



RESOLUCIÓ de 12 de març de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Codorniu, SA (centre de treball de Sant Sadurn d'Anoia) per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 08000671011993)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Codorniu, SA (centre de treball de Sant Sadurn d'Anoia), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 9 de setembre 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 Codorniu, SA (centre de treball de Sant Sadurn d'Anoia) per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 08000671011993) 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 L'EMPRESA CODORNÍU, SA (CENTRE DE TREBALL DE SANT SADURNÍ D'ANOIA) PER ALS ANYS 2019-2021

## Capítol I Disposicions generals

Article 1. Àmbit territorial.

El present Conveni és d'aplicació al centre de treball de Codorníu, SA a Sant Sadurn d'Anoia, empresa dedicada a l'elaboració de vins escumosos.

Article 2. Àmbit personal.

Afecta el personal empleat en el centre de treball citat en ell article anterior, a més del que ingressi durant la vigència del Conveni. El personal que ingressi temporalment, tindrà els mateixos drets i garanties que el personal fix.

Article 3. Vigència.

El present Conveni entrarà en vigor a partir de la signatura i a efectes econòmics des del dia 1 de gener de el 2019, a excepció d'aquells que expressament es determinin.

Article 4. Durada i pròrroga.

La durada del Conveni serà de tres anys, finalitzant el 31 de desembre de 2021. Serà prorrogable per períodes d'un any, per tàcita reconducció, podent denunciar-ne per qualsevol de les dues parts, amb dos mesos d'antelació al seu venciment o al de les seves pròrrogues. Un cop realitzada la denúncia, les parts acorden que mentre no hi hagi un nou acord, l'actual seguirà vigent

Article 5. Garantia "ad personam".

Es respectaran les situacions personals que en concepte de percepcions de qualsevol classe, en conjunt, siguin més beneficioses que les fixades en el present Conveni, mantenint-se estrictament "ad personam".

## Capítol II Organització del treball

### Article 6. Norma general.

L'organització del treball en cadascuna de les seccions i dependències és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa, que respon del seu exercici davant l'estat. En conseqüència, té el deure d'organitzar de manera que pugui aconseguir el màxim rendiment en tots els aspectes, fins al punt racional i científic que permetin els elements de què disposa i d'acord amb l'article 8. Per la seva banda el personal es compromet de prestar la necessària col·laboració amb vista a aconseguir en tot moment els màxims nivells de productivitat.

### Article 7. Facultats de la direcció de l'empresa.

Són facultats de la direcció.

- a) - La qualificació del treball, segons qualsevol dels sistemes internacionals admesos, amb intervenció del Comitè de Valoració.
- b) - L'exigència dels rendiments mínims.
- c) - La determinació del sistema encaminat a obtenir i assegurar uns rendiments superiors als mínims exigibles, segons s'estimi necessari per a les necessitats generals de l'empresa o les específiques de determinat departament, secció, subsecció o lloc de treball. És potestatiu l'establiment d'incentius totals o parcials, tant pel que fa al personal o les tasques que s'establiran d'acord amb el Comitè d'Empresa.
- d) - L'adjudicació del nombre de màquines per a la saturació del treball amb vista a l'obtenció del màxim rendiment.
- e) - La fixació dels índexs de malbaratament i qualitat admissibles al llarg del procés d'elaboració
- f) - L'exigència d'una vigilància, atenció i diligència en la cura de la maquinària i utilitatges encomanat a cada treballador.
- g) - La mobilitat i redistribució del personal de l'empresa d'acord amb les necessitats de l'organització i la producció, sense detriment de la dignitat del treballador.
- h) - La realització, durant qualsevol període d'organització de la feina, de les modificacions en els mètodes, les tarifes i distribució del personal, canvis en funcions i variacions tècniques de les màquines, instal·lacions, utilitatges etc.
- i) - La regulació de l'adaptació de les càrregues de treball, rendiment i tarifes a les condicions que resultin del canvi de mètodes operatius, processos de fabricació, canvi de matèries, màquines o condicions tècniques d'aquestes.
- j) - El manteniment de l'organització del treball en els casos de disconformitat dels treballadors, expressat a través del Comitè d'Empresa si escau, tot esperant la resolució dels òrgans a què correspongui.
- k) - Establir la fórmula per al càlcul de salaris.
- l) - Qualsevol altres funcions anàlogues.

### Article 8. Obligacions de la empresa.

Són obligacions de l'empresa:

- 1.) - Informar el Comitè d'Empresa de totes les decisions relatives a tecnologia, organització de la feina i utilització de matèries primeres que tinguin repercussió sobre la salut física i / o mental del treballador.
- 2.) - Limitar a un màxim de 90 dies laborables l'experimentació de nous sistemes d'organització, entenent que el termini es refereix a un departament, secció o subsecció determinats.
- 3.) - Presentar, transcorregut el període d'experimentació, a la delegació de treball, en cas de disconformitat entre empresa i treballadors, proposta raonada dels sistemes de discussió sobre l'establiment de primes i incentius, per a la resolució que sigui procedent
- 4.) - Tenir a disposició dels treballadors l'especificació de les tasques i forma de retribució assignades a cada lloc de treball.
- 5.) - Establir i redactar la fórmula per als càlculs de salaris de forma clara i senzilla, a fi que els treballadors puguin comprendre normalment qualsevol que sigui la mesura que s'empri per valorar els rendiments.
- 6.) - Estimular tota iniciativa de qualsevol productor encaminada a millorar i perfeccionar l'organització del treball, amb vista a obtenir un major rendiment, millorar les condicions de treball, eliminar esforços físics.
- 7.) - Ordenar i adequar els llocs de treball d'acord amb les normes d'Higiene i Seguretat del Treball.
- 8.) - Presentar a sol·licitud del Comitè d'Empresa la llista d'assegurances socials i memòria de l'empresa.
- 9.) - Qualsevol altres funcions anàlogues.

### Capítol III Classificació i qualificació professionals

Article 9. Grups professionals.

En base a l'article 22 de l'ET, s'estableix un sistema de classificació professional dels treballadors en grups professionals, en els termes establerts i pactats en l'acord assolit entre la direcció de l'empresa i el Comitè d'Empresa, en data 22 d'octubre de 2015

La classificació professional s'estructura en vuit grups professionals amb cinc àrees funcionals: direcció, tècnics, supervisors, administració i operaris.

En l'Annex I del Conveni es defineix el contingut de cadascuna de les àrees i grups professionals.

A l'Annex II del Conveni es recull la taula d'equivalències professionals entre la classificació anterior dividida en categories professionals i la nova classificació en grups professionals, amb els seus corresponents salaris.

Article 10. Disposicions generals.

És merament informativa la tasca donada a cada grup professional en ell article 9, ja que tot treballador de l'empresa està obligat a executar totes les operacions que li ordenin els seus superiors, dins de la comesa pròpia de la seva competència laboral i de les seves condicions físiques, entre els quals s'inclou la neteja de la seva màquina i lloc de treball.

Article 11. Activitat normal.

És la que desenvolupa un operari mitjà, entrenat en el seu treball, conscient de la seva responsabilitat, sota una direcció competent, però sense l'estímul d'una remuneració amb incentiu. Aquest ritme, s'ha de mantenir un dia rere l'altre, sense excessiva fatiga física i mental i es caracteritza per la realització d'un esforç constant i raonable.

#### Capítol IV Condicions econòmiques

Article 12. Retribució de Conveni i revisió salarial.

Per als treballadors en actiu s'acorda un increment lineal que consisteix en una paga bruta anual durant la vigència d'aquest conveni en la nòmina del mes de setembre de cada any de 620 EUR.

En finalitzar la vigència d'aquest Conveni s'haurà incrementat una quantitat total de 1.860 EUR (corresponents a la suma de la paga de 620 EUR lliurada al mes de setembre dels anys 2019, 2020 i 2021).

Aquesta quantitat total de 1.860 EUR quedarà consolidada a la finalització de la vigència del Conveni com una tercera paga, considerant salari a tots els efectes.

Durant la vigència del present Conveni, no es practicarà revisió salarial.

Article 13. Plus de vinculació.

L'escala de percepcions per aquest concepte està assenyalada en l'annex núm. 2.

Article 14. Gratificacions de juny i Nadal.

Les pagues extraordinàries de juny i Nadal, tindran la quantia equivalent a 30 dies de jornal més vinculació pròpies del grup professional i antiguitat de cada treballador, més plus ad persom derivat de l'acord de grups professionals.

