



RESOLUCIÓ de 31 de juliol de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fleer Española, SL per als anys 2017-2019 (codi de conveni núm. 08102772012019).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fleer Española, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 29 de març de 2019, 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 Fleer Española, SL per als anys 2017-2019 (codi de conveni núm. 08102772012019) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA FLEER ESPAÑOLA, S. L. PER ALS ANYS 2017 AL 2019

Capítol 1 Disposicions generals

Article 1. Àmbit d'aplicació

Les disposicions d'aquest Conveni col·lectiu de treball seran d'aplicació a tota la plantilla de l'empresa Fleer Española, SL que presti serveis o estiguin adscrits al seu centre de treball d'Olesa de Bonesvalls.

Article 2. Parts legitimades

El present Conveni ha estat celebrat per la representació legal de l'empresa i la dels treballadors amb absolut respecte a la autonomia de la voluntat proclamada en l'article 37 de la Constitució Espanyola.

Article 3. Vigència i durada

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor en la data de la seva signatura, però tindrà eficàcia des del dia 1 de gener de 2017 fins el 31 de desembre de 2019, prorrogant-se per tàcita reconducció en cas de no existir denúncia escrita per cap de les parts amb una antelació de dos mesos –com a mínim– a la seva expiració, o qualsevol de les seves pròrrogues.

La pròrroga serà d'any en any en els seus propis termes en quant no sigui denunciat, per alguna de les parts en temps y forma.

Denunciat el conveni, i fins que les parts no arribin a un acord, es produirà la ultra activitat del citat conveni fins que no es pacti un de nou en l'àmbit del centre de treball de Fleer Española, SL.

Sens perjudici d'això, i en el ben entès que les parts signats consideren que el present conveni col·lectiu és l'instrument més adequat i eficaç per regular les relacions laborals en el citat àmbit de de Fleer Española, SL, s'estableix que una vegada denunciat el conveni col·lectiu en els termes establerts, les parts hauràn d'iniciar de manera proactiva un procés de negociació per pactar un nou conveni en l'àmbit de Fleer Española, SL. Amb aquest objectiu, establiran un calendari de reunions de la comisió negociadora amb la freqüència necessària per tal d'arribar a un acord en un període de temps raonable.

Si transcurreguts dos anys desde la denuncia del conveni no hagués estat possible arribar a un acord sobre les noves condicions en el citat l'àmbit de Fleer Española, SL, els salaris que consten en les taules annexes a aquest conveni es veuràn incrementades en un 1'5 %.

Article 4. *Comissió Paritària*

Segons el que disposa l'article 91 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, s'estableix una Comissió Paritària amb domicili a la Avinguda del Hospital, s/n, 08795 Olesa de Bonesvalls (Barcelona) per a la interpretació de les controvèrsies que es derivin de l'aplicació del contingut d'aquest Conveni i totes aquelles qüestions que li siguin atribuïdes per les parts de mutu acord.

Tanmateix, tindrà competència en la resolució dels supòsits de desacord, en relació a la inaplicació de les condicions establertes en el Conveni col·lectiu, de conformitat a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

Estarà formada per dos representants de l'empresa i per dos representants dels treballadors, ambdues representacions podran estar assistides d'assessors amb veu però sense vot.

El procediment per dur a terme la resolució de les matèries que li son encomanades serà el següent:

1. La part afectada s'haurà de dirigir a la Comissió Paritària mitjançant escrit en el qual expressi la controvèrsia de la que es tracti.
2. En el termini de quinze dies la Comissió Paritària s'haurà de pronunciar sobre això.
3. Les decisions de la Comissió s'adoptaran per majoria de vots de cada representació.
4. En cas de no haver-hi acord entre les parts, aquestes es sotmetran a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya en el termini de 7 dies.

Tot el que s'ha dit, s'entén sense perjudici del dret que assisteix a les parts, d'accions davant la jurisdicció laboral.

Article 5. *Absorció i compensació*

No seran compensables, ni absorbibles, en cap cas els increments salarials acordats en aquest conveni.

Article 6. *Mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes*

L'empresa té el deure de preveure mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit laboral.

Capítol 2 **Organització, prevenció i higiene**

Article 7. *Roba de feina i prevenció de riscos laborals*

El personal s'haurà de presentar al seu lloc de treball net i amb la roba de feina neta. La roba de feina lliurada per l'empresa serà d'utilització obligatòria pels treballadors i s'haurà de portar cobrint totes les parts del cos per les quals estan pensades.

A les zones de producció, no es podran portar objectes que siguin susceptibles de caure, desprendre's o que presentin problemes d'higiene com ara joies, rellotges, anells, cadenes, arracades, o ornaments (com "pírcings").

Les còfies o gorres i protector barba son d'ús obligatori, per a tot el personal que treballi o tingui accés a les zones de fàbrica i magatzems, així com els EPI's.

Les empreses facilitaran als seus treballadors/ores la roba de feina que s'esmenta a continuació, segons les indicacions que pugui donar en cada moment el servei de prevenció:

- a) jaquetes curtes, bates, granotes o equivalent.
- b) gorres, còfies i barbers.
- c) pantalons.
- d) guants.
- e) davantals i eixugadors.
- f) màscares
- g) botes d'aigua per als treballadors/ores que efectuin les tasques de netedat.

Així mateix, i sempre que ho estableixi el servei de prevenció, es dotarà als treballadors/ores que estiguin exposats a temperatures de 17°C o inferiors de la roba de feina adequada per combatre el fred als seus llocs de treball que, com a mínim seran els següents:

- a) samarretes apelfades
- b) braga
- c) calçat apropiat
- d) guants (personal de cambres)

S'ha de respectar tota la normativa i instruccions en matèria preventiva. Entre altres, s'han de respectar totes les indicacions y sistemes de seguretat de la maquinària de l'empresa.

En tot el no previst en aquesta matèria, cal atènyer-se al que disposa la Llei de prevenció de riscos laborals, Llei 31/95 de 8 de novembre.

Article 8. Manipuladors/es d'aliments

Els/les treballadors/es que per la seva activitat laboral tenen contacte directe amb els aliments durant la seva preparació, fabricació, transformació, elaboració, envasat, emmagatzemat, transport, distribució, venda, subministrament i servei al consumidor, hauran de complir plenament les normes vigents en aquesta matèria.

Qualsevol persona que pateixi una malaltia de transmissió alimentària, o que estigui afectada, entre altres patologies, d'infeccions cutànies o diarrea, que puguin causar la contaminació directa o indirecta dels aliments amb microorganismes patògens, haurà d'informar sobre la malaltia o els seus símptomes al responsable específic o serveis metges designats per l'empresa, amb la finalitat de valorar conjuntament la necessitat de sotmetre's a examen mèdic i, en cas necessari, la seva exclusió temporal de la manipulació de productes alimentaris.

