

Artículo 12. *Premio por antigüedad*

Los empleados/as que cumplan 25 años de antigüedad en nuestra compañía, recibirán en reconocimiento de su labor realizada durante estos años, 2 mensualidades brutas extras, un reloj de oro y 2 días de vacaciones, cuya fecha de disfrute estará condicionada a las necesidades organizativas de la empresa.

Artículo 13. *Ayuda por defunción*

En caso de defunción de un trabajador/a durante la vigencia del presente Convenio, por motivos que no cubran el seguro de fallecimiento e invalidez según el artículo 14 del presente Convenio, la empresa abonará a sus derechohabientes el importe de 4 mensualidades de su último salario real percibido, con un mínimo de 9.150,41 EUR para el año 2016 y 9.241,91 EUR para el año 2017, las cuales serán abonadas en el momento de pago del saldo y liquidación final.

Artículo 14. *Seguro de fallecimiento e invalidez*

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa concertará un seguro colectivo que cubra las contingencias de fallecimiento y las de invalidez derivadas de accidente, por un capital asegurado de 28.826 EUR para el año 2016 y 29.114,26 EUR para el año 2017. Este seguro cubrirá el riesgo de todos los días del año y durante las 24 horas del día, incluyendo el infarto como accidente laboral.

La empresa en el supuesto del hecho, adelantará esta cantidad en un plazo no superior a la semana a los beneficiarios/as, quedando subrogada la empresa del cobro de dicha cantidad por parte de la compañía aseguradora, firmando el documento necesario el beneficiario/a del trabajador/a fallecido/a en el momento de recibir el pago por parte de la empresa.

Se pacta, salvo manifestación por escrito en contrario por parte del trabajador/a, que los beneficiarios/as de este seguro lo serán por orden de prelación siguiente:

- Cónyuge
- Hijo/hija (recibiendo el pago en su nombre el tutor legal en el caso de minoría de edad)
- Padres (a partes iguales al ser los 2 supervivientes)
- Hermanos/as (a partes iguales)

Artículo 15. *Acciones formativas*

Las acciones formativas impulsadas por la empresa para el desarrollo de la mejora profesional de los empleados/as, continuarán siendo a cargo de la misma, sin pérdida de salario en el caso de que la acción formativa coincidiera en total o en parte con la jornada laboral del empleado/a.

Los cursos impulsados por la empresa y que coincidan fuera de la jornada laboral y en las dependencias de la empresa (entendiendo estas como el lugar físico donde presta sus servicios el empleado), ésta se compromete a:

- Comida a cargo de la empresa, si fuera necesario.
- Desplazamiento a cargo del trabajador/a.

- Los sábados y festivos, en caso de tener curso impulsado por la empresa, serán retribuidos como horas extra normales, sin tener en cuenta el tiempo de desplazamiento.

Con respecto a los cursos impulsados por la empresa e impartidos fuera de las dependencias de la misma, la empresa se compromete a ofrecer las mismas condiciones y en los mismos términos arriba recogidos, si bien se compromete a abonar asimismo el desplazamiento así como los costes del aparcamiento a través de notas de gastos que deberán ser autorizadas por Recursos Humanos. El importe del kilómetro será de 0,24 EUR/km.

El personal puede solicitar formación para actividades relacionadas con el desempeño de su actividad laboral, el departamento de recursos humanos estudiará la viabilidad de la subvención de dicha formación.

Artículo 16. *Ayuda escolar*

Durante la vigencia de este Convenio, la empresa abonará en el mes de octubre a cada trabajador/a por cada hijo/a que acredite tener en edad escolar desde guardería hasta los 21 años y realizando estudios de título oficial, y que no desarrollen actividad laboral alguna, la cantidad bruta de 427,73 EUR para el año 2016 y 432,01 EUR para el año 2017, por hijo y año.

Asimismo, y durante la vigencia de este Convenio, cualquier trabajador/a que acredite tener algún hijo/a con alguna disminución física o psíquica en edad escolar desde guardería hasta estudios universitarios, y que no desarrollen actividad laboral alguna, recibirá la cantidad bruta de 1.545,41 EUR para el año 2016 y 1.560,82 EUR para el año 2017, por hijo y año.

Los beneficios arriba indicados serán aplicados sólo una vez por hijo/a en el caso de que ambos progenitores o responsables legales sean empleados/as de la empresa.

Artículo 17. *Ayuda familiar*

Durante la vigencia de este Convenio, la empresa abonará cuando un empleado/a contraiga matrimonio o con ocasión de nacimiento de hijo/a, la cantidad bruta de 1.379,15 EUR. Este beneficio será aplicado sólo una vez por hijo/a en el caso de que ambos progenitores o responsables legales sean empleados/as de la compañía.

El beneficio arriba indicado también se concederá para aquellos casos en los que un empleado/a se constituya en pareja de hecho. El trabajador/a que se constituya en pareja de hecho a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, deberá demostrar la existencia de una unión estable, que se deberá acreditar mediante la aportación de documento oficial que lo demuestre, ya sea inscripción en el Registro Civil u otorgamiento de escritura pública manifestando la voluntad de constituirse en pareja de hecho.

El beneficio arriba indicado, se podrá conceder una vez cada 2 años.

Artículo 18. *Lote de Navidad*

Para las Navidades de los años en los que esté vigente el presente Convenio, se entregará a cada empleado/a un lote de productos con el mismo coste económico que el correspondiente al año anterior.

Artículo 19. *Complemento Equipo de Primera Intervención*

La compañía abonará al personal que conforme el Equipo de Primera Intervención (bomberos, primeros auxilios y evacuación) la cantidad de 415 euros brutos anuales, que se abonarán junto con la nómina del mes de julio para el año 2016, y en el mes de mayo para el año 2017.

Artículo 20. *Seguridad y Salud*

El Comité de Seguridad e Higiene que está compuesto por 4 miembros, 2 de ellos nombrados por el Comité de Empresa y los otros 2 designados por la dirección de la empresa. Se adaptará

este Comité a lo dispuesto en la vigente Ley de Salud Laboral.

Según el art. 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, expone que en materia de garantías será de aplicación el artículo 68 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (en adelante Estatuto de los trabajadores) a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del art. 65 del Estatuto de los trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Artículo 21. *Absorción y compensación*

Las mejoras pactadas en el presente Convenio podrán ser compensadas por todas aquellas cantidades que la dirección de la empresa pueda haber concedido a los trabajadores/as en virtud de cualquier concepto, desde el día primero de enero de cada año, expresamente o no a cuenta de futuras compensaciones, y en el concepto que fuere en la cuantía máxima que este propio Convenio representa.

Podrán absorberse hasta donde alcancen, las mejoras de cualquier orden, y bajo cualquier denominación que se establezcan en el futuro, mediante disposición legal o reglamentaria, o de carácter general, competentes globalmente y por su valor anual.

Artículo 22. *Limpieza de la ropa de trabajo*

La empresa continuará haciéndose cargo de la limpieza de la ropa de trabajo así como de su coste total. El cambio de ropa se realizará 2 veces a la semana.

La ropa de trabajo estará compuesta de:

- Suéter de verano
- Suéter de invierno
- Chaquetas
- Anorak, para personal de almacén y el que realice trabajos en el exterior de las instalaciones.
- Pantalones
- Pantalones de abrigo para personal de almacén y el que realice trabajos en el exterior de las instalaciones.
- Zapatos o botas

Artículo 23. *Derogación*

Este Convenio deroga todo el Convenio anterior.

Artículo 24. *Comisión Paritaria*

Corresponde a la Comisión Paritaria la interpretación de la voluntad de las partes en el presente Convenio. Esta Comisión en sus reuniones, estará constituida por 3 miembros en representación de los empleados, y 3 miembros en representación de la empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de parte en un plazo máximo de 15 días, y una vez transcurrido este plazo o no haber llegado a acuerdo en el plazo de 1 mes después de la primera reunión las partes podrán acudir a la jurisdicción competente a fin de defender sus legítimos intereses. Ambas partes podrán acordar arbitraje voluntario en sus diferencias de interpretación, siendo la decisión de este arbitraje inapelable.

La Comisión Paritaria deberá ser siempre convocada previamente a la presentación de conflicto colectivo con relación a cualquier tema relacionado con alguna de las cláusulas contenidas en el presente Convenio colectivo.

En los casos que la cuestión formulada se ajuste a las del procedimiento de conflicto colectivo, las partes acuerdan someter sus diferencias interpretativas o de aplicación a la conciliación, mediación, o en su caso arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

La Comisión estará formada por representantes de los trabajadores: Amparo Pino, Rafael González, José Luis Lara, y por parte de la empresa: David Torrent, Elena Arechaga y Azahara Hernández.