Article 15. Plus manteniment.

Els treballadors que tinguin al seu càrrec el manteniment i posada a punt d'alguna màquina, han de percebre un plus de manteniment. Amb aquesta finalitat, cada màquina, té assignats uns punts. El valor del punt queda fixat en 3,90 EUR per als anys 2019 – 2020 i 2021.

Article 16. Indemnització per malaltia i accident de treball.

L'empresa complementarà fins al 90% de la base reguladora corresponent, les prestacions econòmiques de la seguretat social en els casos de malaltia comuna i accident no laboral. Aquest complement es vora ampliat fins al 100% en els casos d'intervenció quirúrgica derivada de malaltia greu o accident greu, sempre que l'ingrés en clínica o hospital és superior a 48 hores. En els casos en què no sigui necessària la intervenció quirúrgica i a petició de l'interessat, la representació de l'empresa i la representació dels treballadors / es reuniran per establir la concessió del complement al 100%.

Les indemnitzacions per accident de treball es complementaran per l'empresa fins al 100% de la base reguladora corresponent. Si durant el curs de la malaltia o accident s'aprecien irregularitats, tant en la causa de la baixa com en el comportament del malalt, l'empresa es reserva el dret a demanar l'actuació dels serveis mèdics, que reconeixeran al treballador. Segons el resultat de la revisió i tenint en compte tots els informes complementaris es puguin obtenir, l'empresa pot, a més d'aplicar la sanció disciplinària corresponent, suspendre la concessió del complement, o, si s'escau, rescabalar-se dels complements ja atorgats, si hi ha evidència d'engany o mala fe. De les decisions adoptades en aquest sentit, l'empresa informará al Comitè.

Article 17. Hores extraordinàries i hores nocturnes.

En cas de necessitats peremptòries en períodes de consum excepcional o en època de verema, d'acord amb la normativa vigent, es treballaran com a hores extraordinàries les estrictament necessàries. L'import de les mateixes per a cada nivell salarial, figura en l'annex nº 2. Les hores realitzades entre les 10 de la nit i les 6 del matí, seran abonades amb un increment del 40% sobre el preu de les normals, (salari mínim de conveni + plus vinculació), o el de les extres.

## Capítol V Jornada, calendari laboral, permisos

Article 18. Jornada, horaris i torns.

Amb caràcter general, la jornada ordinària és de 40 hores setmanals, distribuïdes de dilluns a divendres.

Sense perjudici d'això, durant la vigència del present Conveni, s'acorda la distribució irregular de la jornada en els termes que s'indicaran en el calendari laboral per a cada any.

Ambdues parts es comprometen a negociar el calendari corresponent a cada any durant l'últim trimestre de l'any anterior. En el calendari per a cada any es concretarà l'abast de la distribució irregular de la jornada.

En cas de no acordar-se el calendari, l'empresa pot aplicar la distribució irregular del 5% de la jornada anual prevista en l'article 34.2 de l'Estatut dels Treballadors, així com les mesures que siguin procedents segons la normativa vigent.

Al departament de producció i enologia, l'horari de treball serà en règim de torns i a jornada continuada, en els següents termes:

- El torn de matí serà de 6 a 14 h. i el de tarda de 14 a 22 h. A cada torn es disposarà de 30 minuts de descans, considerant aquest temps de treball efectiu.
- Els torns es realitzaran de forma rotativa cada 15 dies, excepte en les seccions on es treballi en torn fix de tarda, que serà de dues setmanes de matí i una de tarda.
- Els torns només es podran fer sempre que siguin per motius de producció, és a dir per treball de producció en línia.
- Tots els canvis de torns s'hauran d'avisar amb una antelació mínima de tres dies.
- Quan un treballador es canviï de secció es respectarà el torn que portava de la secció d'origen.
- Quan per circumstàncies de la producció l'empresa ho consideri podrà establir el torn de 22 a 6 h., Que tindrà caràcter nocturn, prioritzant la voluntarietat dels empleats. Les hores realitzades a partir de les 22 h. s'abonaran amb el plus de nocturnitat.
- Qualsevol canvi que es faci de les condicions indicades haurà de ser comunicat prèviament al Comitè d'Empresa.

Per al departament de visitor's center la distribució de la jornada s'adequarà en funció del calendari de cada any i serà tractada en la reunió anual de negociació de calendari laboral

En el personal de oficines de la casa vella, el horari pot ser estricte o flexible

L' horari estricte serà de 8 hores de treball continuat amb 30 minuts de descans, considerant aquest temps de treball efectiu. L'hora d'entrada i sortida serà fixa i es concretarà per acord entre cada treballador i el seu responsable.

L'horari flexible serà de 8 hores de treball diari efectiu, poden començar entre les 8h i les 9h, disposant de un temps de dinar de mínim 30 minuts i màxim 1 hora i 30 minuts.

Es podrà treballar 45 minuts més de dilluns a dijous, i realitzar el divendres una jornada reduïda de 5 hores. En qualsevol cas, sempre es deurà deixar ates el servei que presti l'àrea de treball.

A la resta de departaments de l'empresa l'horari serà l'establer actualment. Per acord entre l'empresa i el treballador/ a, podran establir horaris diferents per adequar-los a les particularitats i necessitats de cada departament.

Reducció de jornada per guarda legal.- En els casos de reducció de jornada per guarda legal estableix la legislació vigent, els treballadors i treballadores de Codorniu-Sant Sadurní podran exercir aquest dret fins que els menors compleixin els 13 anys d'edat.

Conciliació vida laboral i familiar.- En els casos en què el treballador/a tingui un familiar de fins a segon grau, acreditant una malaltia, i sempre que les seves tasques diàries a l'empresa ho permeti podrà realitzar aquestes tasques des de casa. En els casos en què les tasques no puguin realitzar-se des de casa, l'empresa facilitarà que puguin atendre les necessitats, acordant les mesures i canvis per a això.

#### Article 19. Calendari laboral.

La jornada anual per als anys 2019 i 2020 serà de 1.760 hores de treball i a partir del 2021 serà de 1752 hores. En la confecció del calendari, que s'elaborarà entre la direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors, cal respectar les festes oficials de la Generalitat i de l'Ajuntament. Tots els ponts i festius per ajustar aquell nombre d'hores de treball s'han de fer dintre del primer semestre de l'any.

Si un cop confeccionat el calendari quedés un romanent d'hores es podran utilitzar per faltar a la feina per motius particulars, amb remuneració. El permís se sol·licités amb la suficient antelació a l'encarregat de la secció. En casos imprevisibles o de reconeguda urgència, no s'exigirà termini de sol·licitud. El permís es concedirà sempre que no es pertorbi el normal desenvolupament de la feina de cada secció. Al final de l'any es liquidaran les hores sobrants no gaudides com a permís.

#### Article 20. Vacances.

Els treballadors afectats per aquest Conveni tindran dret al gaudi, en concepte de vacances anuals retribuïdes, de 23 dies laborals. L'empresa es reserva la facultat de fixar dos torns de vacances segons les necessitats de la producció, en els mesos de juliol i agost. En cas de produir-se aquesta necessitat s'avisaria amb la màxima antelació, procurant atendre les circumstàncies particulars de cada treballador.

El treballador coneixerà les dates que li corresponguin dos mesos abans, almenys, del començament del gaudi.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa al que es refereix el paràgraf anterior 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 als apartats 4, 5 i 7 de l'article 48, 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.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al fet que corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat. En tal cas, treballador i empresa es posaran d'acord per a la fixació de la data.

## Article 21. Permisos.

Es concediran permisos retribuïts en els següents casos:

- - Matrimoni del treballador, o parelles de fet- Quinze dies naturals.
- - Tres dies en cas de naixement d'un fill o malaltia greu o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de fins a 5 dies.

Dos dies en el cas d'hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de 4 dies

- - Consulta mèdica- En el cas de consulta mèdica forçosa que coincideixi amb l'horari de treball, es percebrà el salari del temps emprat, prèvia justificació, amb un màxim de cinc hores per visita, i de fins a vuit hores si la visita requereix un desplaçament a Barcelona.
- - Compliment d'un deure de caràcter públic, d'acord amb l'Estatut dels Treballadors.
- - Per canvi de domicili- Un dia.
- - Assistència a exàmens d'ensenyament mitjà, universitaris i professionals- El temps suficient.
- - Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legal o convencionalment.
- - Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball

- -Per acompanyament al metge d'un familiar de primer grau de consanguinitat/afinitat, i/o familiar disminuït a càrrec del treballador/a, amb un màxim de 16 hores anuals

El reconeixement de permís retribuït s'ha de sol·licitar per escrit, es pot exigir la presentació de documents justificatius. En cada cas es tindran en compte les circumstàncies familiars i personals de l'interessat.