Les persones de les quals el responsable específic o serveis mèdics designats per l'empresa sàpiguin o tinguin indicis raonables que es troben en les condicions esmentades en el paràgraf anterior, hauran de ser excloses de treballar en zones de manipulació d'aliments.

L'incompliment per part dels treballadors de les disposicions previstes en aquest article podran ser sancionats per l'empresa d'acord amb el règim disciplinari previst en aquest conveni.

L'empresa garantirà que els manipuladors d'aliments disposin d'una formació adequada en higiene dels aliments d'acord amb la seva activitat laboral.

La formació i supervisió dels/les manipuladors/es d'aliments estaran relacionades amb la tasca que realitzen i amb els riscos que impliquen les seves activitats per a la seguretat alimentària.

Els programes de formació s'hauran de desenvolupar i, en el seu cas, s'impartiran per la pròpia empresa o entitat autoritzada per l'autoritat sanitària competent, i seran d'assistència obligada per part del treballador/a, sempre que tingui lloc en hores de treball o no ser-ho sigui acordat realitzar-los de forma explícita i de comú acord entre empresa i treballador/a.

Article 9. *Revisions mèdiques*

Tot el personal de l'empresa, de forma preceptiva, estarà subjecte a l'establert, en quant a medicina en el treball i vigilància de la salut, a la Llei de prevenció de riscos laborals.

Cap treballador/a serà admès en llocs de treball que pugui afectar la seguretat alimentària en l'empresa, sense previ reconeixement mèdic d'aptitud, que tindrà les següents finalitats:

1. Diagnosticar l'existència de malalties infeccioses, contagioses o parasitàries o aquelles malalties específiques.
2. Valorar la capacitat de l'aspirant per al treball en general.
3. Determinar si el reconegut presenta predisposició a malalties que poguessin produir-se o agreujar-se per la tasca a la qual serà destinat.

L'esmentat reconeixement mèdic haurà de ser realitzat pels serveis mèdics d'entitat legalment autoritzada.

Capítol 3 **Grups professionals i formació professional**

Article 10. *Grups professionals*

Tots els treballadors i treballadores afectats per aquest Conveni col·lectiu estan adscrits a un determinat grup professional i a un nivell retributiu, en funció dels factors de qualificació que en el present article es defineixen.

En el cas de concurrència en un lloc de treball, de tasques bàsiques corresponents a diferents nivells retributius del mateix grup professional, la classificació es farà en funció de les activitats pròpies del nivell retributiu superior. Aquest criteri de classificació no suposarà que s'exclouï, en els llocs de treball de cada nivell retributiu, la realització de tasques complementaries que siguin bàsiques per a llocs classificats en nivells retributius inferiors.

Els grups professionals, així com les definicions dels mateixos, factors de qualificació i nivells salarials, es contemplen al Annex I del present Conveni.

Capítol 4 **Règim de treball**

Article 11. *Contractes eventuais*

En consideració a les característiques de l'activitat de l'empresa, que implica l'existència de períodes freqüents i irregulars en els quals s'acumulen les tasques i/o es produeixen excés de comandes, l'empresa podrà concertar contractes eventuais a l'empara de l'establert en aquest Conveni col·lectiu i a l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, corresponent a la seva finalització per expiració del temps convingut, la indemnització que legalment estigués establerta.

Article 12. *Període de prova*

Qualsevol ingrés a l'empresa serà fet a títol de prova, la durada de la qual serà la següent:

- nivell 1: quatre mesos.
- nivell 2 i 3: dos mesos.
- nivells 4 al 8: un mes.

Article 13. *Preavis de cessament*

El personal al que sigui d'aplicació el present Conveni col·lectiu de treball, que tingui intenció de cessar al servei de l'empresa, haurà de comunicar-ho per escrit, i l'empresa acusarà recepció de la mateixa manera. Aquesta comunicació s'haurà de fer sense abandonar el treball i amb els terminis d'antelació següents (abans de la data de cessament de prestació dels seus serveis):

- Nivells 1, 2 i 3: un mes.
- Nivells 4 a 8: quinze dies.

Si el treballador/a no compleix aquesta obligació, l'empresa tindrà el dret a descomptar-li de la liquidació, l'import de la retribució diària corresponent a cada dia de retard en l'avís.

Article 14. *Excedències*

1. Qualsevol treballador d'ambdós sexes amb una antiguitat en l'empresa d'almenys un any, tindrà dret que se li reconegui la situació d'excedència voluntària, per un termini no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret solament podrà ser utilitzat un altre cop pel mateix treballador, si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. Una vegada sol·licitada la reincorporació, aquesta haurà d'efectuar-se al mateix o equivalent lloc de treball, en un terme màxim de 3 mesos, comptats a partir de la data de la sol·licitud de reincorporació al treball.

2. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com pre adoptiu, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

Així mateix tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, els treballadors per tenir cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raó de edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per ell mateix val, y no desenvolupi cap activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, de la que el període de duració podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant, si dos o mes treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret per el mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Els treballadors que s'acullin a les excedències de l'apartat 2 durant el primer any, tindran dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut l'esmentat termini, la reserva serà d'un lloc de treball similar o equivalent.

Article 15. *Jornada laboral*

15.1. Còmput de jornada

A partir de l'any 2019, el còmput anual d'hores de treball efectiu, serà de 1.776 hores per a la jornada diürna y de 1.737 hores per a la nocturna.

En la jornada continuada, estaran inclosos en el còmput de la mateixa, els 15 minuts de temps de "d'entrepà".

15.2. Distribució irregular

Per necessitats de la producció, i prèvia informació a la representació legal dels treballadors,

l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any, el deu per cent de la jornada de treball.

L'esmentada distribució haurà de respectar en tot cas, els períodes de descans diari i setmanal previstos en la llei, i el treballador haurà de conèixer amb un preavis mínim de set dies naturals, el dia i l'hora de la prestació de treball resultant d'aquella, sens perjudici de necessitats organitzatives o productives urgents.

15.3 Règim de treball a torns

La jornada dels treballadors de producció es realitzarà preferentment mitjançant un sistema de torns (anomenats de "matí", "tarda" i "nit") que seran assignats a cada treballador setmanalment segons necessitats productives. Si es trenca la alternança de torns, s'haurà d'avisar amb 5 dies de antelació, llevat de circumstàncies urgents organitzatives o de producció.

