



RESOLUCIÓ de 15 de maig de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Jacobs Douwe Egberts Es, SLU (centre de treball de Mollet del Vallès) per als anys 2018-2019 (codi de conveni núm. 08007281011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Jacobs Douwe Egberts, SLU (centre de treball de Mollet del Vallès), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 31 de maig de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Jacobs Douwe Egberts, SLU (centre de treball de Mollet del Vallès) per als anys 2018-2019 (codi de conveni núm. 08007281011994) 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.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA JACOBS DOUWE EGBERTS ES, SLU (CENTRO DE TRABAJO DE MOLLET DEL VALLES) PARA LOS AÑOS 2018-2019

Artículo 1. *Ambito 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 Valles. Las condiciones económicas mínimas establecidas en el Anexo 1, serán de aplicación a todo el personal.

Artículo 2. *Vigencia y duración*

La vigencia del presente convenio abarcará el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2019, 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 2018: Incremento salarial del 2% sobre todos los conceptos económicos salariales fijos previstos en el convenio (salario base, complemento personal, complemento antigüedad y complemento adecuación).

Este incremento será consolidable y tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2018.

3.1.2. Segundo año de vigencia 2019: Incremento salarial del 1,50% sobre todos los conceptos económicos salariales fijos previstos en el convenio (salario base, complemento personal, complemento antigüedad y complemento adecuación). Este incremento salarial será consolidable.

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

3.2. Adicionalmente, para el año 2019: Se establece una retribución variable que tendrán derecho a percibir aquellos/as 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 dos KPIs que estarán vinculados a los objetivos globales de la planta y a la seguridad de la planta (excluyendo el TIR). Estos KPIs así como el grado de consecución necesario se definirá por parte de la compañía durante el mes de diciembre de 2018.

3.3. Cláusula de revisión salarial: Si al finalizar el año 2019 la suma del IPC final de los años 2018 y 2019 fuera superior al 3,5%, se procederá a actualizar las tablas salariales para el año 2020 en la diferencia entre la suma de los IPC indicados y el 3,5%. Es decir:

$(IPC \text{ final } 2018 + IPC \text{ final } 2019) - 3,5\% = \%$ en el que se incrementará el salario base, complemento personal, complemento antigüedad y complemento adecuación del año 2020.

Esta actualización no conllevará el pago de cantidad alguna, sino únicamente la actualización de la tabla y conceptos salariales indicados. Dicha actualización no será de aplicación hasta que se firme un nuevo convenio colectivo.

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/as empleados/as tuviera asignadas en la fecha del 31 de diciembre de 2017 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 tres. 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, complemento personal, 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 1776 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 8.00 horas y 9.00 horas
- Salida entre 17.15 horas y 19.30 horas

La comida del mediodía tendrá un tiempo disponible de 30 minutos como mínimo entre las 13.00 y las 15.00 que no se considera jornada de trabajo. Si la ausencia es superior a una 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 a partir de las 15.00 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.
- Turno partido: horario en función de departamento.

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/as 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/la trabajador/a entrante.

En el supuesto que el/la trabajador/a entrante no se presentara a realizar su turno, el/la 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/la trabajador/a al uso del comedor sin cargo alguno por la comida.

Asimismo y, para el caso de que algún/a 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.

El personal a turno partido dispondrá de un mínimo de 30 minutos hasta un máximo de 1 hora para la comida, debiendo adaptar el horario en consecuencia.

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 ocho.

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/a 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/as los/as 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 dos semanas de planificación del turno) se abonará un plus nocturnidad cuyo importe será el valor de dos horas extras festivas por jornada de trabajo. A efectos del cálculo de este plus, el valor de la hora extra festiva será el que se venía abonando en el año 2017 (que era el importe que había sido congelado en 2012, incrementado en un 1,5% para el año 2016, y en un 1% para el 2017), incrementado anualmente en el mismo porcentaje que se ha pactado como incremento salarial en el artículo 3.1.1 y 3.1.2.

El personal de nueva incorporación percibirá el importe reflejado para la hora extra festiva en el artículo 8 del convenio.

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 dos 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 una 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/as 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 vayan 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 = 51EUR/noche.

7.4 Para el caso de que resulte necesario planificar un turno de noche de más de dos semanas se abonará un plus de nocturnidad de 48 EUR 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 dos 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 dos 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 6.00 hasta las 22.00 horas fuera del horario laboral se abonarán con una bonificación del 75% sobre los conceptos salario base, complemento personal, 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 6.00 horas del lunes siguiente, así como los días festivos y las comprendidas de lunes a viernes entre las 22.00 y las 6.00 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/la trabajador/a tendrá derecho al disfrute de 2 días adicionales que el/la trabajador/a podrá escoger compensar con una de las siguientes modalidades:

1. Compensación económica de 2 días como hora extra normales
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/la 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/la trabajador/a y empresa los fijarán en la negociación del calendario laboral correspondiente.