Artículo 25. Grupos profesionales

La empresa comprobará que las funciones y cometidos que desarrollan todos y cada uno de los trabajadores/as se ajusten al grupo profesional que ostenten, sin perjuicio de la movilidad funcional necesaria para garantizar la eficiencia necesaria en todos y cada uno de los departamentos y funciones.

La empresa priorizará la promoción interna en los nuevos puestos de trabajo así como en las vacantes que se puedan producir atendiendo al contenido de las funciones a desarrollar y a las capacidades de los posibles candidatos.

Excepto para los puestos considerados de confianza, el Comité de Empresa será informado de las vacantes que se produzcan y de los requisitos necesarios para optar a los mismos.

Los grupos profesionales serán los siguientes:

Grupo 0	Son aquellos puestos de dirección que reportan a nivel europeo con una experiencia mínima como responsable de departamento en mercado requerida de 5 años.
Grupo 1	Son aquellos puestos que reportan directamente al grupo 0, con responsabilidad de equipos e impacto estratégico en la planta.
Grupo 2	Son aquellos puestos con o sin responsabilidad de equipo, que reportando al grupo 0 o 1, requieren ambos de un nivel de gestión operacional de impacto general.
Grupo 3	Son aquellos puestos sin responsabilidad de equipo, que reportando a cualquier grupo, requieren de conocimientos técnicos, de procesos de la fábrica y no requiere de supervisión
Nivel A	Con titulación requerida para el desempeño de la posición
Nivel B	Sin titulación requerida para el desempeño de la posición
Grupo 4	Son aquellos puestos sin responsabilidad de equipo, reportan a cualquier grupo, que realizan tareas de soporte o auxiliares y requieren de supervisión directa por parte de un miembro del grupo 2 o 3.

Como consecuencia de la implementación de los nuevos grupos profesionales, se crea un complemento denominado adecuación que estará conformado por la diferencia del salario base establecido en el anexo 1 para cada grupo profesional y el salario base anterior a la implementación de los grupos profesionales. Por tanto, sólo tendrán este concepto salarial las personas cuyo salario base se vea reducido como consecuencia de la adecuación a los grupos

profesionales. Este complemento adecuación se computará para el cálculo del complemento de antigüedad.

Artículo 26. *Permisos y licencias*

Ante una situación personal que requiera la no asistencia o ausencia del puesto de trabajo, es muy importante avisar con la mayor antelación posible antes de la hora de inicio de la jornada laboral, por cualquier medio, a fin de que el puesto pueda quedar correctamente cubierto durante el período de ausencia.

El trabajador/a, previa justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. 15 días naturales en caso de matrimonio. Siempre que sean coincidentes el disfrute de esta licencia se podrá acumular con días de vacaciones.

2. 2 días en caso de nacimiento de hijo/a a partir del día del nacimiento y si éste es festivo o en domingo se computará a partir del primer día laborable. Cuando por dichos motivos, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

2 días en caso de enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (incluye: padres, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as, nietos/as). Cuando por dichos motivos, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

Los 2 días en caso de hospitalización de parientes hasta 2º grado, podrán ser disfrutados en el momento de dicha hospitalización o justo después que éste haya sido dado de alta del hospital.

2 días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta el 2º grado. Cuando por dichos motivos, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

1 día natural por fallecimiento de parientes hasta 3º grado de consanguinidad o afinidad (incluye: tíos/as y sobrinos/as). En este último caso y cuando por dichos motivos, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

Cualquier hecho causante dará lugar a un solo permiso retribuido no pudiéndose acumular los días previstos para cada una de las circunstancias arriba indicadas, si bien el empleado/a podrá disfrutar del permiso más beneficioso.

3. 1 día en los siguientes casos:

- Por traslado del domicilio habitual del trabajador/a.
- Matrimonio de hijos/as, padres o hermanos/as, el día de la boda.

4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

5. Disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

En el caso de cursar estudios universitarios, MBA o similares, el empleado/a podrá

disfrutar de un permiso retribuido cuando se presente a examen.

Si dicha prueba es por la tarde se considerará como permiso retribuido todo el día. En el caso que fuera por la mañana, se podrá disfrutar como permiso retribuido la tarde del día anterior y la mañana del examen, teniéndose que incorporar por la tarde a su puesto de trabajo.

Para acceder a esta norma es necesario que los estudios mencionados sean a cargo del propio empleado/a e informar al departamento de Recursos Humanos al inicio del año académico de su matriculación, adjuntando fotocopia de la matrícula a Recursos Humanos. Asimismo es conveniente ir informando a Recursos Humanos de la evolución de dichos estudios para mantener actualizado el historial.

6. Con relación a la maternidad, lactancia y guarda legal se cumplirá con lo dispuesto según la normativa vigente. A petición del trabajador/a y, previo acuerdo con la empresa, se podrá proceder a la acumulación de las horas de lactancia en jornadas completas.

Artículo 27. *Comité de Empresa*

A) El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1. Ser informados trimestralmente por la empresa sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad y evolución probable del empleo en la empresa.
2. Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria del ejercicio (la empresa no viene obligada a entregar copia de dicha documentación.)
3. Ser informados con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
4. Ser informados del estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
5. Ser informados sobre fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
6. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
7. Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
8. Ser informados en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.
9. Cuando el Comité de Empresa lo solicite, la compañía entregará la siguiente documentación:
 - Listado de horas extras
 - Listado de absentismo
 - Censo de empleados
 - Copia del RNT (TC-2) y DCL (TC-1)
10. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

Labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo de trabajo en la empresa.

11. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o incremento de la productividad en la empresa.

12. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

13. Los miembros del Comité de Empresa observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1, 2, 3, 4, 5, y 9 de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

14. El Comité velará de que en todas las actuaciones de procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente y los principios de no discriminación e igualdad de sexos.

B) El Comité de Empresa tendrá las siguientes garantías:

1. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente de su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

En el supuesto de despido declarado improcedente de representantes legales de los trabajadores, la opción correspondería siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desarrollo del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al respecto.

Artículo 28. *Ley de Igualdad*

Uno de los objetivos primordiales de la empresa debe ser el de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral de hombres y mujeres.

Para ello se adoptarán las medidas necesarias para garantizar en todo momento, la igualdad de oportunidades en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y muy especialmente en:

- Acceso al empleo, con idénticos procesos de selección independientemente del sexo y de la situación personal de quien opte al trabajo.

- Acciones en materia de clasificación profesional, promoción y de formación profesional, garantizando en todo momento la igualdad de oportunidades para promocionar profesionalmente a puestos de superior categoría en la empresa.
- Políticas tendentes a la igualdad retributiva, para conseguir una equidad salarial en puestos de idéntica responsabilidad, dejando al margen las circunstancias personales y profesionales que ostenten los empleados respecto de la empresa (antigüedad, condiciones más beneficiosas, derechos preexistentes, etc.)
- Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida laboral y familiar de hombres y mujeres, a través de campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes.
- Promover y adoptar cuantas acciones resulten necesarias para lograr un clima en el trabajo adecuado, previniendo y persiguiendo conductas que puedan ser constitutivas de acoso moral y sexual.
- Promover la igualdad de oportunidades para cualquier trabajador/a para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores/as del centro de trabajo en que presten servicios profesionales; y sin perjuicio de respetar en todo caso lo establecido en la normativa vigente sobre la capacidad laboral para poder desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo a ocupar y las previsiones contenidas en los artículos precedentes, en materia de política de contratación de familiares.
- Garantizar la cobertura de vacantes mediante un sistema público y objetivo de selección, donde previamente se dará publicidad sobre el puesto de trabajo que se tenga que cubrir, con los requisitos que se exigen para el mismo, a efectos de que cualquier persona que esté interesada se pueda presentar a dicho proceso de selección.

Artículo 29. *Régimen disciplinario*

En materia disciplinaria, serán de aplicación las disposiciones del capítulo IV (régimen de faltas y sanciones) del Laudo arbitral de fecha 4 de junio de 1996, de las industrias de alimentación, que se adjunta como anexo 2.

Artículo 30. *Denuncia y revisión*

La denuncia del presente Convenio para la negociación del nuevo que deba estar vigente a partir de su terminación, deberá ser comunicada a la otra parte de un modo fehaciente por la que inste la negociación de un nuevo Convenio, con 30 días de antelación a la finalización de su vigencia.