Capítol 5 Règim econòmic

Article 16. *Salari conveni*

Es fixa en les taules salarials de l'annex 3 del present Conveni col·lectiu, el corresponent salari base per grups professionals.

Article 17. *Plus de vinculació*

Aquells treballadors que, a l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu, vinguessin percebent el denominat «plus de vinculació», per aplicació del que preveia l'extint conveni col·lectiu de xocolates, bombons, caramels i xiclets de Barcelona, Lleida i Tarragona, el continuaran percebent, quedant l'esmentat import fix, sense increment i no sent absorbible ni compensable.

Article 18. *Plus nocturnitat*

El personal que treballi en torn de nit, horari compres entre les 22:00 hores i les 6:00 hores, rebrà un complement per dia treballat, denominat plus de nocturnitat, consistent en una percepció del 30% del salari conveni.

En el supòsit de no completar-se el torn de nit es percebrà l'esmentat complement en la proporció de les hores treballades.

Article 19. *Liquidació i pagament de salaris*

El salari establert a la taula salarial adjunta al present Conveni (annex 3) que pogués correspondre, es liquidarà de la següent forma: En dotze pagues de meritació mensual i tres pagues extraordinàries, les quals es percebran en les següents dates: 1 d'abril, 1 de juliol i 10 de desembre.

Malgrat l'assenyalat en el punt anterior, l'empresa podrà abonar els esmentats conceptes retributius en dotze pagues mensuals a menys que qualsevol treballador demani el contrari de forma individual i expressa.

Article 20. *Hores extraordinàries*

A les taules adjuntes dels Annexos 3 i 4 del present Conveni col·lectiu de Treball, s'estableix el valor de les hores extraordinàries per a la vigència i durada del mateix.

Article 21. *Permisos retribuïts*

21.1. En aquesta matèria, s'estarà al que preveu la llei de l'Estatut dels treballadors. S'acompanya, a títol informatiu com Annex II, el text en vigor de l'article 37.3 de la Llei de

l'Estatut dels treballadors.

21.2. No obstant, en el supòsit previst en la lletra b) de l'esmentat article 37.3 de l'Estatut dels treballadors, en cas de que es tracti de parents de primer grau, el treballador previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball pel temps següent:

Tres dies pel naixement de fill, i per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari. Quan amb tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de cinc dies.

21.3 Els permisos per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, es podran gaudir de manera fraccionada i, com a màxim, mentre duri el fet causant, sent necessari efectuar-ho en dies complerts.

21.4 Es tindrà dret a un permís de 1 dia natural, en cas de mort d'oncles i nebots, per consanguinitat, sense dret a desplaçament.

21.5 A efectes del gaudi dels permisos, les parelles de fet degudament registrades, o les parelles estables, d'acord al contemplat a l'article 234-1 de la Llei 25/2010 de 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, tindran els mateixos drets que els matrimonis.

21.6 Sempre que fos possible o que no es doni una situació d'urgent necessitat, s'haurà de pre avisar a l'empresa amb una antelació deguda, sent aquesta –com a mínim– de tres dies hàbils abans del seu inici.

Article 22. *Vacances*

Tot el personal subjecte al present Conveni col·lectiu de treball, tindrà en concepte de vacances anuals, un període de 30 dies naturals, estant-se en quant a la fixació de les mateixes al previst legalment.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

Així mateix, i de conformitat amb l'article 38.3 del Estatut dels treballadors, si el període de vacances coincideix amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les que assenyala el paràgraf anterior que impossibilita al treballador gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador en pot gaudir una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 23. *Increment salarial*

Tot i la vigència del present conveni des de la data de la seva signatura es fa constar que per a l'any 2017, amb efectes de data 1 de gener de 2017, el salari mínim serà el reflectit en la taula annexa, resultant d'aplicar un 2'5% sobre els salaris bases de les taules salarials aplicades arrel del acord salarial pactat a l'empresa a data 21 de febrer de 2014.

Per l'any 2018, es pacta un increment del 1'5% en relació als imports de taules 2017, resultant la taula annexa que serà d'aplicació de 1 de gener a 31 de desembre de 2018.

Per l'any 2019, es pacta un increment del 2% en relació als imports de taules 2018, resultant la taula annexa que serà d'aplicació de 1 de gener a 31 de desembre de 2019.

Incrementos, en tot cas, que respecta el salari mínim interprofessional en el cas del últim nivell professional.

Article 24. *Actualització de salaris i liquidació d'endarreriments*

Els efectes d'aquest Conveni, com s'ha indicat, son a partir de la signatura del conveni, per tant, els treballadors veuran incrementat el seu salari des de aleshores.

Sense perjudici d'això, els endarreriments salarials derivats de les taules que consten en el present Conveni col·lectiu, es faran efectius a cadascun dels treballadors que prèviament els hagin acceptat per escrit, com a màxim als tres mesos immediatament posteriors a la publicació del conveni al DOGC.

Si durant els anys de vigència del present Conveni col·lectiu (sense incloure les seves possibles prorroques) el resultat econòmic anual després d'impostos de Fleer Española, SL no es negatiu, les taules salarials corresponents a partir de l'any següent al que s'hagi obtingut aquest resultat seran —com a mínim— en els import vigents a l'empresa durant l'any 2013 (fins el límit que amb aquest increment la companyia no entri en resultat negatiu).

Capítol 6 Règim inaplicació conveni

Article 25. *Inaplicació condicions de treball establertes al conveni*

Serà de plena aplicació el previst a l'apartat 3 de l'article 82 de l'Estatut dels treballadors.

En cas de discrepàncies en relació a la no aplicació de les condicions de treball previstes al Conveni, qualsevol de les parts podrà sotmetre les mateixes a la Comissió Paritària del Conveni que disposarà de 7 dies per pronunciar-se.

De no arribar-se a un acord en el termini abans esmentat, s'haurà de sotmetre la qüestió al procediment de mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, al qual es podrà acudir prèvia sol·licitud de qualsevol de les parts, en un nou termini de 7 dies.

En cas de no haver-se solucionat la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la qüestió a la comissió consultiva nacional de convenios colectivos, o a l'òrgan autonòmic equivalent.

Capítol 7 Règim sancionador

Article 26. *Faltes*

Els treballadors podran ser sancionats per la direcció de l'empresa en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes que s'estableixen a continuació.