## Article 22. Parelles de fet.

Les parelles de fet acreditades segons la legislació tindran els mateixos drets que els matrimonis.

## Article 23. Excedències.

23.1 L'empresa a petició escrita dels interessats, concedirà excedència voluntària, a aquells treballadors que portin un mínim d'1 any al servei de la mateixa i no es pot nova sol·licitud fins que hagin transcorregut quatre anys a comptar del terme de l'última. L'excedència tindrà un termini no menor a 4 mesos i no major a 5 anys. Formulada sol·licitud escrita de reingrés a l'empresa, amb una antelació no inferior a trenta dies abans de la data del venciment es considera formalitzat aquest requisit i s'estarà al que estigui establert legalment en cada moment sobre el reingrés. El treballador que havent rebut notificació de l'empresa per a reincorporar-se en una plaça vacant, si en el termini d'un mes comptat des de la notificació no es reincorpora causarà baixa en la mateixa. L'excedència no podrà utilitzar-ne per a prestar serveis a empreses del mateix sector, llevat autorització escrita de Codorniu, SA El període de temps que duri l'excedència no és computable a cap efecte laboral.



23.2 L'empresa ha de concedir una excedència de 2 mesos com a mínim i 3 anys com a màxim, amb la reserva del lloc de treball, als treballadors que acreditin la necessitat de tenir cura d'un familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat que no es pugui valer per el mateix, ja sigui per accident, malaltia o per cura de fills i filles fins als 10 anys d'edat. La durada de l'excedència que excedeixi del temps previst en la legislació vigent no es computarà a efectes d'antiguitat del treballador.

23.3 Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre a cura de cada fill, tant quan el sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, a explicar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, tret que s'estableixi una durada major per negociació col·lectiva, els treballadors per atendre a cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

El període en què el treballador romanguí en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest apartat serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de divuit mesos si es tracta de categoria especial

23.4 L'excedència forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència a la feina. El reingrés s'ha de sol·licitar dins el mes següent al cessament en el càrrec públic.

#### Article 24.

Acumulació hores de lactància: en aplicació del que estableix l'Estatut dels Treballadors, en els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples. Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, pot substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes

Suspensió del contracte per paternitat. El treballador, per exercitar el seu dret a la suspensió del contracte de treball per paternitat, regulat a l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors, ha de comunicar a la direcció de l'empresa l'exercici d'aquest dret, de forma fefaent i amb una antelació mínima de 7 dies naturals a l'inici del seu gaudi, llevat que vulgui iniciar-lo al dia següent de finalitzat el permís retribuït per naixement de fill, adopció o acolliment, en què el termini de preavis serà de dos dies naturals.

Excedència per maternitat o paternitat: es podrà sol·licitar la reincorporació a l'empresa, mitjançant escrit formulat un mes abans de finalitzar l'excedència, aplicant-se el reingrés de forma immediata, en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagi o es produïsi en l'empresa

Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a la qual haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte.



Per als casos d'adopció i acolliment es tindran els mateixos drets, previstos en l'article 46.3 de l'Estatut dels Treballadors

## Capítol VI Complements i altres retribucions

Article 25. Complement d'ajuda familiar.

El complement familiar de 0,91 EUR per cada fill es mantindrà només per als treballadors afectats en la seva situació familiar de data 30 de Juny de 1.991, fins a complir els 18 anys d'edat de cada fill en concordança amb el R.D. 356/1.991 de 15 de Març.

Aquest article va quedar sin efecte al ser derogat el RD 356/1991 de 15 de març pel RD 1335/2005 d'11 de novembre.

Article 26. Ticket restaurant.

Per als treballadors del centre de Sant Sadurní que realitzin jornada amb flexibilitat en l'entrada entre les 7 i les 9:30 hores parant per menjar un mínim de 30 minuts i realitzin jornada completa percebran per dia 9 EUR en tiquet restaurant o en plus restaurant.

Per a aquest col·lectiu de treballadors, s'efectuarà el lliurament de l'tiquet restaurant per primera vegada quan s'hagi realitzat el trasllat de les oficines d'Esplugues de Llobregat a Sant Sadurní d'Anoia, aquest trasllat està previst per a finals 2019/principi 2020.

Per als treballadors de al centre de Sant Sadurní que realitzin jornada continuada i/o intensiva no tindran dret a la percepció de ticket restaurant.

Article 27. Assegurança de vida i invalidesa.

A partir de la signatura del present Conveni els treballadors/es de Codorniu Sant Sadurní, han de disposar d'una assegurança de vida i invalidesa absoluta, per a l'any 2018 en les següents quanties:

Per mort ----- 14661,22 EUR  
Per invalidesa -----14661,22 EUR

Aquest acord porta supeditat la retirada del Conveni col·lectiu de l'anterior art. 30 complement de viduïtat i orfanat, i l'empresa garantir aquest complement a totes les persones que en l'actualitat el perceben.

Article 28. Règim d'ajuda a l'ensenyament.

A partir de setembre de 2019 s'estableix una única taula d'ajuda a l'ensenyament, per a tots els treballadors/es del centre en els següents termes:

Taula:

- 0 a 3 anys 55 EUR
- 4 a 11 anys 61 EUR
- 12 a 15 anys 73 EUR
- 16 a 18 anys 137 EUR

Aquesta quantitat es percebrà per 10 mesos, de setembre a juny.

Els treballadors/es que venien percebent aquest concepte amb l'antic sistema, a partir de setembre de 2019 passaran a cobrar els imports establerts en la taula anterior.

Per als treballadors que no percebien aquest ajut a la signatura del Conveni, l'aplicació de la mateixa serà amb caràcter gradual durant els 3 anys de vigència del Conveni. En 2019 percebran el 33% de l'ajut, el 2020 el 66% i el 2021 el 100%.

Per als treballadors que cursin estudis de Graduat escolar, F.P. en les branques d'informàtica, administratiu, electricitat i electrònica, es concedeix un ajut del 50% de l' import del curs, amb un màxim de 177,55 EUR, per curs, per l'any 2019 - 2020 i 2021.

Article 29. Fills amb discapacitat.

Als treballadors que tenen un fill amb discapacitat per a qualsevol feina i que és reconegut per la seguretat social com a disminuït, l'empresa els ha de concedir, en concepte d'ajut, la quantitat de 178,26 EUR per mes per als anys 2.019 - 2020 y 2021.

Article 30. Premi d'iniciatives i suggeriments.

Tot treballador pot comunicar directament a la direcció de l'empresa qualsevol iniciativa o suggeriment de tipus personal que representi una millora en els mètodes de treball, augment de productivitat, major seguretat etc. Amb aquesta finalitat, l'empresa posarà a disposició dels treballadors els impresos adequats per explicar i desenvolupar la seva idea, i pot la direcció convocar al treballador perquè amplii o aclareixi la idea o suggeriment formulat. En cas d'acceptar-se la idea o suggeriment es premiés a l'autor amb 103,80 € i, si és posada en pràctica amb resultats satisfactoris, sigues lliurar, per una sola vegada, l'import del 25% de l'estalvi del treball, temps o materials aconseguits amb el suggeriment en un període de 6 mesos, sense limitació practica alguna. La direcció de donar compte al Comitè d'Empresa dels premis concedits.

Article 31. Premi medalla de plata.

Els treballadors que hagin prestat els seus serveis a l'empresa un període de 25 anys, tindran dret a la concessió del premi medalla de plata que es lliura juntament amb una placa i 2.878,41 EUR en efectiu, per als anys 2019, 2020 i 2021.

Article 32. Préstec d'ajuda personal.