A la terminación del presente Convenio si no ha sido sustituido por otro, las cláusulas normativas serán prorrogadas automáticamente hasta que sean cambiadas por el acuerdo de un nuevo Convenio o por pacto con el Comité de Empresa. En cuanto a las cláusulas obligacionales perderán su vigencia a la expiración del presente Convenio, o en el caso de que hubiera conversaciones para la consecución de uno nuevo, las cláusulas obligacionales se prorrogarían hasta la consecución de un nuevo acuerdo, siendo esta prórroga como máximo de 3 meses a considerar desde la expiración del presente Convenio.

Son cláusulas normativas todas aquellas que se refieren a la organización del trabajo, turnos, categorías, vacaciones y estructura de salarios, las restantes tienen la consideración de obligacionales.

Artículo 31. *Plan de pensiones*

La empresa se compromete a mantener un plan de pensiones con los trabajadores/as que tengan como mínimo 2 años de antigüedad. Las aportaciones del plan se basan en: una

aportación fija por parte de la empresa con la posibilidad de realizar aportaciones adicionales por parte del trabajador/a.

(Véase Reglamento de especificaciones del Plan de Pensiones de Jacobs Douwe Egberts ES, SLU con fecha de entrada en vigor el 1 enero 1996).

Artículo 32. *Inaplicación del régimen salarial*

Los incrementos salariales que resulten del presente Convenio no serán de aplicación para el caso de que la empresa que acredite objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables inmediatamente anteriores a cada año natural de su vigencia. Se tendrán en cuenta las previsiones del ejercicio en que el descuelgue se plantee.

Si la empresa se encuentra en dicha situación informará a la Comisión Paritaria antes del 30 de marzo de cada año correspondiente.

En estos casos, la fijación del aumento se trasladará a las partes. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de los balances y cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o de censores jurados de cuentas, atendiendo a la circunstancia y dimensión de las empresas.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar con la mayor reserva la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos precedentes.

En todo caso, se entiende que lo establecido en los párrafos que anteceden sólo afecta al contenido salarial, hallándose obligada la empresa, por el resto el contenido del Convenio.

La anterior regulación queda referida a los supuestos de inaplicación del incremento salarial anual, lo que no será obstáculo para que la empresa durante la vigencia del Convenio colectivo pueda acudir al procedimiento de descuelgue salarial cuando se den los supuestos y en los términos y condiciones regulados en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

En caso que quiera aplicar el procedimiento de descuelgue del artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, y una vez finalizado sin acuerdo el período de consultas preceptivo, cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que deberá resolverla en un plazo no superior a 10 días hábiles. Cuando no se haya solicitado la participación de la Comisión Paritaria o esta haya sido incapaz de alcanzar un acuerdo en el plazo señalado, cualquiera de las partes puede solicitar un laudo arbitral al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC) para que resuelva la discrepancia. Cuando una de las partes solicite someter la discrepancia al laudo arbitral del TLC, la otra parte deberá aceptar dicha solicitud.

ANEXO 1. TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2016:

Grupo	Salario bruto anual (EUR)
Grupo 0	52.876,73
Grupo 1	44.651,44
Grupo 2	35.251,16
Grupo 3	23.500,78
Nivel A	
Nivel B	
Grupo 4	18.800,60

TABLA SALARIAL 2017:

Grupo	Salario base anual (EUR)
Grupo 0	53.405,50
Grupo 1	45.097,96
Grupo 2	35.603,67
Grupo 3	
Nivel A	23.735,79
Nivel B	
Grupo 4	18.988,61

ANEXO 2. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1. Leves:

- a) Impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta 3 ocasiones en 1 mes por un tiempo total inferior a 20 minutos.
- b) Inasistencia injustificada al trabajo de 1 día durante el periodo de 1 mes.
- c) No comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) Desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Graves:

- a) Impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en 3 ocasiones en 1 mes por un tiempo total de hasta 40 minutos.
- b) Inasistencia injustificada al trabajo de 2 a 4 días durante el periodo de 1 mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la

empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia a la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
- n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1 d) y e) del presente artículo.
- o) La reincidencia en la comisión de 5 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de 1 trimestre.

3. Muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en 10 ocasiones durante 6 meses o en 20 durante 1 año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de 1 mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- l) El acoso sexual.

ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado 2 o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de 1 año.

CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA JACOBS DOUWE EGBERTS, SLU (CENTRE DE TREBALL DE MOLLET DEL VALLÈS) (ABANS: DE COFFEE & TEA SOUTHERN EUROPE, SL) PER ALS ANYS 2016-2017

Article 1. Àmbit personal i funcional

El present Conveni afecta a tot el personal de Jacobs Douwe Egberts ES, SLU, amb contracte de treball vigent i adscrit al centre de treball de Mollet del Vallès. Les condicions econòmiques mínimes establertes en l'annex 1 s'apliquen a tot el personal.

NO obstant això, aquest Conveni no s'aplicarà al col·lectiu de Jacobs Douwe Egberts ES, SLU, adscrit al departament Coffee & Tea OOH que actualment es troba ubicat a Mollet del Vallès, ja que aquest col·lectiu es regeix per les normes que són d'aplicació per al personal d'oficines de SLSE ubicat a les oficines centrals de Diagonal Mar.

Article 2. Vigència i durada

La vigència d'aquest Conveni comprendrà el període comprès entre l'1 de gener de 2016 al 31 de desembre de 2017, excepte si expressament s'estableix un altre criteri en algun dels seus apartats o conceptes.

Article 3. Condicions econòmiques

3.1. L'increment salarial previst durant la vigència d'aquest Conveni és el següent:

3.1.1. Primer any de vigència 2016: Increment salarial del 1,5% sobre tots els conceptes econòmics salarials fixos previstos en el Conveni (salari base, plus activitat, complement antiguitat i complement adequació).

Aquest increment serà consolidable i tindrà efectes retroactius des de l'1 de gener de 2016.

3.1.2. Segon any de vigència 2017: Increment salarial del 1% sobre tots els conceptes econòmics salarials fixos previstos en el Conveni (salari base, plus activitat, complement antiguitat i complement adequació). Aquest increment salarial serà consolidable.

3.2. Addicionalment, per a l'any 2017: S'estableix una retribució variable que tindran dret a percebre aquells treballadors/es que en aquest any no tinguin dret a cap altra retribució variable anual o bonus. Aquesta retribució variable consistirà en una paga de 200 EUR bruts anuals, que es percebrà sempre i quan es compleixi un KPI que estarà vinculat a la seguretat de la planta (excloent el TIR). Aquest KPI, així com el grau de consecució necessari, es definirà per part de la companyia durant el mes de desembre de 2016.

S'acompanya com annex 1 les taules salarials per grup professional.

Article 4. Condicions més beneficioses i garanties a títol personal

Les condicions econòmiques que conté aquest Conveni, estimades en conjunt i en còmput anual, s'estableixen amb el caràcter de mínimes. Les condicions econòmiques que cadascun dels empleats/des tingui assignades en data 31 de desembre de 2015 si superen les condicions econòmiques en còmput anual del present Conveni, han de ser considerades com a condició més beneficiosa a títol personal i s'han de respectar estrictament pel que fa a aquesta condició.

Article 5. Pagues extraordinàries

S'estableix que l'empresa farà efectives 3 pagues extraordinàries. L'import de cadascuna és el d'1/15 part del sou anual real de cada empleat/da, sense incloure cap tipus d'incentius, primes ni pagaments per compensació de despeses o indemnitzacions compensatòries per canvis en el contracte de treball que hagin afectat cada empleat/da en concret. Els conceptes que cal tenir en compte en les pagues extraordinàries són: salari base, plus activitat, complement antiguitat personal respectat i complement adequació.

Les pagues extraordinàries són:

- Paga de gener: que es fa efectiva juntament amb la nòmina normal del mateix mes.
- Paga de vacances: que es fa efectiva juntament amb la nòmina normal del mes de juny.
- Paga de Nadal: que es fa efectiva el dia laborable següent al 15 de desembre.

Article 6. Jornada i horari

6.1 La durada de la jornada s'estableix en 1.784 hores de treball efectiu en còmput anual.

6.2 L'horari del personal d'oficines, amb independència de la flexibilitat existent per a l'entrada i la sortida d'aquest personal, serà el següent:

- Entrada entre les 08.00 i les 09.00 hores.
- Sortida entre les 17.15 i les 19.30 hores.