Faltes lleus:

1. tres faltes de puntualitat durant un mes, amb retards inferiors a 15 minuts sense causa justificada.
2. no comunicar amb l'antelació deguda una absència per causa justificada, o en 24 hores la baixa corresponent d'incapacitat temporal, tret que s'acrediti la impossibilitat de fer-ho.
3. les discussions que repercuteixin en la bona marxa de la producció.
4. la falta d'assistència d'un dia de treball durant un mes sense causa justificada.
5. la falta d'higiene i netedat, sobretot després de la utilització dels serveis sanitaris.

6. l'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, sempre que no tingui transcendència greu per a la integritat física o la salut dels treballadors.

Faltes greus:

1. faltar dos dies al treball sense causa justificada.
2. la simulació de malalties o accidents, o demanar permisos al·legant causes no existents.
3. simular la presència d'un altre treballador/a valent-se de la seva firma, fitxa o targeta de control.
4. les faltes comeses contra la disciplina del treball, o contra el respecte degut als companys, superiors o subordinats.
5. la falta reiterada de netedat i deixadesa personal.
6. la imprudència que impliqui risc greu d'accident o avaria a les instal·lacions. Podrà ser considerada falta molt greu si existeix malícia.
7. realitzar, sense la corresponent autorització, treballs personals o utilitzar les dependències de l'empresa en benefici propi.
8. més de tres faltes de puntualitat durant un mes, amb retards de menys de 15 minuts.
9. tres faltes de puntualitat de més de 15 minuts durant un mes.
10. cometre quatre faltes de caràcter lleu en el període de dos mesos.
11. fumar o menjar al lloc de treball, així com no complir les normes específiques d'avertiment de riscos laborals en l'activitat alimentària.
12. l'incompliment o la inobservança de les especificacions de qualitat als productes o en els processos de producció o dels procediments, segons l'article 10 e).
13. la negativa del treballador/a a seguir cursos de formació establerts dins de la seva jornada laboral.
14. l'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, quan l'incompliment suposi un risc de danys greus per a la seguretat o la salut dels treballadors.

Faltes molt greus:

1. la indisciplina o desobediència en el treball.
2. faltar al treball més de dos dies al mes sense causa justificada.
3. el frau, furt o robatori, tant als companys, a l'empresa o a qualsevol altra persona dins dels locals de la mateixa.
4. la simulació comprovada de malaltia.
5. els maltractaments de paraula o obra, la falta greu de respecte i consideració als caps, companys, subordinats o als seus familiars.
6. l'embriaguesa o toxicomania, habituals o no.
7. no guardar el sigil professional.

8. la realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.
9. la reincidència en quatre faltes lleus i/o una de greu dins del període d'un any.
10. la falta de respecte a la intimitat i la consideració deguda a la dignitat personal.
11. les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual exercides sobre qualsevol treballador/a. Aquests supòsits, en el cas de ser comeses de posicions de superioritat jeràrquica i aquells que es cometin sobre persones amb contracte no indefinit, portaran a mes aparellada la inhabilitació per a l'exercici de funcions d'autoritat o càrrec de responsabilitat.
12. reiteració en l'incompliment o inobservança de les especificacions de qualitat als productes o en els processos de producció o dels procediments, segons l'article 10.e).
13. l'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, quan l'incompliment suposi un risc greu i imminent per a la seguretat o salut dels treballadors.

Article 27. Sancions

Les sancions màximes que serà procedent imposar en cada cas, segons les faltes comeses, seran les següents:

1. Per falta lleu: amonestació verbal, escrita o suspensió durant 2 dies d'ocupació i sou.
2. Per falta greu: suspensió d'ocupació i sou de 5 a 10 dies.
3. Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou per mes de 15, fins a 60 dies, o rescissió del contracte de treball.

Article 28. Prescripció

Les sancions que seria procedent imposar, segons les faltes comeses, prescriuran en els terminis següents:

- falta lleu al cap de 10 dies
- falta greu al cap de 20 dies
- falta molt greu al cap de 60 dies

A partir de la data en la que l'empresa es coneixedora de la falta i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comeses.

Article 29. Procediment

Les sancions requeriran comunicació escrita dirigida al treballador, en què consti la data i els fets que la van motivar. En cas de sancions de faltes greus i molt greus, l'empresa comunicarà la sanció als representants dels treballadors.

Capítol 8 Règim assistencial

Article 30. Complement retributiu d'IT

En cas de baixa en el treball, deguda a qualsevol de les situacions protegides pel sistema de la seguretat social, l'empresa actuarà de la següent manera:

A) En el supòsit de IT derivada de malaltia comuna o accident no laboral, que doni lloc a hospitalització, o comporti intervenció quirúrgica, així com durant la situació de convalescència derivada de les esmentades situacions, i en els casos de tractament oncològic:

Es percebrà un complement des del primer dia de la data de baixa, fins a un màxim de 6 mesos, completant el 100% del salari fix, considerant com tal el pro mig del que s'ha percebut

en els 6 mesos anteriors a la baixa, pels conceptes de salari conveni segons taules, plus nocturnitat, plus vinculació i millora voluntària, per aquells treballadors que els percebin.

B) En cas de malaltia comuna o accident no laboral, derivats de qualsevol situació diferent a les assenyalades en l'apartat anterior:

1. Per als 3 primers dies de baixa, es complementarà de la següent forma:

– pel cas de tractar-se de la 1a baixa de l'any natural, es complementarà fins arribar al 100% del salari fix (calculat el mateix, de conformitat amb l'assenyalat a l'anterior apartat A).

– en cas de tractar-se de la 2a baixa de l'any natural, es complementarà fins arribar al 75% del salari fix (calculat de conformitat amb l'assenyalat l'anterior apartat A).

– per a la 3a baixa de l'any natural i següents, no hi haurà complement.

2. Pels dies compresos entre el 4rt i el 20é de la baixa, i únicament durant els 3 primers processos de baixa mèdica del treballador a l'any natural, es complementarà fins arribar al 75% del salari fix (calculat el mateix de conformitat amb l'assenyalat a l'anterior apartat A).

C) En cas d'accident de treball, es complementarà fins arribar al 100% del salari fix (calculat el mateix de conformitat amb el que assenjala l'anterior apartat A), durant un període màxim de 9 mesos.

Article 31. *Gratificació per permanència*

A l'empara de l'art. 26.1 del Estatut dels treballadors, s'estableix una gratificació de caràcter salarial per permanència, per aquells treballadors, que amb una antiguitat mínima a l'empresa de 10 anys, decideixin extingir voluntàriament la seva relació laboral entre els 60 i els 65 anys, per un import equivalent a dues mensualitats del salari de conveni.

Article 32. *Pòlissa d'assegurança*

L'empresa haurà de contractar una assegurança col·lectiva per a tots els treballadors/as que es regeixen per aquest conveni.