S'estableix un sistema de préstecs destinats a ajudar el treballador/a a cobrir necessitats i despeses que puguin derivar-se de necessitats familiars com compra d'habitatge, reformes de l'habitatge, malalties de familiars de fins a primer grau d'afinitat i consanguinitat. Els préstecs es donen segons la quantia sol·licitada, fins a un límit de 10.401,29 EUR per al 2018, sense perjudici de concedir preferència als treballadors que sol·liciten quantitats menors. El termini de devolució és de 7 anys i per trimestres, o mensual a voluntat del treballador naturals vençuts, reportant l'interès legal del Banc d'Espanya, fixat en els pressupostos generals de l'estat. Tenint en compte que si algun any no es fixa el nou percentatge s'aplicarà l'últim conegut.

Es podrà concedir un segon préstec una vegada transcorreguts 10 anys des de la concessió del primer préstec, en les mateixes condicions que el primer, i en casos molt justificats abans de transcorreguts els 10 anys.

## Capítol VII

Article 33. Règim de disciplina. Norma general.

En la matèria relativa a faltes i sancions s'estarà al que disposen les normes legals d'aplicació.

Article 34. Consideració específica de faltes d'assistència.

Les faltes d'assistència que no motivin dret a retribució, portaran amb si el descompte en el salari de la quantitat equivalent al que l'empresa hagi d'abonar per quotes de seguretat social corresponents als dies d'absència.

#### Article 35. Acomiadaments.

Amb independència dels casos en què sigui procedent l'acomiadament d'acord amb la legislació vigent, l'empresa pot acordar, sense que estigui obligada a aplicar una altra sanció menor en els casos que es detallen a continuació:

- Faltar deu dies a la feina, injustificadament, en un període de sis mesos.
- Faltar a la puntualitat vuit vegades en un mes, catorze en tres mesos o vint en sis mesos.
- La indisciplina, desobediència o manca d'atenció als companys de treball o la anormalitat en la prestació d'aquest.
- La disminució voluntària del rendiment normal en el treball, durant 10 dies en un període de sis mesos.
- L'embriaguesa habitual, advertida, al centre de treball.
- Organitzar reiteradament baralles amb els companys de treball, bastant una sola vegada quan es produïssin lesions, danys a les instal·lacions o notòria interrupció del treball.
- La infidelitat a l'empresa, bé per prestar serveis en empresa competidora, revelar secrets o dades d'obligada reserva, falsificar o tergiversar dades o documents, bé per difamar o ofendre greument i en públic a l'empresa o als seus directius.

#### Article 36. Faltes lleus.

Tenen la consideració de lleus, les següents faltes:

- a. Faltar un dia a la feina, sense permís ni previ avís o causa que ho justifiqui.
- b. Tres faltes de puntualitat, sense justificació fefaent, en el termini d'un mes.
- c. No cursar l'avís corresponent quan es falti al treball per motius justificats, tenint en compte circumstàncies especials.
- d. L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per breu temps, i el traslladar-se d'una secció a una altra sense autorització.
- e. Petites distraccions en la realització del treball i en la conservació de les màquines i eines de treball i materials.
- f. L'inobservança dels reglaments i ordres de servei en matèries lleus.
- g. La manca de neteja i higiene personal, així com en les dependències, serveis i estris de l'empresa.
- h. Menjar durant les hores de treball, en el lloc d'activitat.
- i. La falta de respecte, de caràcter lleu, als superiors o companys de treball.
- j. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili o les dades necessàries per a la seguretat social i el retard en el lliurament d'altres i baixes de malaltia o accident.
- k. La continuada o habitual falta de netedat de l'índole que sigui i que produeixi la queixa justificada dels companys de treball.

#### Article 37. Faltes greus.

Tindran aquesta consideració les següents faltes:

- a. La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida a la feina fins a 3 ocasions en 1 mes per un temps total fins a 40 minuts.
- b. La no assistència injustificada a la feina de 2 o 4 dies durant el període d'1 mes.
- c. La dificultat, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguessin incidència en la seguretat social
- d. La simulació de malaltia o accident, sense perjudici del que s'esmentarà en el paràgraf del següent apartat.
- e. La suplantació d'un altre treballador/a, alterant els riscos i controls d'entrada i sortida al treball.
- f. La desobediència a les ordres i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o negligència en el treball, que siguin imputables al treballador, a menys que d'elles derivessin perjudicis greus a l'empresa, causaren avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, bens de l'empresa o que comportessin risc d'accident per les persones, en qualsevol cas seran considerades com a faltes molt greus.
- g. La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observats en els útils, eines, vehicles i obres al seu càrrec, quan d'això s'hagués derivat un perjudici greu a l'empresa.
- h. La realització sense l'oportú permís de treballs particulars durant la jornada així com la feina d'útils, eines, vehicles i, en general, bens de l'empresa per als que no estigués autoritzat o per ús aliè als treballs encomanats, inclús fora de la jornada laboral.
- i. El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que no produeixin greu perjudici per a l'empresa.
- j. L'embriaguesa i el consum d'estupefaents durant la jornada laboral de treball.
- k. L'embriaguesa i el consum de begudes alcohòliques, i estupefaents dins de la jornada laboral. Atesa l'activitat del sector s'entén que el consum de begudes alcohòliques, només sàrria motiu de sanció si no existeix la autorització expressa de l'empresa per al seu consum.
- l. La falta de neteja personal quan pot afectar al procés productiu o a la prestació del servei i sempre que, prèviament, hagués mediat l'oportuna advertència de l'empresa.
- m. L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que d'això no se'n derivés perjudici greu per les persones o les coses.
- n. La disminució del rendiment normal en el treball de manera no repetida.
- o. Les ofenses de paraules insultants o d'obra comesa contra les persones, dins del centre de treball, quan no suposin acusada gravetat.
- p. La reincidència en la realització de 5 faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa i sempre que hagués mediat sanció.
- q. La utilització del telèfon mòbil en el transcurs de la jornada de treball sense haver estat autoritzat de forma expressa per part de l'empresa i que afecti en el rendiment laboral.

#### Article 38. Faltes molt greus.

Es consideren com a molt greus les faltes següents:

- a. La impuntualitat no justificada en l'entrada o la sortida a la feina en 10 ocasions durant 6 mesos o en 20 durant 1 any.

b. La inassistència injustificada al treball durant 3 dies consecutius o 5 alternats en un període d'1 mes.

c. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de bens propietat de l'empresa, de companys o de qualsevol altre persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada de treball en un altre lloc.

d. La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte pròpia o aliena.

e. El trencament o violació de secrets d'obligada reserva que produeixi greus perjudicis per l'empresa.

f. La embriaguesa i la drogodependència habitual durant la jornada laboral de treball, sempre que afecti negativament al rendiment laboral

g. La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.

h. La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

i. L'inobservança dels serveis de manteniment en cas de vaga.

j. L'abús d'autoritat exercida pels qui desenvolupa funcions de comandament

k. L'abús sexual.

l. La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.

m. La incorrecta utilització dels sistemes de correu electrònic e internet de l'empresa i l'incompliment de la normativa interna de la mateixa en aquesta matèria.

n. La reincidència o reiteració en la realització de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en la que, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, el treballador/a hagués estat sancionat 2 o més vegades per faltes greus, encara que de diferent naturalesa, durant el període d'1 any.

o. La utilització del telèfon mòbil en el transcurs de la jornada de treball sense haver estat autoritzat de forma expressa per part de l'empresa i pugui ocasionar un risc d'accident laboral.

p. Les empreses en l'apartat j) de faltes greus i en el f) de les faltes molt greus, oferiran l'ajuda prèvia amb participació de les mateixes, donant oportunitats per una reinserció .

#### Article 39. Sancions.

Un cop coneguda la falta, i prèvia comprovació de les circumstàncies concurrents en cada cas, la direcció de l'empresa pot imposar les següents sancions:

Per faltes lleus. - Amonestació verbal, amonestació escrita, suspensió d'un dia de treball i haver-hi.

Per faltes greus. - Suspensió de sou i feina de dos a quinze dies, inhabilitació per termini no superior a un any per passar a categoria superior.

Per faltes molt greus. - Suspensió d'ocupació i sou per més de 15 dies fins a 60. Inhabilitació per passar a categoria superior, pèrdua temporal de categoria i acomiadament.

De les sancions que s'imposin s'informés al Comitè d'Empresa.

#### Article 40. Prescripció.

La sanció de les faltes dels articles precedents, prescriuran, les lleus als deu dies, les greus, als vint dies i les molt greus, als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en tot cas als sis mesos d'haver-ne comès.

## Capítol VIII

### Article 41. Acció sindical.

Es reconeix als treballadors les garanties que concedeix l'E.T. Així mateix, i per a la celebració d'assemblees s'estarà al que disposa l'esmentat E.T.