Per a l'àpat del migdia es disposarà d'1 hora com a mínim entre les 13.00 i les 15.00 hores que no es considera jornada de treball. Si l'absència és superior a 1 hora, s'haurà de marcar tant la sortida com l'entrada del descans de migdia. En aquest cas s'haurà d'obtenir una autorització del responsable jeràrquic.

Amb caràcter excepcional, els divendres la sortida serà entre les 15.00 i les 19.30 hores. En qualsevol cas, no es podrà obligar ningú a treballar més tard de les 19.30 hores, si no és per voluntat pròpia o per l'organització personal del seu temps de treball.

6.3 Pel que fa al personal adscrit a producció, l'horari segons els diversos torns existents serà el següent:

Personal de producció:

- Torn de matí: de 06.00 a 14.00 hores.
- Torn de tarda: de 14.00 a 22.00 hores.
- Torn de nit: de 22.00 a 06.00 hores.

Per motius de producció i organització, es podran realitzar altres horaris que portaran aparellat el cobrament d'un "plus penositat" previst a l'article 7.3 d'aquest Conveni.

L'hora d'entrada es marcarà quan ja es dugui posada la roba de treball i s'entri als tallers. L'hora de sortida es marcarà en el moment de sortir dels tallers i abans d'entrar als vestuaris per rentar-se i canviar-se. Dins de les hores de treball efectiu, el personal de mà d'obra directa de producció farà els torns i les suplències que calguin el temps establert per a l'esmorzar o el berenar, per tal de garantir que el temps efectiu de funcionament de la maquinària sigui de 8 hores per torn de treball.

Igualment, en els canvis de torn, els treballadors/es assignats a una màquina o a un grup de màquines es mantindran en el seu lloc de treball fins que no siguin rellevats pel treballador/a entrant.

En cas que el treballador/a entrant no es presenti per fer el seu torn, el treballador/a sortint s'haurà de mantenir en el seu lloc fins que l'encarregat/da organitzi el treball i pugui ser substituït/da. En aquest cas, l'obligació de mantenir-se en el seu lloc de treball no podrà superar la mitja hora, excepte quan s'acordi el contrari. Aquestes prolongacions de la jornada s'abonaran en tots els casos com a hores extres, i en cas que la durada sigui de més de mitja

hora per a la persona que es trobés prestant serveis en torn de matí, el treballador/a tindrà dret a utilitzar el menjador sense que se li cobri l'àpat.

Així mateix i, per al cas que algun empleat/da es vegi en la necessitat de prestar els seus serveis en règim de jornada partida com a conseqüència de la implementació dels "torns alternatius" tindrà dret a l'ús del menjador sense cap càrrec.

6.4 En qualsevol cas, però, el nombre d'hores anuals de treball efectiu serà igual al nombre de dies laborables segons el calendari laboral multiplicat per 8.

6.5 Tot el personal està obligat a marcar en el rellotge de control tant a l'entrada com a la sortida. Per tal de facilitar l'organització del treball, en cas de no poder-s'hi presentar, sigui quina sigui la causa, tots els treballadors/res, en la mesura en que sigui possible, han de comunicar l'absència per telèfon al seu cap immediat, i, si això no fos possible, als serveis de guàrdia del centre de treball corresponent.

En cas que sorgeixin necessitats tècniques, productives o d'organització, es podrà procedir a la modificació de la distribució horària, i en aquest cas l'empresa haurà de donar un preavís de 5 dies. Aquestes modificacions no podran superar el 10% de la jornada anual.

S'intentarà que aquestes modificacions horàries es vagin produint de manera rotativa entre tots els empleats/des d'un mateix departament, i es donarà preferència al personal que s'hi ofereixi voluntàriament.

Quan aquesta distribució irregular comporti la realització d'una jornada partida, l'empresa es farà càrrec del cost de l'àpat.

En tot cas, es respectaran els descansos mínims establerts a l'Estatut dels treballadors.

Article 7. Torn nocturn, plus sobrecàrrega i plus penositat

7.1. Per al cas que sigui necessari prestar serveis en torn de nit de forma esporàdica i no habitual (no superior a 2 setmanes de planificació del torn) s'abonarà un plus nocturn per import de 2 hores extres festives per jornada de treball. El valor de l'hora extra festiva serà el que es venia abonant a l'any 2015, incrementat en un 1,5% per l'any 2016, i en un 1% per l'any 2017.

Per al cas que no es realitzi la jornada completa de 8 hores en torn de nit, la quantitat corresponent en concepte de plus de nocturnitat es reduirà proporcionalment en atenció al nombre d'hores efectivament realitzades.

7.2. Per al cas que, com a conseqüència de la realització del torn de nit, a la resta del personal de mà d'obra patís una sobrecàrrega en el seu treball, han de percebre un plus (anomenat plus de torn) equivalent a un 5% del salari brut, durant el temps que duri la sobrecàrrega esmentada. S'entendrà que hi ha sobrecàrrega quan el nombre de tones diàries a suportar per cada operari/a sigui igual o superior a 1,80.

Es faran dues pauses de 15 minuts de descans o una de 30, en el torn de nit, en les mateixes condicions que les parades dels torns de matí i tarda.

La retribució mínima a percebre en concepte de plus nocturnitat i plus de torn, així com el període mínim de durada, serà la corresponent a 1 setmana de treball. En aquells casos en què resulti necessari realitzar el torn de nit, l'empresa ho haurà de posar en coneixement dels treballadors/es afectats i també del Comitè d'Empresa, amb una antelació mínima de 48 hores.

7.3 Percebran un "plus penositat" els empleats i empleades dels següents departaments que realitzin els horaris que a continuació s'indica:

- Personal de molins: horari de 02.00 a 10.00 hores.
- Personal de torrat: horari de 05.00 a 13.00 hores.
- Personal de manteniment: horari de 00.00 a 08.00 hores.

El personal de molins i manteniment, quan realitzi aquest horari, percebrà un complement en concepte de "plus penositat" equivalent al 25% del plus nocturnitat que hagin de percebre per cada dia de treball en aquest nou règim de torns.

El personal de torrat, quan realitzi aquest horari, percebrà un complement en concepte de "plus penositat" equivalent al 12,5% del plus nocturnitat que hagin de percebre per cada dia de treball en aquest nou règim de torns.

Exemple: Si el plus nocturnitat normal és (8 hores de nit): 68 EUR/nit, llavors: Nocturnitat de l'horari alternatiu: 4 hores de nit de un total de 8 de jornada és 50% = 34 EUR/nit.

Plus penositat de l'horari alternatiu: 25% del plus total de nocturnitat 25% x 68 EUR = 17 EUR/nit.

Total a percebre per empleat = 34 EUR/nit + 17 EUR/nit = 51 EUR/nit.

7.4 Per al cas que sigui necessari planificar un torn de nit de més de 2 setmanes s'abonarà un plus de nocturnitat de 48 euros bruts per jornada completa en torn de nit des del primer dia de planificació. Aquesta quantitat serà lineal per a tots els empleats que realitzin de forma efectiva hores nocturnes.

S'entén per planificació que resulti necessari la realització de serveis en torn de nit durant més de 2 setmanes, sense perjudici dels dies en què presti serveis efectius l'empleat.

Tal com preveu la legislació vigent, cap persona estarà més de 2 setmanes consecutives al torn de nit, a excepció que s'adscrigui voluntàriament.

Article 8. Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries efectuades de dilluns a divendres des de les 06.00 fins a les 22.00 hores fora de l'horari laboral s'abonaran amb una bonificació del 75% sobre els conceptes salari base, plus d'activitat, complement adequació i antiguitat.

La bonificació serà del 100% per a les hores extraordinàries que s'hagin de realitzar durant la franja horària que va de les 22.00 hores del divendres fins a les 06.00 hores del dilluns següent, així com els dies festius i les que van de dilluns a divendres entre les 22.00 i les 06.00 hores, sempre que aquestes hores es facin fora de l'horari laboral.

Article 9. Vacances

S'estableixen 30 dies naturals de vacances a l'any.

El període per gaudir de les vacances és el que comença el dia 15 de juliol i finalitza el 15 de setembre.

S'organitzaran torns de treball i es realitzaran 3 setmanes consecutives de vacances en aquest període. En cas de que tota la fàbrica hagués d'aturar la producció alguna setmana en l'esmentat període, és donaria l'opció als grups de producció afectats de mantenir 3 setmanes de vacances consecutives o 2 setmanes consecutives més la setmana d'aturada de producció.

La resta de dies de vacances, fins a assolir els 30 dies, es realitzaran distribuïts en els períodes de Setmana Santa i Nadal, sempre garantint que es pugui mantenir la producció a la planta.