L'assegurança d'accidents esmentada ha de cobrir la quantitat de 25.000 EUR pels conceptes següents: Mort derivada d'accident laboral, o invalidesa permanent total per al desenvolupament del treball habitual.

En el cas dels treballadors/as eventuais de campanya, l'empresa té un termini màxim de quinze dies per contractar aquesta pòlissa d'assegurança, des que es produeix la incorporació del treballador/a al seu lloc de treball, i la seva durada ha de ser la de la campanya, o la del contracte de treball, és a dir, exclusivament el temps que el treballador/a romangui en alta.

El personal de nou ingrés té dret a aquest assegurament una vegada hagin superat el període de prova, si n'hi ha.

Article 33. *Retirada del permís de conduir*

En els supòsit que a un conductor li sigui retirat temporalment el carnet de conduir, com a conseqüència d'infracció administrativa d'aparcament indegut del vehicle que tingui al seu càrrec, l'empresa el destinarà durant el temps que el tingui retirat, a altres treballs que no n'exigeixin l'ús, i li respectarà la categoria professional i el sou. El conductor tindrà aquest mateix benefici en qualsevol circumstància d'igual o similar naturalesa, sempre que aquest es demostrï que no és culpable voluntari.

Capítol 8 Règim sindical

Article 34. Hores dels delegats de personal o membres del Comitè d'Empresa

Les hores de permís retribuït, que, per als càrrecs electius sindicats d'empresa disposa l'Estatut dels treballadors, podran ser acumulades trimestralment en un o en mes d'aquests càrrecs sindicals, si els interessats hi estan d'acord.

Aquesta acumulació haurà de fer-la per trimestres, i les hores no usades no podran ser traslladades a altres trimestres, ni pel conjunt de càrrecs, ni individualment.

Article 35. Assemblees de treballadors

Sens perjudici del que regula el art. 77 del Estatut del treballadors, s'accepta la possibilitat de realitzar una assemblea a l'any dintre de la jornada laboral, prèvia comunicació escrita a l'empresa i el compliment de la resta dels requisits previstos per les disposicions vigents, amb una durada màxima d'una hora per a cada assemblea.

Disposició final primera

Durant els anys de vigència del present Conveni col·lectiu (sense incloure les seves possibles pròrrogues) l'empresa renuncia a instar una modificació de condicions de treball que consisteixi en la reducció de la quantia salarial.

ANNEX I. Grups professionals

Definicions

1.1. Tècnic, control de qualitat, investigació i laboratoris

Està integrat per les persones que en l'empresa, pel seu coneixement i/o experiència, desenvolupen funcions tècniques pròpies en l'organització, planificació, coordinació, consecució dels objectius tant globals d'empresa, com de un àmbit específic d'ella, implantant i dirigint les distintes línies d'actuació, motivant al personal al seu càrrec i desenvolupant les eines bàsiques de control i seguiment d' aquestes actuacions. També està integrat per les persones que desenvolupen totes las tasques que pertanyen a l'assegurament dels nivells de qualitat de l'empresa i per les persones que treballen en la millora dels productes i processos existents mitjançant la investigació permanent de noves tecnologies i eines de control.

1.2. Administració i informàtica

Està integrat per les persones que desenvolupen funcions que comprenen l'anàlisi i l'explotació d'informacions en diferents camps de la gestió administrativa (finances, comptabilitat, facturació, recursos humans, sistema de informació, compres, administració comercial, telefonistes, etc.) i informàtica, planificant i executant plans d' actuació pel desenvolupament d'aquestes funcions.

1.3. Comercial

Està integrat per les persones que desenvolupen tasques pròpies a la planificació, desenvolupament i execució de l'estratègia comercial de l'empresa (plans d'acció, promotor, vendes, merchandising, etc.) en el que pertany especialment a activitats, producte i mercat, desenvolupant els medis necessaris per a la consecució dels objectius de vendes de l'empresa.

1.4. Producció, manteniment i serveis

Està integrat per les persones que porten a terme activitats pròpies de producció, envasat, neteja estructural, paletització al final dels processos productius, magatzematge i expedició, participant activament en el desenvolupament tècnic i en el procés de fabricació de l'empresa, seguint els procediments establerts i garantint el compliment de les especificacions de qualitat definides per a cadascun dels productes. També està integrat per les persones que porten a terme les tasques de supervisió del conjunt d'operacions de manteniment normal, preventiu i

correctiu dels mitjans de producció, en base a conceptes de productivitat, higiene i seguretat, seguint els procediments elaborats a l'efecte per l'empresa i les persones que desenvolupen tasques i funcions específiques de serveis dins l'àmbit de l'empresa (neteja, vigilància, medies, etc.).

2. Factors de qualificació

Per a la correcta ubicació del treballador s'han de tenir en compte els següents factors de qualificació:

2.1. Coneixements

Factor que per a la seva valoració s'ha de tenir en compte, a mes a mes de la formació bàsica necessària per a poder complir correctament les funcions encomanades, la formació professional específica, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició d'aquests coneixements o experiències. Aquest factor es pot dividir en quatre subfactors:

- formació bàsica: Aquest subfactor mesura el nivell inicial de coneixements teòrics que ha de tenir una persona de capacitat mitja per a portar a terme satisfactòriament les funcions del lloc de treball que es valora

- coneixement d'idiomes: Aquest subfactor mesura els coneixements d'idiomes estrangers que son necessaris per a desenvolupar les tasques del lloc de treball.

- experiència: Aquest subfactor determina el període de temps necessari per a que una persona de capacitat mitja, i tenint la formació especificada anteriorment, adquireixi la habilitat i pràctica necessària per a portar a terme les tasques pròpies del seu lloc de treball, obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat

- aprenentatge: Aquest subfactor mesura el temps necessari per a que mitjançant un pla de formació ordenada, es puguin realitzar correctament les funcions o tasques específiques assignades per l'empresa al lloc de treball, per part d'una persona de capacitat mitja que posseeix la formació valorada en el subfactor formació bàsica.

2.2. Iniciativa

Aquest factor valora la capacitat requerida a l'ocupant d'un lloc de treball per obrar amb major o menor independència al prendre determinacions, planificar, analitzar o escollir entre varies alternatives, considerant el major o menor grau de dependència a les directrius o normes per a l'execució de les seves funcions.

2.3. Autonomia

Aquest factor mesura el major o menor grau de dependència jeràrquica a la que està subjecte l'ocupant d'un lloc de treball en el desenvolupament de las seves funcions, depenent simultàniament de mes d'un superior jeràrquic.

2.4. Responsabilitat

Aquest factor valora el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el grau de influencia sobre els resultats i la importància de les conseqüències de la gestió.