Per als seus representants les hores sindicals, concedides d'acord amb la legislació vigent es poden acumular per trimestres, en un o diversos membres del Comitè d'Empresa, per al compliment de les seves funcions de representació i prèvia comunicació a l'empresa.

Per a les seccions sindicals legalment constituïdes, l'empresa facilitarà els recursos materials necessaris previstos a la legislació per a realitzar les seves funcions amb garanties: ordinador i telèfon.

### Article 42. Comissió Paritària.

Per interpretar les qüestions que es derivin de l'aplicació del present Conveni, es crea una Comissió Paritària que estarà composta per tres representants de cada part. Es designen, en representació de l'empresa, Sra. Teresa López, Sr. Bruno Colomer Martí, Sra. Montse Hernández En representació dels treballadors es nomenen, Sr. Juan Fraidia Calero, Sr. Francisco Ruiz Cruces i Sr. Antonio Cruces Naranjo.

Coneixement i resolució de les discrepàncies que puguin sorgir després del període de consultes per a la no aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors: en aquest supòsit, després del transcurs del termini màxim de negociació previst en el citat precepte sense aconseguir-ne un acord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan la Comissió no hagués arribat a un acord en els aspectes referits al present paràgraf, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya

### Article 43. Dret supletori.

En tot el no previst en el present Conveni, s'estarà al que estableix l'ET, llei de prevenció de riscos laborals i altres disposicions legals vigents.

## Capítol IX

### Article 44. Salut laboral i prevenció de riscos psicosocials

#### I.- Participació i representació

##### 1- Delegats/des de Prevenció

El procediment de lliurament de documentació al Comitè de Seguretat i Salut, el tipus de documentació, i els terminis de lliurament de la mateixa, seran acordats pel Comitè de Seguretat i Salut, incorporant-se al "procediment de lliurament de documentació a Comitè de Seguretat i salut". L'empresa posarà a disposició dels delegats/des de prevenció la documentació detallada en referit procediment.

Arran del que estableix l'art.35.4 de la Llei de Prevenció de riscos laborals, s'acorda que el Comitè d'Empresa per majoria pot establir maneres d'elecció diferents per als delegats de prevenció. Això estarà limitat a 1 membre dels 3 que formen l'equip de delegats de prevenció per la part social (màxim 1 membre pot no pertànyer al Comitè d'Empresa).

## 2- Comitè de Seguretat i Salut

Les competències i facultats del Comitè de Seguretat i Salut seran les que estableixi l'art.39 de la Llei 31/95 de PRL , així com tot el que es detalla en el reglament de funcionament intern del propi Comitè de Seguretat i Salut.

A aquest reglament s'annexarà un apartat específic referent a la constitució de grups de treball, per abordar, treballar i/o fer seguiment de l'activitat preventiva, en tots aquells casos i moments del procés d'intervenció preventiva en què així ho decideixi, aprovat per el mateix comitè.

En relació amb la coordinació d'activitats preventives amb empreses de contracta, subcontracta i autònoms, l'empresa ha de facilitar al C.S.S. la documentació relativa a la informació sobre les empreses de contracta, subcontracta i autònoms, abans de l'inici de la seva activitat i quan es produeixi canvi de les condicions de treball que pugui provocar risc, quan s'hagin produït situacions d'emergència o quan es produeixin accidents de treball. El tipus d'informació que ha de contenir el document, que serà acordat pel Comitè de Seguretat i Salut, és la que es detalla en el "procediment per a la coordinació d'activitats preventives".

Pel que fa a la Salut Laboral i Prevenció de Riscos Laborals, s'estarà supeditat als acords del Comitè de Seguretat i Salut

### Participació dels treballadors

La participació directa dels treballadors i treballadores és una condició imprescindible en la prevenció dels riscos laborals. La implicació activa dels treballadors i treballadores és bàsica per a una prevenció eficaç ja que són els protagonistes directes dels canvis,

El C.S.S. de Codorníu, SA prioritzarà les metodologies i actuacions que plantegin mecanismes de participació de la plantilla vàlids i fiables en l'obtenció de dades, en la determinació de l'origen de les exposicions, així com en la proposta i priorització de les mesures preventives.

Quan el C.S.S. ho consideri oportú, s'utilitzarà el procediment dels cercles de prevenció per desenvolupar la participació dels treballadors i treballadores. El funcionament intern dels cercles de prevenció es desenvoluparà en un procediment concret que ha d'aprovar el Comitè de Seguretat i Salut.

### II.- Vigilància de la salut

- El C.S.S. acordar el procediment de realització, així com els protocols específics, de les revisions mèdiques específiques de vigilància de la salut. Les revisions mèdiques específiques per a la vigilància de la salut seran en relació als riscos específics de cada lloc de treball
- El mètode necessari per dur a terme la vigilància de la salut està descrit en el document "procediment de coordinació de vigilància de la salut" El disseny, coordinació i seguiment de l'esmentat protocol l'efectua el Servei de Prevenció de Codorníu, SA i ha de ser aprovat pel CSS.
- Quan com a resultat de l'examen mèdic derivat de la vigilància de la salut en relació amb l'aptitud del treballador per a l'execució de les tasques corresponents al seu lloc de treball, el treballador o treballadora sigui informat com "no apte" per al seu treball habitual , es donarà prioritat a la intervenció sobre les condicions de treball, i, si no és factible, es valorarà la possibilitat de canvi de lloc de treball respectant les regles i els criteris dels supòsits de mobilitat funcional.
- Els resultats de la vigilància de la salut realitzada pels serveis de prevenció així com dels realitzats per les mútues d'accidents de treball i malalties professionals no poden ser usats amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador, tal com estableix taxativament la llei de Prevenció de Riscos Laborals.

### III.- Condicions de treball i prevenció de riscos



## 8. Avaluacions de riscos

8.1.El procediment i els diversos mètodes de realització de les avaluacions de riscos i consegüent planificació de l'acció preventiva han de ser acordats pel C.S.S., i expressats i aprovats en el "procediment per a l'avaluació de riscos"

8.2.Un cop obtinguts els resultats de les diferents avaluacions de risc, la planificació de l'activitat preventiva, serà acordada pel C.S.S,

## 9. Riscos psicosocials

• En compliment de la L.P.R.L. (Art. 4.7.d) i del R.S.P. (Arts. 18.2.a, 34.c. i annex VI) els riscos psicosocials han de ser objecte d'intervenció preventiva i com els altres riscos, han de ser evitats, avaluats i combatuts en el seu origen (arts. 14 i 15 L.P.R.L.).

9.2 L'avaluació dels riscos psicosocials i els seus consegüents actualitzacions en l'empresa Codorniu S.A. es realitzaran amb el mètode CoPsoQ (ISTAS 21, psqcat21), no obstant el Comitè de Seguretat i Salut podrà determinar qualsevol altre mètode que cregui més apropiat.

9.3 Es prioritzaran les mesures preventives que eliminin el risc en origen, eliminin i de no ser possible redueixin l'exposició a més d'un risc, eliminin i de no ser possible redueixin les desigualtats, i l'impacte per a l'ocupació sigui positiu o indiferent. S'han d'evitar propostes que millorin la situació d'exposició a un risc, generant o agreujant l'exposició a un altre.

9.4 Pel que fa als riscos psicosocials s'ha de seguir el acordat i realitzat pel grup de treball de riscos psicosocials.

## IV.- Protecció a la maternitat i a la paternitat

L'empresa ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs, part recent o durant el període de lactància natural als riscos determinats en l'avaluació que es refereix en el qual puguin afectar la salut de les treballadores, del fetus o del lactant, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada, en els termes que preveu l'article 26 de l'esmentada llei i de conformitat amb el qual es tindrà en compte així mateix les possibles limitacions en la realització de treball nocturn ia torns. En l'avaluació de riscos es contemplarà la idoneïtat per a la dona embarassada o durant el període de lactància natural dels llocs, règim horari i condicions de treball, sempre que hi hagi prescripció facultativa. A aquest efecte empresa i delegats de prevenció elaboraran des del Comitè de Seguretat i Salut un procediment on es garanteixi aquesta protecció

## Capítol X

### Contractació eventual.

Les contractes eventuais regulats per les disposicions legals corresponents podran tenir una durada màxima de 12 mesos de un període de 18 mesos.