En cas de modificar l'empresa les vacances acordades en aquests períodes amb menys de 60 dies naturals d'antelació, el treballador o treballadora tindrà dret a gaudir de 2 dies addicionals que el treballador o la treballadora podrà escollir compensar amb una de les següents modalitats:

1. Compensació econòmica de 2 dies com hores extra normals.

2. 1 dia addicional de vacances (acord entre el treballador o la treballadora i el responsable de l'àrea) + 1 dia pagat com a hora extra festiva.

Aquestes compensacions seran també aplicables en el cas de que l'empresa modifiqui els períodes de vacances (vacances d'estiu de juny a setembre, Setmana Santa i Nadal) inclosos en el present article.

En qualsevol cas, en cas de que l'empresa hagués de modificar el calendari laboral, respectaria les previsions contingudes a l'Estatut dels treballadors, a excepció que s'aconseguís un acord amb el treballador/a afectat.

En la mesura del possible s'evitarà la coincidència en la modificació de les vacances en més d'un període, entenent per períodes de vacances estiu, Setmana Santa i Nadal. Si es donés el cas, es negociaria el tracte i compensació en cada cas.

En cas que no s'arribés als 30 dies naturals de vacances entre el període estival establert, la Setmana Santa i el Nadal, el treballador/a i l'empresa els fixarien en la negociació de calendari laboral corresponent.

En cas de baixa en període de vacances, el treballador/a no perdrà aquests dies sinó que en podrà gaudir més endavant com a vacances.

En el cas que la incorporació sigui amb anterioritat a la finalització de l'any natural, les vacances hauran de ser gaudides durant l'any en curs. En cas que la incorporació sigui durant l'any natural següent, s'hauran de gaudir durant l'any de la reincorporació, sempre harmonitzant-se amb les necessitats organitzatives de la companyia.

En els casos en que el període de vacances establert al calendari de vacances coincideixi en el temps amb una IT derivada d'embaràs, part o lactància natural, es tindrà dret a gaudir de les vacances en una altra data quan s'acabi el període de suspensió, encara que s'hagi acabat l'any natural a que corresponguin.

A més, en cas d'hospitalització que coincideixi amb el període de vacances, el treballador/a no perdrà els dies corresponents al seu ingrés a l'hospital, sempre que corresponguin al període assignat com a vacances.

Article 10. Complement de prestacions derivades d'incapacitat temporal per malaltia o accident

En cas d'accident de treball o malaltia professional, inclòs "in itinere", l'empresa ha de complementar les prestacions econòmiques fins a assolir el 100% del salari real net equivalent a partir del primer dia de baixa i per tota la seva durada.

En els casos de malaltia comuna i accident no laboral, l'empresa ha de complementar les prestacions econòmiques del treballador fins assolir el 100% del salari real net equivalent.

En els 2 casos anteriors, els complements s'abonaran sempre que l'índex d'absentisme no sigui superior al 3,5% en el mes en qüestió. A aquest efecte, es consideraran per separat els índexs d'absentisme del personal d'oficines i del de MOD. No es tindrà amb consideració per al càlcul l'esmentat absentisme, les baixes derivades d'accidents de treball.

Per calcular aquest índex s'ha de tenir en compte el temps d'absentisme en tots els casos, malaltia professional, malaltia comuna, accident no laboral i, totes les absències i permisos no retribuïts.

En aquest índex no s'han de tenir en compte les baixes per maternitat, les hores de formació, els permisos per matrimoni ni les absències considerades permisos retribuïts previstes per la llei o per aquest Conveni.

En el supòsit de maternitat, l'empresa ha de complementar les prestacions econòmiques del treballador fins assolir el 100% del salari real net equivalent.

L'exigència que l'índex d'absentisme no sigui superior al 3,5% no és d'aplicació als treballadors que no tinguin cap mena d'incapacitat temporal ni absència no retribuïda als 6 mesos anteriors al mes de referència.

Només en el cas de l'hospitalització que requereixi ingrés hospitalari de més d'1 dia queda garantit, durant la permanència en la clínica i la posterior recuperació, el pagament del complement en la quantia establerta anteriorment, sigui quin sigui l'absentisme del centre de treball. No obstant això, en el seu càlcul també és computable l'absència deguda al supòsit establert en aquest paràgraf.

Les pagues extraordinàries en tot cas han de ser abonades en la seva quantia total, sense que s'hi facin descomptes de cap tipus pel fet que s'estigui de baixa per malaltia o accident.

Article 11. *Fons Social*

Les quantitats que l'empresa reserva per a cada any durant la vigència d'aquest Conveni, puja a 3.152,34 euros per a l'any 2016 i 3.183,86 euros per a l'any 2017. Aquest Fons té les finalitats i els objectius següents:

1. Atendre casos de naturalesa social i de caràcter totalment excepcional.
2. S'autoritzarà una sola bestreta a l'any, sense dret a repetició.
3. La quantitat avançada no ha de repercutir en el salari ni ha de tenir caràcter retributiu.

Les decisions de concessió de les ajudes sol·licitades s'han de prendre conjuntament entre direcció de personal i el Comitè d'Empresa, d'acord amb el Reglament del Fons Social vigent a l'empresa.

Article 12. *Premi per antiguitat*

Els empleats que compleixin 25 anys d'antiguitat en la nostra companyia han de rebre, en reconeixement de la seva feina realitzada durant aquests anys, 2 mensualitats brutes extres, un rellotge d'or i 2 dies de vacances, i la seva data de gaudi estarà condicionada per les necessitats organitzatives de l'empresa.

Article 13. *Ajuda per defunció*

En cas de defunció d'un treballador durant la vigència d'aquest Conveni per motius que no cobreixi l'assegurança de mort i invalidesa segons l'article 14 d'aquest Conveni, l'empresa ha d'abonar als seus drethavents l'import de 4 mensualitats del salari real últimament percebut, amb un mínim de 9.150,41 euros per a l'any 2016 i 9.241,91 euros per a l'any 2017, els quals han de ser abonats en el moment de pagar la liquidació final.

Article 14. *Assegurança de mort i invalidesa*

Durant la vigència d'aquest Conveni, l'empresa ha de concertar una assegurança col·lectiva que cobreixi les contingències de mort i les d'invalidesa derivades d'accident, per un capital assegurat de 28.826 euros per l'any 2016 i 29.114,26 euros per l'any 2017. Aquesta assegurança ha de cobrir el risc de tots els dies de l'any i les 24 hores del dia, incloent l'infart com a accident laboral.

L'empresa en el cas del fet, ha d'avançar aquesta quantitat en un termini no superior a la setmana als beneficiaris, i l'empresa queda subrogada del cobrament d'aquesta quantitat per part de la companyia asseguradora, i el beneficiari del treballador/a mort ha de signar el document necessari en el moment de rebre el pagament per part de l'empresa.

Si el treballador/a no especifica el contrari per escrit, es pacta que els beneficiaris d'aquesta assegurança ho han de ser per l'ordre de prelación següent:

- Cònjuge.

- Fill/a (en el cas de minoria d'edat rep el pagament en el seu nom el tutor legal).
- Pares (a parts iguals al ser els 2 supervivents).
- Germans/es (a parts iguals).

Article 15. Accions formatives

L'empresa continuarà fent-se càrrec de les accions formatives impulsades per al desenvolupament de la millora professional dels empleats/des sense pèrdua de salari en cas que l'acció formativa coincideixi totalment o en part amb la jornada laboral de l'empleat/da.

Per als cursos impulsats per l'empresa que s'imparteixin fora de la jornada laboral i a les dependències de l'empresa (entenen com a dependències de l'empresa el lloc físic on l'empleat/da presti els seus serveis), les condicions seran les següents:

- Menjar a càrrec de l'empresa, si és necessari.
- Desplaçament a càrrec del treballador/a.
- En cas que el curs impulsat per l'empesa tingui lloc en dissabte o festiu, les hores es retribuïran com a hores extres normals, sense tenir en compte el temps de desplaçament.

Pel que fa als cursos promoguts per l'empresa i impartits fora de les dependències de l'empresa, aquesta es compromet a oferir les mateixes condicions i termes recollides a dalt, i es compromet a més a abonar el desplaçament i també els costos de l'aparcament per mitjà de la presentació de notes de despeses, que han de ser autoritzades per Recursos Humans. L'import del quilòmetre es de 0,24 EUR per km.

El personal pot sol·licitar formació per a activitats relacionades amb l'exercici de la seva activitat laboral, i el departament de Recursos Humans ha d'estudiar la viabilitat de la subvenció d'aquesta formació.