-Sobre dades confidencials: aquest subfactor mesura la responsabilitat exigida a l'ocupant d'un lloc de treball de no divulgar informació sobre dades que conegui per raó de la seva tasca. S'ha de considerar el tipus d'informació que conegui i el perjudici econòmic o el conflicte tant intern com extern que la seva difusió pugui causar a l'empresa.

- Sobre l'equip de treball: aquest subfactor mesura la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc de treball per a prevenir els danys que pugués causar a maquines, eines o

instal·lacions que utilitza per desenvolupar el seu treball.

- Sobre errades: aquest subfactor contempla l'obligació de l'ocupant del lloc de treball per posar tota la seva atenció i discerniment en no cometre errades en la seva tasca.

- Sobre manipulació de materials/procés de treball: aquest subfactor mesura la responsabilitat de l'ocupant del lloc de treball sobre la manipulació dels materials o productes que manipula, tenint en compte la cura necessària per evitar una disminució qualitativa o quantitativa del resultat del treball, així com la repercussió que actuacions deficientes puguin tenir sobre la seva activitat.

- Sobre contactes amb altres: aquest subfactor contempla l'habilitat que un lloc de treball exigeix al seu ocupant per mantenir eficaçment les relacions que oficialment i en representació de l'empresa ha d'assumir, tant amb persones de la pròpia organització com amb persones externes a la mateixa.

- Sobre seguretat d'altres: aquest subfactor mesura l'obligació de prevenir els danys o accidents que per causa de la realització d'una tasca podrien derivar-se a unes altres persones que se suposa respecten les regles de seguretat establertes. També es parteix del supòsit que tots els dispositius de seguretat, el funcionament dels quals no es responsabilitat de l'ocupant del lloc, funcionen correctament.

2.5. Comandament

Aquest factor valora la responsabilitat d'organitzar, ensenyar i dirigir el treball dels subordinats o col·laboradors de l'ocupant del lloc de treball, obtenint amb això un bon rendiment global i un bon clima de treball.

2.6. Complexitat

Aquest factor valora la major o menor dificultat del treball i les condicions en que s'haurà de realitzar.

– Dificultat del treball: aquest subfactor mesura la capacitat demanada al ocupant d'un lloc de treball per atendre correlativa o simultàniament un major o menor nombre de tasques, integrades entre sí en major o menor grau, sense pèrdua de eficàcia, o per ser eficaç en un determinat nombre d'estacions de treball de la unitat productiva

– Condicions de treball: aquest subfactor valora las condicions de penositat i/o de perillositat estructurals d'un lloc de treball. És a dir, el que d'elles roman després d'aplicades totes les mesures correctores reglamentàries pera eliminar-les i que, per tant, poden considerar-se inherents al lloc. A mes, es necessari que estiguin presents en el mateix de forma habitual i no ocasional o esporàdicament

3. Nivells retributius

Atenent als factors de qualificació s'estableixen vuit nivells de sou per Grup Professional.

Nivell 1

Criteris generals: desenvolupar les funcions pròpies de direcció de departament on es requereix un alt grau d'autonomia, amb coneixements professionals i responsabilitats que s'exerceixen sobre un o varis sectors de l'empresa, partint de directrius generals molt amplies i amb plena autoritat en la seva àrea.

Formació: coneixements de nivell equivalents a una titulació acadèmica superior completats amb estudis específics, idiomes i dilatada experiència professional, amb un alt coneixement dels programes ofimàtics més importants.

Responsabilitat: serà responsable de la gestió i del desenvolupament de la seva àrea de

treball, i del treball i actitud del personal al seu càrrec en la consecució dels objectius del departament i participant en la gestió i resultats globals a nivell d'empresa. Serà responsable de que s'observin els nivells de qualitat especificats per a la seva àrea de treball. També serà responsable de la guarda, neteja, manteniment, prevenció, renovació i bon ús dels equips posats a disposició de la seva àrea, així com del compliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals i higiene establerts per l'àmbit sobre el que tingui autoritat.

Funcions: A títol enunciatiu s'inclouen aquelles activitats que, per analogia, son assimilables a:

- planificar, organitzar, dirigir i desenvolupar, coordinar i controlar les activitats pròpies del desenvolupament de cada departament de l'empresa.
- participar en l'elaboració de la política d'organització, en els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials i, en general, en l'elaboració dels objectius generals de l'empresa.

Ha de tenir, a mes a mes, capacitat d'interrelació amb els demés departaments que componen l'estructura de l'empresa.

Nivell 2

Criteris generals: desenvolupar funcions consistents en integrar, coordinar i supervisar l'execució de treballs heterogènies implicant comandament i supervisió d'un conjunt de col·laboradors així com el desenvolupament de tasques complexes que consisteixin en establir i desenvolupar programes i/o tècniques seguint instruccions genèriques però amb un alt nivell de responsabilitat i contingut intel·lectual.

Formació: coneixements de nivell equivalents a una titulació acadèmica superior o de grau mig, completada amb una dilatada experiència professional, coneixements informàtics a nivell d'usuari i idiomes.

Responsabilitat: serà responsable de la gestió i del desenvolupament del seu treball, i de la supervisió del personal al seu càrrec en la consecució dels objectius del departament. Serà responsable de que s'observin els nivells de qualitat especificats per la seva àrea de treball. També serà responsable de la guarda, neteja, manteniment, prevenció, i bon ús dels equips posats a la seva disposició de la seva àrea així com del compliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals i higiene establerts per l'àmbit sobre el que tingui autoritat

Funcions: a títol enunciatiu s'inclouen aquelles activitats que, per analogia, son assimilables a les següents:

- realització de funcions tècniques a nivell acadèmic, consistents en la col·laboració en treballs d'investigació, control de qualitat, estudis, vigilància o control en processos industrials o serveis professionals.
- realització de treballs que impliquen tasques d'investigació o control de treballs amb capacitat per a estudiar i resoldre problemes que es poden plantejar.
- anàlisis d'aplicacions informàtiques.
- responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de treballs de producció, manteniment, serveis d'administració.
- responsabilitat tècnica d'un laboratori.
- responsabilitat d'una unitat homogènia de caràcter administratiu o del conjunt de serveis administratius d'una empresa que, per les seves dimensions, no requereixi divisions orgàniques.
- inspectors o supervisors d'una xarxa de vendes.

S'ha de tenir, a més, capacitat d'interrelació amb els altres departaments i/o seccions que componen l'estructura de l'empresa.