Fix-Discontinuu.- És el personal contractat a jornada parcial o completa per a la realització de treballs intermitents o periòdics tant per a l'activitat de temporada o campanya, com per altres que es repeteixen en dates certes dins del volum normal de l'activitat de l'empresa, és previsible la seva realització i que no exigeix la prestació de serveis tots els dies de l'any.

L'empresa es compromet a elaborar un pla per a realitzar contractacions directes en la modalitat de fixos discontinuus en disminució de les actuals contractacions via empresa de treball temporal.

Aquest pla serà gradual en tres anys. S'analitzaran aquelles posicions estables que en funció de les necessitats estables i periòdiques any rere any l'empresa està necessitant.

En la realització de contractacions indefinides es respectés l'ordre d'antiguitat del personal actiu temporal supeditat a una bona valoració de l'acompliment.

Condicions Laborals.- L'empresa pot contractar una mateixa persona per cadascuna de les activitats abans esmentades o diverses persones. Les condicions laborals vindran supeditades a la legislació laboral i conveni col·lectiu en cada moment.

En cas de crear nous llocs de treball de caràcter fix i no discontinu, aquells treballadors contractats en règim de fix-discontinuu tindran prioritats per accedir-hi.

## ANNEX I

### Grups professionals

#### Grup 1:

Criteris generals: S'inclouen en aquest grup als llocs de treball que tenen la responsabilitat directa en la gestió de la totalitat, d'una o de diverses de les àrees funcionals de l'empresa, o realitzen tasques tècniques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració, així com en la definició d'objectius concrets. Exerceixen les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat i ocupen llocs de direcció.

#### Grup 2:

Criteris generals: S'inclouen en aquest grup als llocs de treball amb un alt grau d'exigència en els factors d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. Realitzen tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits, o que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana. També aquells responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa àrea funcional o amb comandament sobre ells.

Exemples: En aquest grup s'inclouen, a títol enunciatiu, algunes activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

- 1.- Tasques de coordinació, supervisió, ordenació i/o direcció de treballs homogenis o del conjunt d'activitats dins d'una àrea, servei o departament subjecte a la supervisió directa d'una persona de grup superior (qualitat, administració, assessoria jurídica-laboral i fiscal, compres, recursos humans, àrea de salut laboral, personal, etc.)
- 2.- Tasques tècniques de recursos humans de la companyia així com la gestió del departament de recursos humans en totes les tasques afins a aquesta comesa.
- 3.- Responsabilitat i direcció de l'explotació del sistema informàtic i/o de xarxes locals de serveis informàtics, sobre el conjunt de serveis de processos de dades.
- 4.- Tasques tècniques d'alta complexitat i polivalència, amb cert grau d'iniciativa dins del seu camp, desenvolupades sota supervisió d'una persona de grup superior, podent comportar assessorament en les decisions fonamentals de l'empresa (Investigació, definició de processos industrials, etc. ...).
- 5.- Tasques preparatòries i o formatives prèvies a l'ocupació d'un lloc de grup superior.
- 6.- Funcions que suposen la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies de producció, comercialització, manteniment, administració, serveis, etc., o de qualsevol agrupació d'elles.
- 7.- Realització de funcions que impliquin tasques d'investigació o control de treballs amb capacitat per estudiar i resoldre els problemes que es plantegen.

8.- Activitats que comportin la planificació, disseny i avaluació de nous productes. Aquests professionals s'ubiquen les seves tasques en els departaments de disseny de la companyia coordinant de manera integral totes les tasques desenvolupades en aquests així com la gestió de l'equip humà de cada departament.

9.- Activitats que comportin la planificació, execució i avaluació del control de qualitat de la companyia. Supervisant totes les unitats al seu càrrec, del control de qualitat. Té les competències de gestionar l'equip humà d'aquest departament.

#### Grup 3:

Criteris generals: S'inclouen en aquest grup als llocs de treball que, amb responsabilitat de comandament, realitzen tasques amb un alt contingut d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica, amb autonomia dins del procés. Realitzen funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies realitzades per un conjunt de col·laboradors.

Exemples: En aquest grup s'inclouen, a títol enunciatiu, algunes activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1.- Tasques que consisteixen en l'exercici del comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris d'ofici o de processos productius en instal·lacions principals (impressió, electrònica, troquelatge i matriceria, muntatge soldadura, electricitat, etc ...)

2.- Exercir comandament directe al capdavant d'un conjunt de treballadors, dins d'una fase intermèdia o zona geogràficament delimitada, en una línia del procés de producció, o muntatge, coordinant i controlant les operacions inherents al procés productiu de la fase corresponent, realitzant el control de la instal·lació i materials que s'utilitzen.

3.- Activitats que impliquin la responsabilitat de tot un torn o d'una unitat de producció, que hagin de ser secundades per un o diversos supervisors del grup inferior

4.- Tasques sota supervisió d'índole tècnica, administrativa, de responsable de laboratori, d'organització, de gestió de compres o d'aprovisionament de béns complexos.

5.- Tasques tècniques administratives o d'organització que consisteixen en la responsabilitat sobre el manteniment preventiu o correctiu de sistemes robotitzats, que impliquen amplis coneixements integrats d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, comportant la responsabilitat d'immediata intervenció dins del procés productiu i podent tenir personal al seu càrrec.

6.- Realització de funcions tècniques, que consisteixen a col·laborar en treballs d'investigació, control de qualitat, estudis, vigilància o control de processos industrials o en serveis professionals o científics d'assessorament.

7.- Activitats que comportin l'anàlisi física-químic de productes. Aquests professionals es responsabilitat d'una unitat departamental dins del seu departament responsabilitzant-se del bon funcionament d'aquesta. Aquestes tasques heterogènies també necessitaran la coordinació de l'equip de treball.

#### Grup 4:

Criteris generals: S'inclouen en aquest grup els llocs de treball en què es realitzen treballs d'execució autònoma, de certa complexitat, que exigeixin habitualment iniciativa i raonament, comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos, i podent tenir capacitat per coordinar el treball d'altres.

Exemples: En aquest grup s'inclouen, a títol enunciatiu, aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1.- Tasques que consisteixen en el manteniment preventiu o correctiu de sistemes robotitzats que impliquen amplis coneixements integrats d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, comportant la responsabilitat d'immèdiata intervenció dins del procés productiu, poden coordinar personal al seu càrrec.

2.- Tasques que consisteixen en la responsabilitat total en la programació, supervisió, preparació, posada a punt i operativa en màquines, processos i línies de producció, pot tenir personal al seu càrrec.

3.- Tasques de regulació automàtica escollint el programa adient, introduint les variants precises en instal·lacions de producció, centralitzades o no, portant el control a través dels mitjans adequats (terminals, microordinadors, etc ...).

4.- Tasques de supervisió, de personal i del seu treball final, segons normes generals rebudes d'un comandament immediat superior com ara: tota classe de peces, màquines, estructures, materials i recanvis, tant durant el procés productiu com després d'acabades, basant-se en plànols, toleràncies, composicions, aspecte i normes d'utilització amb alt grau de decisió en l'acceptació, així com les tasques administratives i de laboratori.

5.- Tasques de delineació de projectes, aixecament de plànols de conjunt i detall, partint d'informació rebuda i realitzant els temptejos necessaris a la vegada que proporcionant les solucions requerides.

6.- Tasques de traducció i atenció de comunicacions personals amb alta confidencialitat, i suficient domini d' almenys un idioma estranger, així com la utilització de programes específics.

7.- Tasques de planificació logística, coordinació i administració de compres i aprovisionament, amb autonomia per a l'execució pràctica d'aquestes tasques.

8.- Tasques de coordinació de comptabilitat, facturació i administrativa en general, amb autonomia per a l'execució pràctica d'aquestes comeses, podent coordinar personal al seu càrrec

9.- Tasques d'atenció al client en matèria de qualitat, aportant "in situ" propostes de solució davant les incidències que puguin sorgir, i en base a la documentació i dades de qualitat de producció elaborats per personal de qualitat classificat en grups inferiors.

10.- Tasques de confecció i desenvolupament de projectes segons instruccions detallades.

11.- Activitats de gestió administrativa que es configuri en la realització d'una sèrie de tasques heterogènies de treball. Coordinant les tasques encomanades per aquest fi.