Article 16. Ajuda escolar

Durant la vigència d'aquest Conveni, l'empresa ha d'abonar en el mes d'octubre a cada treballador/a que acrediti tenir un fill en edat escolar (des de la llar d'infants fins als 21 anys) que no exerceixi estudis oficials i no desenvolupi cap activitat laboral la quantitat bruta de 427,73 euros per a l'any 2016 i 432,01 per a l'any 2017, per fill i any.

Igualment, durant la vigència d'aquest Conveni, qualsevol treballador/a que acrediti tenir algun fill/a amb alguna disminució física o psíquica en edat escolar des de la llar d'infants fins a estudis universitaris, i que no desenvolupi cap activitat laboral, rebrà la quantitat bruta de 1.545,41 euros per a l'any 2016 i 1.560,82 euros per a l'any 2017, per fill/a i any.

Els beneficis indicats s'aplicaran una sola vegada per fill/a en cas que tots dos progenitors o responsables legals siguin empleats/des de l'empresa.

Article 17. Ajut familiar

Durant la vigència d'aquest Conveni, quan un empleat/da contregui matrimoni o tingui un fill/a, l'empresa abonarà la quantitat bruta de 1.379,15 EUR. Aquest benefici s'ha d'aplicar només un cop per fill/a en el cas que ambdós progenitors o responsables legals siguin empleats de l'empresa.

El benefici esmentat més amunt també s'ha de concedir per a aquells casos en els quals un empleat/da es constitueixi en parella de fet. El treballador/a que es constitueixi en parella de fet a partir de l'entrada en vigor del present Conveni ha de demostrar l'existència d'una unió estable, que s'ha d'acreditar mitjançant l'aportació de document oficial que ho demostrï, ja sigui inscripció en el Registre Civil o atorgament d'escriptura pública manifestant la voluntat de constituir-se en parella de fet.

El benefici esmentat es pot concedir 1 vegada cada 2 anys.

Article 18. *Lot de Nadal*

Per a cada any durant la vigència d'aquest Conveni, s'ha de lliurar a cada empleat un lot de productes amb el mateix cost econòmic que el corresponent a l'any anterior.

Article 19. *Complement Equip de Primera Intervenció*

La companyia abonarà al personal que formi part de l'Equip de Primera Intervenció (bombers, primers auxilis i evacuació) la quantitat de 415 euros bruts anuals, que s'abonaran juntament amb la nòmina del mes de juliol per l'any 2016, i en el mes de maig per l'any 2017.

Article 20. *Seguretat i salut*

El Comitè de Seguretat i Higiene, compost per 4 membres, 2 d'ells nomenats pel Comitè d'Empresa i els altres 2 designats per la direcció de l'empresa. Aquest Comitè s'ha d'adaptar a allò que disposa la Llei de Salut Laboral vigent.

Segons l'article 37 de la Llei de Prevenció de riscos laborals, exposa que en matèria de garanties ha de ser d'aplicació l'article 68 de l'Estatut dels treballadors als delegats de prevenció en la seva condició de representants dels treballadors.

El temps utilitzat pels delegats de prevenció per a l'exercici de les funcions previstes en aquesta Llei ha de ser considerat com d'exercici de funcions de representació a efectes de la utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes previst en la lletra e) de l'esmentat article 68 de l'Estatut dels treballadors.

No obstant això anterior, ha de ser considerat en tot cas com a temps de treball efectiu, sense imputació a l'esmentat crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut i a qualssevol altres convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball.

El temps dedicat a la formació és considerat com a temps de treball a tots els efectes i el seu cost no pot recaure en cap cas sobre els delegats de prevenció.

Als delegats de prevenció els ha de ser d'aplicació el que es disposa en l'apartat 2 de l'article 65 de l'Estatut dels treballadors quant a secret professional degut pel que fa a les informacions a les quals va tenir accés com a conseqüència de la seva actuació a l'empresa.

Article 21. *Absorció i compensació*

Les millores pactades en aquest Conveni poden ser compensades per totes aquelles quantitats que la direcció de l'empresa pugui haver concedit als treballadors/res en virtut de qualsevol concepte, des del dia 1 de gener de cada any, expressament, o no, a compte de futures compensacions i en qualsevol concepte, en la quantia màxima que aquest mateix Conveni representa.

Poden absorbir-se fins on arribin les millores de qualsevol ordre i de qualsevol denominació que s'estableixin en el futur, mitjançant disposició legal o reglamentària, o de caràcter general, competents globalment i pel seu valor anual.

Article 22. *Neteja de la roba de feina*

L'empresa ha de continuar fent-se càrrec de la neteja de la roba de feina, així com del seu cost total. El canvi de roba s'ha de realitzar 2 vegades a la setmana.

La roba de feina està composta de:

- Suèter d'estiu.
- Suèter d'hivern.

- Jaquetes.
- Anorac per al personal de magatzem i per al que faci feines a l'exterior de les instal·lacions.
- Pantalons.
- Pantalons d'abric per al personal de magatzem i per al que faci feines a l'exterior de les instal·lacions.
- Sabates o botes.

Article 23. *Derogació*

Aquest Conveni deroga tot el Conveni anterior.

Article 24. *Comissió Paritària*

Correspon a la Comissió Paritària interpretar la voluntat de les parts en aquest Conveni. Aquesta Comissió, en les seves reunions, està constituïda per 3 membres en representació dels empleats i 3 membres en representació de l'empresa.

La Comissió Paritària s'ha de reunir a petició d'una part en un termini màxim de 15 dies i un cop transcorregut aquest termini, o si no s'ha arribat a un acord en el termini d'1 mes després de la primera reunió, les parts poden acudir a la jurisdicció competent a fi de defensar els seus interessos legítims. Totes dues parts poden acordar un arbitratge voluntari en les seves diferències d'interpretació, i es inapel·lable la decisió d'aquest arbitratge.

La Comissió Paritària ha de ser sempre convocada prèviament a la presentació d'un conflicte col·lectiu amb relació amb qualsevol tema relacionat amb alguna de les clàusules contingudes en aquest Conveni col·lectiu.

En els casos que la qüestió formulada s'ajusti a les del procediment de conflicte col·lectiu, les parts acorden sotmetre les seves diferències interpretatives o d'aplicació a la conciliació, mediació o, si s'escau, arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

La Comissió estarà formada per representants dels treballadors: Amparo Pino, Rafael Gonzalez, José Luis Lara i per part de l'empresa: David Torrent, Elena Arechaga i Azahara Hernández.

Article 25. *Grups professionals*

L'empresa ha de comprovar que les funcions i les comeses que exerceixen tots i cadascun dels treballadors s'ajustin als grups professionals que tenen, sens perjudici de la mobilitat funcional necessària per garantir l'eficiència necessària en cadascun dels departaments i funcions.

L'empresa ha de prioritzar la promoció interna en els nous llocs de treball com també en les vacants que es puguin produir, atenent les funcions que aquests llocs de treball impliquin i les capacitats dels possibles candidats.

Tret dels llocs considerats de confiança, el Comitè d'Empresa ha de ser informat de les vacants que s'hi produeixin i dels requisits necessaris per poder-hi optar.

Els grups professionals seran els següents:

Grup 0	Són aquells llocs de direcció que reporten a nivell europeu amb una experiència mínima com a responsable de departament en mercat requerida de 5 anys.
Grup 1	Són aquells llocs que reporten directament al grup 0, amb responsabilitat d'equips i impacte estratègic a la planta.
Grup 2	Són aquells llocs amb o sense responsabilitat d'equip, que reportant al grup 0 ó 1, requereixen ambdós d'un nivell de gestió operacional d'impacte general.
Grup 3	Són aquells llocs sense responsabilitat d'equip, que reportant a

	qualsevol grup, requereixen de coneixements tècnics, de processos de la fàbrica i no requereix de supervisió.
Nivell A	Amb titulació requerida per al desenvolupament de la posició.
Nivell B	Sense titulació requerida per al desenvolupament de la posició.
Grup 4	Són aquells llocs sense responsabilitat d'equip, reporten a qualsevol grup, que realitzen tasques de suport o auxiliars i requereixen de supervisió directa per part d'un membre del grup 2 o 3.

Com a conseqüència de la implementació dels nous grups professionals, es crea un complement anomenat adequació que estarà conformat per la diferència del sou base establert a l'annex 1 per a cada grup professional i el sou base anterior a la implementació dels grups professionals. Per tant, només tindran aquest concepte salarial les persones a les que el seu sou base es vegi reduït com a conseqüència de l'adequació als grups professionals. Aquest complement adequació es computarà per al càlcul del complement d'antiguitat.