Nivell 3

Criteris generals: integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar la feina d'un conjunt de col·laboradors garantint que es compleixin les condicions i especificacions de treball prèviament definides en els procediments de treball i de qualitat i que es compleixin els objectius establerts pel seu superior a qui rendirà comptes dels resultats. S'inclouen, a més, la realització de tasques complexes, però homogènies que, sense implicar comandament, exigeixen un alt contingut intel·lectual, així com aquelles que consisteixen en establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals.

Formació: coneixements de nivell equivalents a batxillerat, complementats amb una experiència suficient o una titulació professional a primer nivell superior o pels estudis específics necessaris per desenvolupar la funció. També seran necessaris coneixements informàtics a nivell d'usuari.

Responsabilitat: tindrà la responsabilitat de garantir, segons els procediments de qualitat de l'empresa, la consecució dels objectius prèviament establerts i assumir i garantir que durant el seu torn es mantenen les condicions òptimes de treball en matèria de prevenció de riscos laborals i d'higiene. Tindrà la responsabilitat de la guarda, neteja, manteniment i prevenció dels equips posats a la disposició del equip que coordini. Així també serà responsable d'organitzar i supervisar el treball i els resultats del personal al seu càrrec, rendint comptes d'aquests al seu superior.

Funcions: en aquest nivell s'inclouen totes aquelles que, per analogia, son assimilables a les següents

- realització de funcions tècniques que consisteixen en poder col·laborar en treballs d'investigació, control de qualitat, estudis, vigilància i control en processos industrials o en serveis professionals o científics d'assessorament
- tasques de comptabilitat consistents en reunir els elements subministrats pels ajudants i confeccionar estats, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs, en base al pla comptable de l'empresa.
- activitats que impliquen responsabilitat de un torn i d'una unitat de producció que poden ser secundades per un o varis treballadors del nivell inferior.
- treballs que consisteixen en l'exercici del comandament directe al front d'un conjunt d'operaris.
- donar instruccions que s'hagin de seguir en cas de imprevistos i decidir mesures correctores.
- optimització del comportament de la seva secció, garantint la qualitat i les especificacions definides pel producte o servei que originen.
- responsabilitat de supervisió, segons especificacions generals, de l'execució pràctica dels treballs d'una secció de l'empresa.

Nivell 4

Criteris generals: s'inclouen en aquest nivell la realització de les funcions que exigeixen, per part dels titulars del lloc, uns nivells alts de iniciativa i raonament. Poden ser ajudats per altre o altres treballadors i, en aquests casos, els titulars del lloc, exerciran funcions de tutela i supervisió sobre els seus ajudants. Inclou, a més, la realització de funcions que tenen un contingut mig d'activitat intel·lectual i de relacions humanes.

Formació: coneixements de nivell equivalent a batxillerat, complementats amb una experiència

suficient o una titulació professional o pels estudis específics necessaris per desenvolupar la funció. També seran necessaris coneixements informàtics a nivell d'usuari.

Responsabilitat: tindrà la responsabilitat d'observar les especificacions de procés, producte i qualitat d'aquest, establertes per l'empresa. Tindrà la responsabilitat de guarda, neteja i manteniment dels equips utilitzats. També tindrà la responsabilitat d'observar les instruccions establertes en matèria de higiene i prevenció de riscos. En els casos que estigui ajudat per altre o altres treballadors i exercint la seva funció de tutela i supervisió, guiarà als seus ajudants en el compliment de totes aquestes normes.

Funcions: en aquest nivell s'inclouen totes aquelles activitats que per analogia son assimilades a les següents:

- tasques de traducció, corresponsalia, taquimecanografia i telèfon amb domini d'un idioma estranger.
- analistes d'aplicacions informàtiques.
- funcions de cobrament i pagament, amb supervisió d'un comandament de nivell superior, a qui també facilitarà els elements per confeccionar estats, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs, en base al pla comptable de l'empresa.
- tasques que impliquen la responsabilitat de la vigilància i aplicació dels mitjans i mesures de seguretat.
- tasques de confecció i desenvolupament de projectes segons instruccions.
- responsabilitat en la supervisió segons especificacions generals rebudes per a la execució pràctica de les tasques d'anàlisi en el laboratori
- activitats que impliquen responsabilitats en la producció, directa o indirectament i que poden ser secundades per un o diversos treballadors d'un nivell inferior.

Nivell 5

Criteris generals: realització de treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors encarregats de la seva execució, implicant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos

Formació: coneixements de nivell equivalents a batxillerat o cicle formatiu de grau mig completat amb experiència professional i formació específica per a una tasca determinada. Coneixements bàsics d'informàtica.

Responsabilitat: tindrà responsabilitat sobre el compliment de les especificacions de procés i producte establerts pel seu lloc, sobre el compliment de l'establir en matèria de higiene i prevenció pel seu lloc i sobre la guarda i neteja dels equips assignats i del seu entorn de treball.

Funcions: en aquest nivell s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, son equiparables a les següents:

- activitats de control i regulació en processos industrials que generen transformació de producte en qualsevol fase del procés productiu, siguin de producció o de serveis generals de fabricació, quan sigui necessària iniciativa i raonament per part dels encarregats de la seva execució, amb ajuda o no d'altres llocs de treball i indicació de les operacions a realitzar per aquests últims.
- tasques de venda i comercialització de productes.
- activitats d'oficis industrials que requereixin de la capacitat suficient per realitzar totes i cadascuna de les funcions pròpies d'un ofici industrial i per propugnar la seva execució, amb

total pràctica de les seves funcions, amb ajuda o no d'altres llocs de treball i indicació de les operacions a realitzar per aquests últims.

– activitats de producció i/o manteniment que, reunint els requisits del nivell 6 suposin, a més a més, l'execució autònoma i/o responsabilitat del procés podent ser ajudat per un o varis treballadors.

– conducció habitual de vehicles elevadors a motor en tasques de càrrega, descàrrega i moviment de matèries primeres i producte acabat, a més d'altres tasques complementàries dels magatzems.

– controlar la qualitat de la producció, realitzant inspeccions i reclassificacions visuals o amb els corresponents aparells, decidint sobre el rebuig basant-se en normes fixades, reflectint en part o per mitjà de plantilles, totes les dades segons el codi a l'efecte.

Nivell 6

Críteris generals: funcions consistents en l'execució d'operacions que, tot i realitzar-se sota instruccions precises, requereixen coneixements adequats professionals i aptituds pràctiques, essent la seva responsabilitat limitada per una supervisió directa i sistemàtica.

Formació: coneixements de nivell equivalents a educació secundària obligatòria completada amb experiència professional o amb un cicle formatiu de grau mitjà.