Grup 5:

5.A-Criteris generals: S'inclouen en aquest grup els llocs de treball en els quals, es realitzen treballs tècnics, administratius o operatius, qualificats dins la seva especialitat, que exigeixen habilitat i coneixements professionals adquirits per una intensa i acreditada pràctica, per mitjà d'un aprenentatge metòdic. Aquestes tasques s'executen sota dependència de comandaments o de professionals de més qualificació, amb certs coneixements professionals, tenint capacitat per coordinar el treball d'altres. Realitzen funcions que suposen la coordinació d'un equip reduït de treball.

5.B-Criteris generals: S'inclouen en aquest grup els llocs de treball en els quals, es realitzen treballs tècnics, administratius o operatius, qualificats dins la seva especialitat, que exigeixen habilitat i coneixements professionals adquirits per una intensa i acreditada pràctica, per mitjà d'un aprenentatge metòdic formació acadèmica equivalent. Aquestes tasques s'executen sota dependència de comandaments o de professionals de més qualificació dins de l'esquema de cada empresa, però amb certs coneixements professionals, amb un període intermedi d'adaptació.

Exemples: En aquest grup s'inclouen, a títol enunciatiu, aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

- 1.- Tasques tècniques consistents en contribuir al desenvolupament d'un projecte que redacta un tècnic superior, aplicant la normalització, realitzant el càlcul de detall, a partir de dades facilitades per un tècnic superior.
- 2.- Tasques d'elaboració i actualització de la documentació tècnica, seguiment dels procediments de manteniment preventiu i correctiu, anàlisi d'aspectes tècnic-productius per a la millora continua, a partir de la informació facilitada per un tècnic superior.
- 3- Tasques que consisteixen en la preparació, posada a punt i operativa en màquines, processos i línies de producció, podent tenir col·laboradors.
- 4.- Tasques consistents en controlar la qualitat del procés de producció i del producte assegurant documentalment la traçabilitat, integrant la informació i omplint certificats de qualitat concertada en el seu cas, podent tenir col·laboradors.
- 5.- Tasques que consisteixen en el manteniment preventiu o correctiu de sistemes robotitzats que impliquen coneixements integrats d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, comportant la responsabilitat d'immèdiata intervenció dins del procés productiu, actuant normalment sota la supervisió d'un operari de grup superior.
- 6.- Tasques d'administració de compres i aprovisionament, sota la supervisió de persones incloses en el grup superior.
- 7.- Tasques de comptabilització, facturació i coordinació administrativa en general, sota la supervisió de persones incloses en el grup superior.
- 8.- Tasques amb capacitat suficient per preparar i operar amb màquines de producció, amb coneixements en el maneig de teclats, programes de tractament de processos, proves d'assaig amb processos químics sota la supervisió de persones incloses en el grup superior.
- 9.- Tasques de certa complexitat de manteniment i reparació així com de preparació d'operacions en màquines convencionals que comportin l'autocontrol del producte elaborat
- 10.- Tasques consistents en conducció de carretons, la comptabilització dels materials del magatzem general o de cada un dels magatzems generals, que donen servei a tota la fàbrica, sent encarregat de despatxar les comandes en els mateixos, de rebre les mercaderies i gestionar la seva distribució en les diferents dependències dels magatzems, i registrar en els sistemes el moviment de material que hagi hagut durant la jornada, redactar i remetre als departaments que corresponguin les relacions i llistats corresponents.
- 11.- Activitats de control i regulació de processos industrials que generin transformació de producte, en qualsevol fase del procés productiu, siguin de producció o de serveis generals de fabricació, quan exigeixin iniciativa i raonament per part dels encarregats de la seva execució, amb ajuda o no d'altres llocs de treball o indicació de les operacions a realitzar per aquests últims.
- 12.- Activitats de producció i / o manteniment que, reunint els requisits del grup inferior, suposin més l'assumpció de l'execució autònoma i / o responsabilitat.
- 13.- Activitats d'administració de recursos humans com la gestió de les nòmines, retribucions, altes i baixes.
- 14.- Activitats d'elaboració de productes que necessitin una experiència i formació necessària per poder desenvolupar aquestes activitats amb autonomia mitjana.
- 15.- Activitats de control de qualitat en els seus diferents àmbits de treball

## Grup 6:

Críteris generals: S'inclouen en aquest grup els llocs de treball en els quals, es realitzen treballs dins la seva especialitat, que exigeixen d'una habilitat i coneixement professional, adquirit per la seva experiència, per mitjà d'un aprenentatge metòdic o formació acadèmica equivalent. Persones que, amb iniciativa i sota supervisió de persones d'altres grups superiors, efectuen operacions administratives, operatives o de suport especialitzat. Persones que realitzen funcions que suposen la integració i coordinació de tasques homogènies.

Exemples: En aquest grup s'inclouen, a títol enunciatiu, aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

- 1.- Activitats de magatzem que, a més de tasques de càrrega, descàrrega, apilament i distribució, amb ajuda o no d'elements mecànics, impliquin comprovació d'entrades i sortides de mercaderies, sota instruccions i donant compte al responsable del magatzem, pesatge i despatx de les mateixes, amb emplenament d'albarans i parts.
- 2.- Tasques d'administració general, en qualsevol departament de l'empresa, sota supervisió d'una persona de grup superior.
- 3.- Conducció de carretons i conducció de màquines suspeses en buit, d'elevació, càrrega, arrossegament, etc ... (grues pont, grues de pòrtic, etc ...).
- 4.- Tasques d'assistència especialitzada a mecànics, electricistes, electrònics, ... etc. així com les realitzades durant el període de formació o aprenentatge, que requereixin supervisió d'un professional de Grup superior.
- 5.- Tasques de control de la qualitat de producció realitzant inspeccions i classificacions amb els corresponents aparells, decidint sobre el rebuig basant-se en normes fixades, reflectint per qualsevol mitjà els resultats de la seva inspecció.
- 6.- Operatòria i vigilància del funcionament i regulació de maquinària d'envasat i/o condicionat, el maneig sigui complex, és a dir, que necessiti d'accions manuals múltiples, dosificacions diverses o altres regulacions anàlogues realitzades segons programes i instruccions establertes. Inclouen processos productius simples de les diferents seccions incloent les tasques de verificació documental del full de ruta, execució dels protocols d'higiene i neteja. Sempre sota la supervisió directa i sistemàtica d'un altre professional amb un grup professional superior.
- 7.- Tasques de paleta, electricitat, fusteria, pintura, mecànica, etc., amb capacitat suficient per a realitzar les tasques normals de l'ofici, sota supervisió.
- 8.- Tasques de càlcul, facturació o similars, que requereixin algun grau d'iniciativa.
- 9.- Tasques de gravació de dades mitjançant suport informàtic.
- 10.- Realització d'operacions d'anàlisi senzilles, els resultats siguin de fàcil comprovació, sota instruccions específiques i control directe: presa i preparació de mostres per a anàlisi, amb preparació del material necessari: seguiment amb instruccions precises de processos analítics realitzats en laboratoris o plantes pilot.
- 11.- Realització d'operacions rutinàries de tractament industrial sota instruccions específiques i control directe.
- 12.- Presa i preparació de mostres per recompte. Comprèn la cura i neteja del material del laboratori, etc. Aquestes tasques hauran de ser supervisades i verificades per un professional d'un grup superior tant des d'un punt de vista organitzatiu com documental.
- 13.- Tasques de verificació en les àrees de qualitat i producció consistents en la comprovació visual i / o mitjançant patrons de mesurament directe ja establerts (calibres, galgues, etc ...), de



la qualitat dels components i elements simples en processos de muntatge i acabat de conjunts o subconjunts, anotant o indicant la seva adequació o no a aquests patrons.

14.-Tasques de lectura, anotació, vigilància i regulació sota instruccions detallades dels processos industrials o del subministrament de serveis generals de fabricació, aquestes tasques són registrades autònomament pel professional superior.

15.-Tasques de registre, comptabilitat, facturació o similars que requereixin un algun grau d'iniciativa i sistematització dels processos dins el diagrama de processos de la companyia.

16.-Tasques que requereixen coneixements elèctrics o mecànics bàsics per al manteniment preventiu en producció d'una línia o grup de màquines, actuant sota instruccions concretes i supervisió d'un operari de grup superior.

17.-Tasques que exigeixen la regulació, i maneig de: quadres, màquines, indicadors i plafons no automàtics, sempre sota supervisió i responsabilitat d'un superior.