Article 26. *Permisos i llicències*

Davant una situació personal que requereixi la no-assistència o l'absència del lloc de treball, és molt important avisar amb la major antelació possible abans de l'hora d'inici de la jornada laboral, per qualsevol mitja, a fi que el lloc pugui quedar correctament cobert durant el període d'absència.

El treballador, prèvia justificació, pot absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents:

1. 15 dies naturals en cas de matrimoni. Sempre que siguin coincidents el gaudi d'aquesta llicència es pot acumular amb dies de vacances.

2. 2 dies en cas de naixement de fill a partir del naixement; si aquest cau en dia festiu o en diumenge, a partir del primer dia laborable. Quan per aquests motius, el treballador/a necessiti fer un desplaçament, el termini serà de 4 dies.

2 dies en cas de malaltia greu, mort o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (inclou: pares, fills, germans, avis, nets). Quan per aquests motius, el treballador/a necessiti fer un desplaçament, el termini serà de 4 dies.

Els 2 dies en cas d'hospitalització de parents fins a segon grau poden ser gaudits en el moment d'aquesta hospitalització o justament després que aquest hagi estat donat d'alta de l'hospital.

2 dies en cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de familiars fins al 2n grau. Quan per aquests motius, el treballador/a necessiti fer un desplaçament, el termini serà de 4 dies.

1 dia natural per mort de parents fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat (inclou: oncles i nebots). En aquest darrer cas, i quan, per aquests motius, el treballador/a necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini es de 4 dies.

Qualsevol fet dels esmentats donarà lloc a un únic permís retribuït i no es podran acumular els dies previstos per a cadascuna de les circumstàncies esmentades, tot i que l'empleat/da podrà gaudir del permís que li sigui més profitós.

3. 1 dia en els casos següents:

- Per trasllat de domicili habitual del treballador/a.
- Matrimoni de fills, pares o germans, el dia del casament.

4. El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, inclòs l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional

un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta norma disposi quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

5. Gaudir dels permisos necessaris per assistir a exàmens, així com una preferència a escollir torn de treball, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

En el cas que l'empleat cursi estudis universitaris (MBA o similars), pot gaudir d'un permís retribuït quan es presenti a examen.

Si aquesta prova la fa a la tarda, s'ha de considerar permís retribuït tot el dia. En el cas que la faci al matí, pot gaudir de la tarda del dia anterior i del matí de l'examen com a permís retribuït i s'ha de reincorporar al lloc de treball a la tarda.

Per poder aplicar aquesta norma cal que els estudis siguin a càrrec de l'empleat/da, informar RH de la matriculació a l'inici de l'any acadèmic i lliurar fotocòpia de la matrícula a RH. També és convenient anar informant a RH de l'evolució d'aquests estudis per mantenir actualitzat l'historial.

6. Pel que fa a la maternitat, lactància i guarda legal s'ha de complir amb el que disposa la normativa vigent. A petició del treballador/a i, amb l'acord previ amb l'empresa, es poden acumular les hores de lactància en dies complets.

Article 27. Comitè d'Empresa

a) El Comitè d'Empresa té les competències següents:

1. L'empresa l'ha d'informar trimestralment sobre l'evolució general del sector econòmic al qual pertany l'empresa, sobre la situació de la producció i les vendes de l'entitat i l'evolució probable de l'ocupació en l'empresa.
2. Conèixer el balanç, el compte de resultats i la memòria de l'exercici (l'empresa no està obligada a lliurar copia d'aquesta documentació).
3. Ser informats amb caràcter previ a la seva execució per l'empresa, sobre les reestructuracions de plantilla, tancaments totals o parcials, definitius o temporals, i les reduccions de jornada; sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions empresarials i sobre els plans de formació professional de l'empresa.
4. Ser informats de l'estudi de temps, establiments de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.
5. Ser informats sobre fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa, quan això suposi qualsevol incidència que afecti el volum de l'ocupació.
6. Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin a l'empresa, així com dels documents relatius al final de la relació laboral.
7. Ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus.
8. Ser informats pel que fa a les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seves conseqüències i els índexs de sinistralitat.
9. Quan el Comitè d'Empresa ho sol·liciti, la companyia lliurarà la següent documentació:

- Llista d'hores extres.
- Llista d'absentisme.
- Cens d'empleats.
- Còpia del RNT (TC-2) i DCL (TC-1).

10. Ha d'exercir una tasca de vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral de la Seguretat Social i ocupació, així com la resta dels pactes, condicions i usos d'empresa en vigor, formulant, si s'escau, les accions legals oportunes davant l'empresari i els organismes o tribunals competents.

Tasca de vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament de la feina a l'empresa.

11. Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir compliment de totes les mesures que procurin el manteniment o l'increment de la productivitat a l'empresa.

12. Es reconeix al Comitè d'Empresa capacitat processal, com a òrgan col·legiat, per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de la seva competència.

13. Els membres del Comitè d'Empresa han de mantenir secret professional en tot el que fa referència als apartats 1, 2, 3, 4, 5 i 9 d'aquest article, encara després d'haver deixat de pertànyer al Comitè d'Empresa, i en especial en totes aquelles matèries sobre les quals la direcció assenyalí expressament el caràcter reservat.

14. El Comitè ha de vetllar perquè en totes les actuacions de processos de selecció de personal es compleixi la normativa vigent i els principis de no-discriminació i igualtat de sexes.

b) El Comitè d'Empresa té les garanties següents:

1. Cap membre del Comitè d'Empresa no pot ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dins de l'any següent del seu cessament, llevat que aquest es produeixi per revocació o dimissió i sempre que l'acomiadament o la sanció es basin en l'actuació del treballador en l'exercici legal de la seva representació.

Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per suposades faltes greus o molt greus obeïssin a altres causes, ha de tramitar-se expedient contradictori, en el qual han de ser escoltats, a més de l'interessat, el Comitè d'Empresa.

En el cas d'acomiadament declarat improcedent de representants legals dels treballadors, l'opció correspon sempre a aquests, i és obligada la readmissió si el treballador opta per aquesta.

Tenen prioritat de permanència a l'empresa o centre de treball, respecte dels altres treballadors, en els casos de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

2. No poden ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per causa o raó de l'exercici de la seva representació.

3. Poden exercir la llibertat d'expressió en l'interior de l'empresa, en les matèries pròpies de la seva representació, i poden publicar o distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del procés productiu, aquelles publicacions d'interès laboral o social, comunicant tot això prèviament a l'empresa, i exercint aquestes tasques d'acord amb la normativa vigent sobre això.

Article 28. *Llei d'igualtat*

Un dels objectius primordials de l'empresa ha de ser el de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral d'homes i dones.

Per això, s'adoptaran les mesures necessàries per a garantir en tot moment, la igualtat d'oportunitats en tots els aspectes relacionats amb el treball, i molt especialment en:

- Accés a l'ocupació, amb idèntics processos de selecció independentment del sexe i de la situació personal de qui opti al treball.
- Accions en matèria de classificació professional, promoció i de formació professional, garantit en tot moment la igualtat d'oportunitats per a promocionar professionalment a llocs de treball de superior categoria en l'empresa.
- Polítiques tendents a la igualtat retributiva per aconseguir una equitat salarial en llocs d'ídèntica responsabilitat, deixant al marge les circumstàncies personals i professionals que ostentin els empleats respecte de l'empresa (antiguitat, condicions més beneficioses, drets preexistents, etc.)
- Aconseguir una major i millor conciliació de la vida laboral i familiar d'homes i dones, a través de campanyes de sensibilització, difusió dels permisos i excedències legals existents.
- Promoure i adoptar quantes accions resultin necessàries per assolir un clima en el treball adequat, prevenint conductes que puguin ser constitutives d'assetjament moral i sexual.
- Promoure la igualtat d'oportunitats per a qualsevol treballador/a per a poder presentar-se a la cobertura dels llocs de treball vacants que puguin existir, amb independència del sexe o orientació sexual, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o relació de parentiu amb altres treballadors/res del centre de treball que prestin serveis professionals; i sense perjudici de respectar en tot cas l'establert en la normativa vigent sobre la capacitat laboral per a poder ocupar adequadament el lloc de treball a ocupar i les previsions contingudes en els articles precedents, en matèria de Política de contractació de familiars.
- Garantir la cobertura de vacants mitjançant un sistema públic i objectiu de selecció, on prèviament es donarà publicitat sobre el lloc de treball que s'hagi de cobrir, amb els requisits que s'exigeixen per al mateix, a l'efecte de que qualsevol persona que estigui interessada es pugui presentar a aquest procés de selecció.