En caso de baja en período vacacional el/la 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/la 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 seis 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 caño durante la vigencia de este Convenio, asciende a 3.247,54 EUR para el año 2018 y 3.296,25 EUR para el año 2019. 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 tomará 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/as 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/a 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 cuatro mensualidades de su último salario real-percibido, con un mínimo de 9.426,75 EUR para el año 2018 y 9.568,15 EUR para el año 2019, 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 29.696,55 EUR para el año 2018 y 30.141,99 EUR para el año 2019. Este seguro cubrirá el riesgo de todos los días del año y durante las veinticuatro 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/la 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 dos sobrevivientes)
- hermanos/hermanas (a partes iguales)

Artículo 15. *Acciones formativas*

Las acciones formativas impulsadas por la empresa para el desarrollo de la mejora profesional de los/as 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 festivas, 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 recogidas, 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 0,35 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 de hasta 16 años de edad la cantidad bruta de 440,65 EUR para el año 2018 y 447,26 EUR para el año 2019, por hijo y año. A partir de los 17 años de edad y hasta los 22 años se percibirá dicha ayuda siempre que:

- Los hijos/as no desarrollen actividad laboral alguna, y
- se acredite un mínimo de 240 horas anuales de formación.

Asimismo, y durante la vigencia de este Convenio, cualquier trabajador/a que acredite tener algún/a hijo/a con alguna disminución física o psíquica de hasta 22 años de edad, y que no desarrollen actividad laboral alguna, recibirá la cantidad bruta de 1.592,04 EUR para el año 2018 y 1.615,92 EUR para el año 2019, por hijo y año.

A los efectos de lo previsto en este artículo, se tendrá en cuenta la edad que acredite el hijo/a a fecha 30 de septiembre del año correspondiente.

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/a empleado/a contraiga matrimonio o con ocasión de nacimiento de hijo/a, la cantidad bruta de 1.406,73 EUR para el año 2018 y 1.427,83 EUR para el año 2019. 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/a 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 o 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 un coste económico de 119 EUR (IVA incluido).

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 423,30 EUR brutos anuales para el año 2018 y 429,65 EUR brutos anuales para el año 2019, que se abonarán junto con la nómina del mes de mayo para el año 2018, y en el mes de mayo para el año 2019.

Artículo 20. *Seguridad y salud*

El Comité de Seguridad e Higiene que está compuesto por cuatro miembros, dos de ellos nombrados por el Comité de Empresa y los otros dos 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/las 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 dos 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
- Gorra de seguridad

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 tres miembros en representación de los empleados, y tres miembros en representación de la empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de parte en un plazo máximo de quince días, y una vez transcurrido este plazo o no haber llegado a acuerdo en el plazo de un 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: Sres.: Amparo Pino, Rafael Gonzalez y Daniel Safont, 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/las 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 ó 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/la trabajador/a, previa justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente, además de aquellos supuestos que prevea el convenio colectivo sectorial y el Estatuto de los trabajadores:

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. 3 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 el previsto en el apartado 2.b.

3 días en caso de enfermedad grave 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 el previsto en el apartado 2.b.

Los tres 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.

3 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 el previsto en el apartado 2.b.

4 días por fallecimiento de cónyuge y de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, independientemente de si hay desplazamiento o no. En caso de que se precise realizar un desplazamiento, el plazo será el previsto en el apartado 2.b.

1 día natural por fallecimiento de parientes hasta 3er 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 el previsto en el apartado 2.b.

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.

- 2.b. En caso de desplazamiento, y a los efectos previstos en el Estatuto de los trabajadores, se establece que en caso de desplazamiento de 250 km. o más desde el domicilio del trabajador/a al lugar de destino, los permisos previstos en el punto 2 se incrementarán en 2 días.

3. Un día en los siguientes casos:

- Por traslado del domicilio habitual del/la 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/la 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.
7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
8. 12 horas anuales para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad (padre, madre, hijo, hija) a consultas médicas.

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 - A petición del comité de empresa se entregará el balance, la cuenta de resultados y la memoria del ejercicio si los hubiera.
- 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...)

- 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, 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 substituido 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 tres 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/as trabajadores/as que tengan como mínimo dos 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/la 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*

I. Inaplicación del incremento 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.

En caso de no alcanzarse un acuerdo, se acudirá al mismo procedimiento señalado para el caso de la inaplicación del régimen salarial indicado en el siguiente punto II del presente artículo.

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 incremento salarial, hallándose obligada la empresa, por el resto el contenido del Convenio.

II. Inaplicación del régimen salarial:

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.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO 1. TABLAS SALARIALES

Tabla Salarial 2018

GRUPO	Salario bruto anual
GRUP 0	54.473,61 EUR
GRUP 1	45.999,92 EUR
GRUP 2	36.315,74 EUR
GRUP 3	
Nivel A	24.210,51 EUR
Nivel B	24.210,51 EUR
GRUP 4	19.368,38 EUR

Tabla Salarial 2019

GRUPO	SALARIO BASE ANNUAL
GRUP 0	55.290,71 EUR
GRUP 1	46.689,92 EUR
GRUP 2	36.860,48 EUR
GRUP 3	
Nivel A	24.573,66 EUR
Nivel B	24.573,66 EUR
GRUP 4	19.658,91 EUR

ANEXO 2. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1. LEVES

- a) Impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta 3 ocasiones en 1 mes por un tiempo total inferior a 20 min.
- b) Inasistencia injustificada al trabajo de 1 día durante el período 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 períodos 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 al 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 período 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 al 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.

Barcelona, 15 de maig de 2019

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