Grup 7:

Criteris generals: S'inclouen en aquest grup els llocs de treball les tasques que s'executen amb un alt grau de dependència, clarament establertes, amb instruccions específiques. Poden requerir preferentment esforç físic, amb escassa formació o coneixements elementals i que ocasionalment poden necessitar d'un període d'adaptació.

Exemples: En aquest grup s'inclouen, a títol enunciatiu, aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1.- Tasques bàsiques administratives, en qualsevol departament o secció de l'empresa, arxiu, registre, atencions telefòniques o similars, basant-se en ordres concretes d'un superior.

Grup 8:

Criteris generals: S'inclouen en aquest grup els llocs de treball en els quals, es realitzen tasques que s'executen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic i/o atenció i que no necessiten de formació específica ni experiència, excepte un període mínim d'adaptació.

Exemples: En aquest grup s'inclouen, a títol enunciatiu, aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1.- Activitats auxiliars, elementals o de suport en el procés d'elaboració de productes sempre que es tingui com a referent a un professional del grup superior. Aquestes operacions consisteixen en la pesada de matèries primeres, l'addició d'aquestes als processos de fabricació així com les operacions de neteja de la maquinària que s'utilitzi en aquest procés productiu.

2.- Funcions de recepció o consergeria que no exigeixi una qualificació especial o coneixements idiomàtics.

3.- Activitats auxiliars, elementals o d'ajuda en procés d'elaboració de productes.

4.- Activitats operatòries en condicionat i/o envasat amb regulació i posada a punt en processos elementals.

5.- Funcions de porteria-consergeria que no exigeixin qualificació especial o coneixements d'idiomes

6.-Tasques manuals.



7.- Tasques elementals amb màquines senzilles, entenent per tals aquelles que no requereixen ensinistrament i coneixements específics, incloent la inspecció visual del producte.

8.- Operacions de càrrega i descàrrega manual o amb ajuda d'elements mecànics simples com el traspaleo manual.

9.- Tasques de subministrament de materials en el procés productiu.

10.-Tasques que consisteixen en efectuar encàrrecs, comandes, transport manual, portar o recollir correspondència.

11.-Tasques de tipus manual que comporten l'aprofitament i evacuació de matèries primeres elaborades o semielaborades, en qualsevol procés productiu.

12.-Tasques d'ordenació, distribució de mercaderies i gèneres, sense risc en el moviment dels mateixos.

13.- Activitats manuals en condicionat i/o envasat.

14.- Operacions de neteja, encara utilitzant maquinària bàsica a aquest efecte.

15.- Activitats manuals d'etiquetatge i/o envasat.

16.- Operacions de neteja bàsica.

17.- Operacions elementals de màquines senzilles com la cinta adhesiva, enquadrernació.

Els grups professionals constituïts són vuit i la seva correspondència amb les categories anteriors és la següent:

#### ÀREES FUNCIONALS

GRUPS PROFESSIONALS	ÀREES FUNCIONALS				
	Direcció	Tècnics	Supervisors	Suport	Operaris
1	Directos Resp. Dpt.				
2		Tècnic Superior			
3			Encarregats		
4		Tècnic			
5A				Coordinador	
5B				Of. 1ª adm Atenció Visites	Oficial 1a prod. Esp. D
6				Oficial 2ª adm. Atenció Visites	Oficial 2ª Esp. C
7				auxiliar adm. suport visites	
8					Auxiliar

## ANNEX II

Taules salarials, Plus vinculació, hores extra i plus festiu

Hores extra i plus festiu (import hora):

GRUPS PROFESSIONALS	HORES EXTRA	PLUS FESTIU
1		
2	21,58	
3	20,89	
4	18,11	
5A	17,01	17,34
5B Adm./Téc.	16,71	
5B operarios	16,59	16,90
6 Adm./Téc.	14,42	
6 operarios	16,03	16,35
7	15.51	
8	15.51	15.95

GRUPS PROFESSIONALS	SALARI ANUAL 2019
1	43.081,93
2	38.158,05
3	36.927,06
4	32.003,88
5A	29.463,72
5B	26.957,68
6	24.618,41
7	22.593,56
8	21.496,80

Plus vinculació:	Import dia
a la iniciació del 6é any	3,50
a la iniciació del 8é any	4,18
a la iniciació del 10é any	5,00
a la iniciació del 13é any	5,91
a la iniciació del 16é any	6,88
a la iniciació del 19é any	7,80

Treball nivell superior.- El plus de treball nivell superior consisteix a abonar l'import de la diferència entre el salari del seu grup professional i el del grup professional efectivament realitzat.

## ANNEX III

### Jubilació parcial

A partir de la signatura d'aquest Conveni, s'estableix el dret d'accedir a la jubilació parcial amb contracte relleu en les condicions establertes en la normativa legal, així mateix, i com a conseqüència de l'aprovació del Reial decret llei 20/2018, de mesures urgents per a l'impuls de la competitivitat econòmica en el sector de la indústria i el comerç a Espanya els treballadors que compleixin els requisits, podran accedir a la jubilació parcial amb contracte relleu en les condicions establertes en l'esmentat Reial decret llei.

Per a la resta de treballadors, s'apliqués el que estableix la legislació vigent i el Conveni col·lectiu.

Manteniment del sistema de jubilació parcial i contractes de relleu a partir del any 2013, segons normativa vigent durant l'any 2012, llei 27/2011 de 1 d'agost, en base a la clàusula de salvaguarda presentada al INSS en data 15 de abril de 2013, pels treballadors relacionats en aquest document, en les següents condicions.

Per la resta de treballadors, se estarà al que estableix la legislació actual.

- Per a què el treballador pugui accedir a la jubilació parcial, en els termes establerts en el text refós de la Llei general de la Seguretat Social i altres disposicions concordants, haurà d'acordar amb la seva empresa una reducció de jornada i de salari d'entre un mínim del vint-i-cinc per cent i un màxim del cinquanta per cent i l'empresa haurà de concertar simultàniament un contracte de relleu, d'acord amb l'establert a l'apartat següent, a fi de substituir la jornada de treball deixada vacant pel treballador que es jubila parcialment. També es podrà concertar el contracte de relleu per substituir als treballadors que es jubilin parcialment després d'haver complert l'edat de jubilació ordinària que correspongui conforme a l'establert en el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

- La reducció de jornada i de salari podrà aconseguir el setanta-cinc per cent quan el contracte de relleu es concerta a jornada completa i amb durada indefinida, sempre que el treballador compleixi els requisits establerts en el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

- L'execució d'aquest contracte de treball a temps parcial i la seva retribució seran compatibles amb la pensió que la seguretat social reconegui al treballador en concepte de jubilació parcial.

- La relació laboral s'extingirà en produir-se la jubilació total del treballador.

Cada treballador interessat ha de sol·licitar per escrit a la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 6 mesos a la data en què interessen accedir a la situació de jubilació parcial, els treballadors amb titulació i qualificació especialitzada han de sol·licitar-ho amb un any d'antelació

Pel que fa a les sol·licituds que compleixin els requisits anteriors, la direcció de l'empresa haurà d'accedir a la petició de jubilació parcial (amb el mateix% de reducció de salari que de jornada) i contractar un altre empleat sota la modalitat de contracte de relleu. Respecte a la contractació del rellevista, la direcció de l'empresa determinarà la totalitat de les condicions de contractació respectant sempre el que estableix el Conveni col·lectiu.

L'empresa ha de preavisar el treballador amb un mínim de 30 dies d'antelació previs a la incorporació a la feina.

En qualsevol cas, al treballador jubilat parcialment se li assignarà funcions d'acord amb la seva categoria i experiència professional.

Les jornades, parcials tant del rellevista, es distribuïran de forma irregular i preferentment en els mesos de major activitat productiva, segons el que estableixen els calendaris laborals acordats per a cada un dels anys, és a dir entre juliol i desembre. Fora d'aquest període s'establirà de mutu acord entre les parts.

Davant de qualsevol modificació de la llei 27/2011 d'1 d'agost, les parts es comprometen a re negociar el sistema de jubilació parcial amb contracte de relleu, valorant les noves condicions que legalment puguin establir-se.

#### ANNEX IV

##### Protocol d'assetjament

S'acorda la posada en marxa del protocol per a la Intervenció en situacions d'Assetjament Laboral, Sexual o per Discriminació per Raça.

Barcelona, 12 de març de 2020

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