Responsabilitat: tindrà responsabilitat sobre el compliment de les especificacions de producte establertes. Tindrà responsabilitat sobre la guarda i neteja dels equips assignats i del seu entorn de treball. Tindrà també responsabilitat sobre el compliment de l'estipulat en matèria de seguretat individual i del seu lloc.

Funcions: en aquest nivell s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

– Operatòria i vigilància en el funcionament de la maquinària d'envasament i/o condicionament, que requereixi d'accions manuals múltiples, o altres regulacions anàlogues realitzades segons programes i instruccions establertes.

– tasques d'arxiu, registre, càlcul, facturació o similars, que requereixen algun grau d'iniciativa.

– telefonistes-recepcionistes amb domini d'idiomes estrangers.

– tasques de gravació de dades mitjançant suport informàtic.

– tasques de lectura, anotació, vigilància i regulació sota instruccions detallades dels processos industrials o del subministrament de serveis generals de fabricació.

– treballs de redacció de correspondència sense format o instruccions específiques.

– activitats de magatzem que, a més de les tasques de càrrega, descàrrega, apilar i distribuir, amb ajuda o no d'elements mecànics, impliquen comprovació d'entrades i sortides de mercaderies sota instrucció i reportant al responsable de magatzem; pesatge i facturació de les mateixes omplint els corresponents albarans i parts.

– realització d'operacions d'anàlisi senzills.

– tasques administratives de complexitat mitja que impliquen desplaçaments fora de l'empresa.

Nivell 7

Críteris generals: desenvolupar operacions que es realitzen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un grau de dependència que requereixen preferentment esforç físic

i/o atenció i que no necessiten formació específica per al desenvolupament de les esmentades funcions.

Formació: coneixements de nivell equivalents a la formació primària o secundària obligatòries.

Responsabilitat: tindrà responsabilitat del compliment de les especificacions de producte establertes pel seu lloc de treball. També tindrà responsabilitat del compliment de l'establert en matèria de seguretat i higiene individual i del seu lloc.

Funcions: En aquest nivell s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, son equiparables a les següents:

- activitats auxiliars elementals o d'ajuda en processos d'elaboració de productes.
- activitats operatòries en condicionat i/o envasat amb regulació i posta a punt de processos elementals.
- activitats elementals de laboratori que consisteixen en la correcta preparació de material d'anàlisi i de les mostres a analitzar, neteja i rentat de mitjans analítics i ajuda en les tasques d'anàlisi, sota control directe.
- funcions de porteria que no requereixen qualificació especial o coneixement d'idiomes.

- A) Treballs de reprografia.
- B) Treballs elementals i/o d'ajuda en tasques d'administració.
- C) Tasques d'embalatge i etiquetatge d'expedició, etc.
- D) Activitats manuals en condicionament i/o envasos.
- E) Tasques de subministrament de materials en el procés productiu.
- F) Operacions elementals de màquines senzilles, entenent que són aquelles que no requereixen ensinistrament i coneixements específics.
- G) Operacions de neteja, també quan es faci servir maquinària a l'efecte.
- H) Operacions de càrrega i descàrrega manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.
- I) Tasques de merchandising, reposició d'estands, degustació, etc.

Nivell 8

Es deixa constància de que el nivell 8 que es crea haurà d'albergar, exclusivament treballadors sense experiència ni formació acreditada, així com les noves contractacions per a formació o aprenentatge regulades per la legislació vigent.

En virtut de la temporalitat, ambdues parts acorden que, en cap cas, els treballadors que s'assignin a aquest nivell 8, podran romandre classificats en el mateix, mes de dos anys.

ANNEX II.

Text article 37.3 de la llei de l'estatut dels treballadors. Permisos.

37.3 ET. El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun del motius i pel temps següent:

- a) quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) dos dies pel naixement de fill i per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament el termini serà de quatre dies.
- c) un dia per trasllat del domicili habitual.
- d) pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i

personal, compres l'exercici de sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi en quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure anteriorment esmentat suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en mes del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article quaranta sis d'aquesta llei.

En el supòsit de que el treballador, pel compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari al que tingues dret a l'empresa.

e) per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legal o convencionalment.

f) pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins la jornada de treball.

ANNEX 3. Taules salarials. Salari base

Taula salaris 2017 (bruts anual) (EUR)		Taula salaris 2018 (bruts anual) (EUR)		Taula salaris 2019 (bruts anual) (EUR)	
Grup 1	22.312,43	Grup 1	22.647,11	Grup 1	23.100,05
Grup 2	20.524,62	Grup 2	20.832,49	Grup 2	21.249,14
Grup 3	18.288,77	Grup 3	18.563,10	Grup 3	18.934,36
Grup 4	17.347,25	Grup 4	17.607,46	Grup 4	17.959,61
Grup 5	16.664,68	Grup 5	16.914,65	Grup 5	17.252,94
Grup 6	16.045,23	Grup 6	16.285,91	Grup 6	16.611,62
Grup 7	12.760,27	Grup 7	12.951,67	Grup 7	13.210,70
Grup 8	10.001,45	Grup 8	10.151,47	Grup 8	12.600,00

Hora extra 2017 (EUR)		Hora extra 2018 (EUR)		Hora extra 2019 (EUR)	
Grup 1	13,88	Grup 1	14,09	Grup 1	14,37
Grup 2	12,77	Grup 2	12,96	Grup 2	13,22
Grup 3	11,32	Grup 3	11,49	Grup 3	11,72
Grup 4	10,61	Grup 4	10,77	Grup 4	10,98
Grup 5	10,30	Grup 5	10,46	Grup 5	10,66
Grup 6	9,95	Grup 6	10,10	Grup 6	10,30
Grup 7	7,98	Grup 7	8,10	Grup 7	8,27
Grup 8	6,55	Grup 8	6,65	Grup 8	7,25

Hora festiu 2017 (EUR)		Hora festiu 2018 (EUR)		Hora festiu 2019 (EUR)	
Grup 1	18,48	Grup 1	18,76	Grup 1	19,13
Grup 2	17,00	Grup 2	17,26	Grup 2	17,61
Grup 3	15,34	Grup 3	15,57	Grup 3	15,89
Grup 4	14,20	Grup 4	14,41	Grup 4	14,70
Grup 5	13,72	Grup 5	13,93	Grup 5	14,21
Grup 6	13,28	Grup 6	13,48	Grup 6	13,75
Grup 7	11,94	Grup 7	12,12	Grup 7	12,36
Grup 8	9,81	Grup 8	9,96	Grup 8	10,16

Barcelona, 31 de juliol de 2019

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