Article 29. *Regim disciplinari*

En matèria disciplinària, seran aplicables les disposicions del capítol IV (Règim de faltes i sancions) del laude arbitral de data 4 de juny de 1996, de les indústries d'alimentació, que s'adjunta com annex 2.

Article 30. *Denúncia i revisió*

La denúncia del present Conveni per a la negociació d'un de nou que ha de ser vigent a partir de la seva fi, ha de comunicar-se a l'altra part d'una manera fefaent, de manera que s'insti per a la negociació d'un nou Conveni, amb 30 dies d'antelació a la finalització de la seva vigència.

En finalitzar el present Conveni, si no ha estat substituït per un altre, les clàusules normatives han de ser prorrogades automàticament fins que siguin canviades per l'acord d'un nou Conveni o per un pacte amb el Comitè d'Empresa. Quant a les clàusules obligants, perden la seva vigència en extingir-se el present Conveni, o, en cas que hi hagi converses per a la consecució d'un de nou, les clàusules obligants s'han de prorrogar fins a la consecució d'un nou acord, i aquesta pròrroga és com a màxim de 3 mesos des de l'extinció del present Conveni.

Son clàusules normatives totes aquelles que es refereixen a organització de la feina, torns, categories, vacances i estructura de salaris; la resta tenen la consideració d'obligants.

Article 31. Pla de pensions

L'empresa es compromet a mantenir un Pla de pensions amb els treballadors/res que tinguin 2 anys d'antiguitat com a mínim. Les aportacions del Pla es basen en una aportació fixa per part de l'empresa, amb la possibilitat de fer aportacions addicionals per part del treballador/a.

(Vegeu el Reglament d'especificacions del Pla de pensions de Jacobs Douwe Egberts ES, SLU, amb data d'entrada en vigor l'1 de gener de 1996.

Article 32. Inaplicació del règim salarial

Els increments salarials que resultin d'aquest Conveni no són aplicables per al cas de que l'empresa objectivament situacions de dèficit o pèrdues mantingudes en els exercicis comptables immediatament anteriors a cada any natural de la seva vigència. Es tindran en compte les previsions de l'exercici en els quals es plantegi la inaplicació.

Si l'empresa es troba en aquesta situació informarà a la Comissió Paritària abans del 30 de març de l'any corresponent.

En aquests casos, la fixació de l'augment es traslladarà a les parts. Per valorar aquesta situació es tindran en compte circumstàncies com l'insuficient nivell de producció i vendes, i s'atendran les dades que resultin de la comptabilitat de les empreses, dels balanços i comptes de resultats.

En cas de discrepància sobre la valoració d'aquestes dades es poden utilitzar informes d'auditors o de censors jurats de comptes, atenent la circumstància i dimensió de les empreses.

Els representants dels treballadors estan obligats a tractar amb la major reserva la informació rebuda i les dades a què hagin tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs precedents.

En tot cas, s'entén que el que estableixen els paràgrafs que precedeixen només afecta el contingut salarial, trobant-se obligada l'empresa, per la resta el contingut del Conveni.

L'anterior regulació queda referida als supòsits d'inaplicació de l'increment salarial anual, la qual cosa no és obstacle perquè les empreses durant la vigència del Conveni col·lectiu pugui acudir al procediment de desvinculació salarial quan es donin els supòsits i en els termes i condicions regulats en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

En cas que es vulgui aplicar el procediment d'inaplicació salarial de l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, i un cop finalitzat sense acord el període de consultes preceptiu, qualsevol de les parts poden sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària, que haurà de resoldre-la en un termini no superior a 10 dies hàbils. Quan s'hagi sol·licitat la participació de la Comissió Paritària o aquesta hagi estat incapaç d'assolir un acord en el termini establert, qualsevol de les parts pot sol·licitar un laude arbitral al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) perquè resolgui la discrepància. Quan una de les parts sol·liciti sotmetre la discrepància al laude arbitral del TLC, l'altra part haurà d'acceptar l'esmentada sol·licitud.

ANNEX 1. TAULES SALARIALS

TAULA SALARIAL 2017:

Grup	Salari brut anual
Grup 0	52.876,73
Grup 1	44.651,44
Grup 2	35.251,16
Grup 3	
Nivell A	23.500,78
Nivell B	
Grup 4	18.800,60

TAULA SALARIAL 2017:

Grup	Salari base anual
Grup 0	53.405,50
Grup 1	45.097,96
Grup 2	35.603,67
Grup 3	
Nivell A	23.735,79
Nivell B	
Grup 4	18.988,61

ANNEX 2. RÈGIM DISCIPLINARI

1. Lleus:

- a) Impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida del treball fins a 3 ocasions en 1 mes per un temps total inferior a 20 minuts.
- b) Inassistència injustificada al treball d'1 dia durant el període d'1 mes.
- c) No comunicació amb l'antelació prèvia deguda de la inassistència al treball per motius justificats, a menys que s'acrediti la impossibilitat de la notificació.
- d) Abandonament del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps i sempre que allò no hagués causat risc a la integritat de les persones o de les coses, en aquest cas podrà ser qualificat, segons la gravetat, com a falta greu o molt greu.
- e) Desatenció i falta de correcció en el tracte amb el públic quan no perjudiquen greument la imatge de l'empresa.
- f) Les distraccions en la conservació del material que es tingués a càrrec o fos responsable i que produeixin deterioraments lleus en el mateix.

2. Greus:

- a) Impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida del treball fins a 3 ocasions en 1 mes per un temps total de fins a 40 minuts.
- b) Inassistència injustificada al treball de 2 a 4 dies durant el període d'1 mes.
- c) El destorb, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguessin incidència en la Seguretat Social.
- d) La simulació de malaltia o accident, sense perjudici del previngut en el paràgraf e) del següent apartat.
- e) La suplantació d'un altre treballador, alterant els registres i control d'entrada i sortida del treball.
- f) La desobediència a les ordres i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o negligència en el treball, excepte que d'aquelles es derivessin perjudicis greus a l'empresa o comportessin risc d'accident, en aquest cas seran considerades com a faltes molt greus.
- g) La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observades en els útils, eines, vehicles i obres al seu càrrec, quan d'allò s'hagués derivat un perjudici greu a l'empresa.
- h) La realització sense l'oportú permís de treballs particulars durant la jornada així com l'ús dels útils, eines, maquinària, vehicles y, en general, béns de l'empresa per als que no

estigués autoritzat o per a usos aliens als del treball encomanat, inclús fora de la jornada laboral.

- i) El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que no produeixi greu perjudici per a l'empresa.
- j) L'embriaguesa no habitual en el treball.
- k) Falta de neteja i netedat personal quan pugui afectar al procés productiu o a la prestació del servei i sempre que, prèviament, hagués mediat l'oportuna advertència a l'empresa.
- l) L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que d'això no es derivés perjudici greu per a les persones o les coses.
- ll) La disminució del rendiment normal en la feina de manera no repetida.
- m) Les ofenses de paraula proferides o d'obra comeses contra les persones, dins del centre de treball, quan aquestes no revistin acusada gravetat.
- n) Les derivades de l'establert en els apartats 1.d) i e) del present article.
- o) La negligència en la comissió de 5 faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa i sempre que hagués mediat sanció diferent de l'amonestació verbal, dins d'1 trimestre.

3. Molt greus:

- a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida del treball en 10 ocasions durant 6 mesos o en 20 durant 1 any.
- b) La inassistència injustificada al treball durant 3 dies consecutius o 5 d'alterns en un període d'1 mes.
- c) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualssevol altres persones dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada de treball en un altre lloc.
- d) La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte propi o aliè.
- e) El trencament o violació de secrets d'obligada reserva que produeixi greu perjudici per a l'empresa.
- f) L'embriaguesa i la drogodependència durant el treball, sempre que afecti negativament el rendiment.
- g) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.
- h) Les derivades dels apartats 1.d) i 2.f), l) i m) del present article.
- i) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
- j) La inobservança dels serveis de manteniment en cas de vaga.
- k) L'abús d'autoritat exercit pels qui exerceixin funcions de comandament.
- l) L'assetjament sexual.
- ll) La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.

m) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en la qual, anteriorment al moment de la comissió del fet, el treballador hagués estat sancionat 2 o més vegades per faltes greus, tot i de diferent naturalesa, durant el període d'1 any.

Barcelona, 26 de febrer de 2018

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès