

CONVENI

Conveni Col·lectiu de treball de les empreses emmagatzemadores dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasat, torrefacció, i comerç majorista i minorista de Fruits Secs de Barcelona, Girona i Lleida pels anys 2014-2016.

Article 1

Parts que acorden el Conveni:

- Associació d'Empreses de Fruits Secs de Barcelona, Girona i Lleida
- FITAG-UGT
- CCOO

Àmbit i aplicació

El present Conveni Col·lectiu serà d'aplicació en l'àmbit de Barcelona, Girona i Lleida, per a totes les empreses industrials i emmagatzemadores, així com treballadors, dedicats a la importació, exportació, manipulació, envasat, torrefacció i comerç majorista i minorista de fruits secs.

També serà d'aplicació en les activitats relacionades amb la indústria de fruits secs que tinguin caràcter eminentment agrícola i cooperatiu.

Article 2

Vigència i duració

El present Conveni Col·lectiu, independentment de la data de publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2014 i tindrà vigència fins el 31 de desembre de 2016 ambdues dates incloses, es a dir, 3 anys naturals de durada.

Referent a la denúncia i prorroga es comunicarà a les parts amb una antelació mínima de 30 dies al seu venciment mentre no es publiqui el nou Conveni aquest serà d'aplicació..

Article 3

Comissió Paritària Federació nacional de HCA-UGT de Catalunya

En compliment de lo disposat en l'article 85 del R.D.L 1/1995, Estatut dels Treballadors, s'estableix una Comissió Paritària com òrgan d'interpretació, arbitratge i conciliació, vigilància i compliment de les qüestions que deriven de l'aplicació del Conveni Col·lectiu. Estarà integrada per dos representants de les empreses i per dos treballadors que formaran part d'aquesta Comissió Paritària i que hagin intervingut en la negociació del present Conveni i que seran anomenats pels representants dels treballadors en el moment que fos necessari.

Quan ho demanin les parts, la Comissió Paritària estarà composta només per la representació de les dues parts senyalades en el primer apartat d'aquest article i pels seus assessors.

La Comissió Paritària es constituirà de la següent manera:

- 2 representants de l'Associació d'Empreses de Fruits Secs de Barcelona, Girona i Lleida, domicili C/ Londres, 96, pral.-2ª, 08036 Barcelona
- 1 representant de FITAG-UGT, domicili Rambla del Raval, 29-35, 08001 Barcelona.
- 1 representant de la Federació Agroalimentària-CCOO, domicili Via Laietana, 16, 3º, 08001 Barcelona

Seràn funcions de la Comissió Paritària:

1. La interpretació del Conveni Col·lectiu.
2. L'arbitratge de les qüestions que les parts proposin a considerar.
3. Altres que se li atribueixin en el present Conveni Col·lectiu.

L'actuació i el procediment davant la Comissió Paritària es requereix previ i indispensable davant qualsevol tipus de tràmit, reclamació i/o denúncia que eventualment formuli qualsevol de les dues parts i/o treballador afectat sobre la interpretació o aplicació del contingut del present Conveni; aixecant-se les corresponents actes de les reunions i dels eventuals acords.

La Comissió paritària disposarà d'un termini de set dies per a pronunciar-se sobre les discrepàncies que poguessin sorgir, a comptar a partir de la discrepància plantejada, segons disposa l'article 14.4 del RDL 3/2012 de 10 de febrer, i en referència a l'article 82.3 de l'ET.

La Comissió paritària es convocarà com a màxim alsdies de la discrepància.

El domicili de la Comissió Paritària serà a Barcelona, Carrer Londres, 96, principal, 2^a, D.P. 08036.



Article 4

4.1 Ingressos i períodes de prova

Ingressos en l'empresa: el ingrés dels treballadors s'ajustarà a les normes legals de caràcter general i a les especials per a minusvàlids, atorgant el dret a l'empresa a realitzar als interessats les proves que consideri oportunes.

L'empresa comunicarà a la Representació Legal dels treballadors, conforme a les competències legals que aquest tingui, aquelles noves incorporacions i el resultat dels períodes de prova.

4.2 Ascensos

El treballador del grup professional VI amb funcions de peó, amb una antiguitat de 3 anys en l'empresa, ascendirà al grup V con funciones d'especialista.

Article 5

Jornada laboral

La jornada laboral de treball per a tot el personal afectat pel present Conveni serà de 40 hores setmanals equivalents en còmput anual a 1.796 hores per als anys de vigència del present conveni.

Article 6

Cessament i termini de preavis

El personal que, una vegada superat el període de prova, vulgui cessar el seus serveis a l'empresa, estarà obligat a donar els següents terminis de preavis:

Tècnics, administratius i comercials: 1 mes.

La resta del personal: 15 dies.

El incompliment d'aquests terminis ocasionarà al treballador la pèrdua de la retribució real corresponent als dies que li faltin per a cobrir el termini, i es descomptarà de les parts proporcionals per gratificacions i vacances que li correspongessin.

Article 7



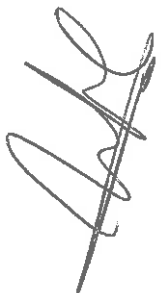
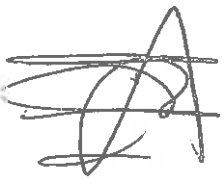

Vacances

Les vacances seran per un període de 30 dies naturals per als treballadors que portin a l'empresa més d'un any, podent-les fraccionar en dos períodes, el primer no inferior a 23 dies i el segon de 7 dies. En el cas que sigui l'empresa qui decideixi fraccionar-les el segon període de 7 dies seran laborables. Als treballadors amb un període de servei a l' empresa inferior a un any els hi correspondrà la part proporcional.

Article 8

Llicències i permisos

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

- 
- 
- 
- 
- 
- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
 - b) Tres dies pel naixement d'un fill i per defunció, accident, malaltia greu, amb hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat.
 - c) Quan amb tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament de més de 200 kilòmetres a l'efecte, el termini serà de dos dies més.
 - d) Un dia per trasllat del domicili habitual.
 - e) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès en 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 la duració de la absència i a la seva compensació econòmica.
 - f) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment.
 - g) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del lloc de treball, que podran dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en los casos de part múltiple. La dona per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en catorze jornades complertes. Aquest permís podrà ser gaudir indistintament per la mare o el pare en cas de que els dos treballin.
 - h) Una jornada per anualitat per a assumptes propis, amb un preavís de 6 dies i sense menyscapse de les necessitats del servei.
 - i) Que per raons de guarda legal tingui a sota la seva cura directe algun menor de dotze anys o a una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, al menys, un octau i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.
 - j) Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directe d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

En el present article del Conveni, seran d'aplicació aquells preceptes de la *Llei Orgànica 3/2007 de 22 març, "Per a la Igualtat efectiva de dones i homes"*, que per imperatiu legal hagin de ser respectats i complerts per la empresa i el treballador.

Article 9

Increment salarial

Els salaris acordats per al present Conveni, queden relacionats per grups professionals de la següent manera:

Per a l'any 2014, manteniment dels salaris del 2013.

Per a l'any 2015, increment lineal del 1% efectiu a partir del 1 de gener de 2015.

Per a l'any 2016, increment lineal del 1'5% sobre les taules del 2015.

Article 10

Retribucions

La retribució estarà constituïda pel salari base i els seus complements o plusos d'aquest, corresponent a la jornada completa i normal pactada en el present Conveni.

El salari pactat en el present Conveni, no serà mai inferior al Salari Mínim Interprofessional de l'any que es tracti.

Article 11

Absorció i compensació

En cap cas, l'augment establert en el present Conveni serà absorbit per altres millores atorgades al treballador per altres conceptes amb anterioritat i que no hagin sigut establertes com a compta del Conveni.

Article 12

Condicions més beneficioses i garantia ad personam

Les condicions més beneficioses contingudes en el present Conveni, estimades en el seu conjunt i en el còmput anual, s'estableixen amb caràcter de mínimes, substituint, per tant, les condicions que, en l'entrada en vigor del Conveni, resultaran més beneficioses per als treballadors, condicions que es respectaran estrictament ad personam, sense ser extensives al personal de nou ingrés que no les tingueren consolidades. En matèria de jornada laboral, festes i descans, només es condició més beneficiosa la realització de jornada inferior a la pactada, en còmput anual.

Article 13

Gratificacions extraordinàries

En les empreses afectades pel present Conveni s'abonaran a tots els productors les següents gratificacions extraordinàries:

Juny: una gratificació extraordinària per l'import de 30 dies de salari segons el Conveni, més l'antiguitat, en cas de que la tingui.

Nadal: s'estableix el mateix per a la gratificació de Nadal, l'import de 30 dies calculats sobre el salari del Conveni, més l'antiguitat, en cas de que la tingui.

Gratificació per participació en beneficis per a tot el personal de l'empresa. Aquesta consisteix en una paga de 30 dies calculats sobre el salari del Conveni, més l'antiguitat, en cas de que la tingui. El treballador que no porti 1 any en l'empresa rebrà les gratificacions mencionades en la proporció que li correspongui.

En referència al personal temporal rebrà les gratificacions mencionades en la proporció al temps treballat.

Les gratificacions mencionades es faran efectives el dia 15 de juny, desembre i març, respectivament, podent ser aquesta última prorratejada mensualment.

Article 14

Antiguitat

Tot personal afectat pel present Conveni gaudirà d'augments per anys de servei consistents en biennis, i el valor serà del 2% sobre el salari base.

Article 15

Hores extraordinàries

S'establiran d'acord amb l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors i la reglamentació vigent.

Article 16

Ajuda per defunció

Indemnització especial per a tot el personal afectat pel present Conveni consistent en l'abonament als drethavents o hereus del treballador que morís en actiu per qualsevol causa, d'una mensualitat completa. En el cas de treballadors amb antiguitat inferior a un any, es cobrarà la part proporcional de mencionada mensualitat.

Article 17

Complement assistencial en cas d'intervenció quirúrgica

A tot el personal afectat per aquest Conveni en cas d'intervenció quirúrgica u hospitalització, i mentre duri aquesta última, sempre que aquesta sigui en institucions de la Seguretat Social, se li abonarà per l'empresa, durant aquest període de temps, la diferència salarial que hi hagi entre el que cobri de la Seguretat Social i el salari real.

De la mateixa manera, s'aplicarà el previst en el paràgraf primer del present article al postoperatori d'una intervenció quirúrgica que necessiti de repòs domiciliari però fins al límit màxim de trenta dies.

El descrit en el paràgraf primer, també serà aplicable, en el cas de que la hospitalització, s'efectuï en centres o establiments concertats amb la Seguretat Social, en tots aquells ingressos derivats de malalties professional o accident laboral.

Article 18

Incapacitat transitòria

El treballador que causi baixa per IT. derivada de malaltia comú percebrà el 75% de la base reguladora, des del primer dia.

El treballador que causi baixa per IT. derivada de AT. o EP., percebrà el 100% de la base reguladora, des del primer dia.

Article 19

Roba de treball i material de seguretat

Tot el personal afectat pel present Conveni, en el moment del seu ingrés en l'empresa, tindrà dret a dos peces adequades a les necessitat de la seva feina, renovables cada una d'elles en anys alterns. Las peces dependran segons l'època climatològica de que es tracti. L'empresa procedirà d'immediat a substituir les peces quan es trenquin per l'ús propi de l'activitat.

Tanmateix es proporcionarà el material i peces de protecció necessàries per a la seguretat dels treballadors del sector, de forma que quan es trenqui una d'elles, se li proporcionarà una altra d'immediat.

Article 20

Personal temporer

Les temporades de treball en les empreses acollides a aquest Conveni són variables segons el fruit o fruits secs que es treballin i la seva localització geogràfica. Es fa doncs, necessari establir dos tipus distints de temporades de treball a efectes de la contractació laboral del personal temporer:

- a) Una sola temporada per campanya variable entre el 1 de setembre i el 31 de juliol.
- b) Una campanya dividida en tres temporades fixes, conseqüència de la demanda tradicional d'alguns fruits: entre el 1 de setembre i el 15 de desembre; entre el 15 de gener i el 30 de maig; entre el 1 de maig i el 30 de juny.

Article 21

21.1 Riscos laborals

Empresa i treballadors queden subjectes a la Llei 31/1995 de 8 de novembre, Llei de Riscos Laborals, i el Reial Decret 1084/2014, de 19 de desembre, pel que es modifica el Reial Decret 67/2010, de 29 de gener, d'adaptació de la legislació de Prevenció de Riscos Laborals a l'Administració General de l'Estat, en especial a complir amb lo disposat en el Pla de Prevenció i en l'ús del material de protecció.

21.2 Salut laboral

S'acorda facultar a la Comissió Paritària del Conveni, per a que vetlli pel desenvolupament i la planificació d'una veritable política preventiva en cada empresa, en el seu àmbit territorial, afectada per aquest Conveni Col·lectiu. Les reunions es celebraran, com a màxim, cada tres mesos de manera ordinària i de manera extraordinària quan qualsevol de les parts així ho requereixin.

La Comissió efectuarà una valoració de l'actual situació general a fi de detectar riscos i proposar solucions globals al sector dintre de l'àmbit de vigència del present Conveni Col·lectiu.

La Comissió estudiarà les propostes que en relació al disseny d'un manual de sensibilització sobre Riscos Laborals realitzin els representants dels treballadors, la representació empresarial o ambdues en comú.

Conforme a lo establert en el art. 35 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals es triaran els Delegats de Prevenció en totes les empreses.

21.3 Revisió Mèdica

Tot el personal regit pel present Conveni Col·lectiu es sotmetrà, abans de la seva incorporació, a un reconeixement mèdic previ, que se repetirà cada any.

Cap treballador serà admès a l'empresa sense aquest reconeixement mèdic.

Article 22

Parelles de fet

Les parelles de fet, per a que puguin exercir els mateixos drets que es reconeixen a les parelles amb vincle matrimonial en el present Conveni, hauran d'acreditar els requisits que estableix el Títol III, Capítol I, de la Llei 25/2010 de 29 de juliol, del Llibre Segon del Codi Civil de Catalunya.


Article 23

Cursos de formació en seguretat alimentaria

Les empreses que disposin de personal que tingui contacte directe amb els productes en el seu procés d'elaboració, actuarà conforme la Llei 17/2011 de 5 de juliol, de Seguretat Alimentària i Nutrició, publicada en el BOE el 6 de juliol del 2011, pel que s'estableixen les normes relatives al personal que intervé o participa en alguna part del procés de la cadena alimentària, o en el seu cas, normativa que la pogués substituir.


Article 24

Discrepàncies en la inaplicació del Règim salarial i de les modificacions substancials de les condicions de feina establertes en el Conveni Col·lectiu.




De conformitat amb lo establert en els articles 41.6, 82.3 i 85.3 c) de l'Estatut dels Treballadors, s'estableixen les condicions i els procediments per a corregir de manera efectiva les discrepàncies en la negociació per a la modificació de les condicions de treball establertes en el Conveni Col·lectiu i la no aplicació del règim salarial, establint a tal efecte que en cas de desacord, les parts sotmetran la discrepància a la Comissió Paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per a pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància li fos plantejada. Quan aquella no arribés a un acord, la discrepància serà sotmesa en el termini de 7 dies al Tribunal Laboral de Catalunya a través dels procediments que estableix el seu reglament.

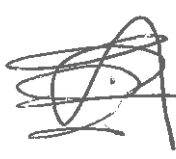
Article 25



Els treballadors que prestin els seus serveis en les empreses incloses en l'àmbit del present Conveni seran classificats en atenció a les seves aptituds professionals, titulacions i contingut general de l'activitat.



S'estableixen, dins dels nous nivells professionals, divisions en Grups Professionals o àrees funcionals, a fi d'ajustar l'adscripció dels treballadors als mateixos, prèvia la idoneïtat exigible. Els treballadors de la plantilla de l'empresa estaran adscrits als diferents nivells i grups professionals.




Factors d'enquadrament. L'enquadrament dels treballadors, inclosos en els àmbits d'aplicació del present Conveni, dins de l'estructura professional pactada i, per tant, l'assignació a cadascun d'ells en un determinat Nivell Professional serà el resultat de la conjunta ponderació dels següents factors: coneixements, formació, experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat.

En la valoració dels factors anteriorment esmentats es tindrà en compte:

Coneixements: Factor per la valoració del qual es tindran en compte, a més de la formació bàsica necessària per poder complir correctament la comesa, el grau de coneixement adquirit així com la dificultat en l'adquisició d'aquests coneixements.

Formació: aquest factor considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitjana per arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica.



Experiència: aquest factor determina el període de temps requerit perquè una persona amb capacitat mitjana i posseint la formació especificada anteriorment adquireixi l'habilitat i pràctica necessària per exercir el lloc obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

Iniciativa: factor per la valoració del qual es tindrà en compte el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

Autonomia: factor per la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en acompliment de les tasques o funcions que es desenvolupen.

Responsabilitat: factor per la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

Comandament: factor per la valoració del qual es tindrà en compte el grau de supervisió o ordenació de les funcions tasques de planificació, organització, control i adreça de les activitats d'uns altres, la capacitat d'interrelació les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

Complexitat: factor per la valoració del qual es tindrà en compte el numero i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

GRUPS PROFESSIONALS

TÈCNIC: s'enquadren en aquest grup aquells treballadors que, pels seus coneixements i/o experiència, realitzen tasques generals de caràcter tècnic i activitats específiques de la seva titulació acadèmica en llocs de laboratori i recerca i desenvolupament, etc.

ADMINISTRACIÓ: s'enquadren en aquest grup aquells treballadors que, pels seus coneixements i/o experiència, realitzen tasques generals de caràcter administratiu i activitats específiques de llocs d'oficina, que permeten informar de la gestió, coordinar labors o tasques auxiliars.

COMERCIAL: s'enquadren en aquest grup aquells treballadors que, pels seus coneixements i/o experiència, realitzen tasques de caràcter mercantil, amb dedicació plena i exclusiva, en activitats de lloc de venda o promoció de productes, així com labors auxiliars a les mateixes.

PRODUCCIÓ: s'enquadren en aquest grup aquells treballadors que, pels seus coneixements i/o experiència, realitzen tasques generals relacionades amb l'elaboració, envasat, preparació, transport, magatzematge, manteniment i qualsevol altra operació auxiliar vinculada directament al procés productiu.

GRUP I

Criteris generals: funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

S'inclouen també en aquest nivell funcions que suposa responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades de la direcció general, a qui han de donar compte de la seva gestió.

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en el seu camp, amb molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalent a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una experiència dilatada donin el seu sector professional, o a estudis universitaris de grau superior completats amb una formació específica en el lloc de treball.

COMPRÈN LA SEGÜENT CATEGORIA:

- Enginyer, llicenciat.

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

- Funcions pròpies de la seva professió estant en possessió de la titulació superior corresponent.
- Funcions que impliquin tasques de recerca o control de treballs amb capacitat per estudiar i resoldre els problemes que es plantegen.
- Responsabilitat de funcions que impliquin tasques de recerca o control de treballs de capacitat per estudiar i resoldre els problemes que es plantegen.
- Responsabilitat tècnica d'una unitat operativa.
- Supervisió tècnica d'un procés o secció de fabricació o de la totalitat del procés en empreses de tipus mitjà o d'un servei o grup de serveis o de la totalitat dels mateixos en aquest mateix tipus d'empreses.
- Coordinació, supervisió i ordenació de treballs administratius heterogenis o el conjunt d'activitats administratives.
- Anàlisi de sistemes informàtics.
- Gestió comercial amb responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat o sobre una gamma específica de productes.
- Planificació, ordenació i supervisió de sistemes, processos i circuits de treball.
- Desenvolupament i responsabilitat dels resultats.
- Responsabilitat del control, planificació, programació i desenvolupament del conjunt de tasques informàtiques.

GRUP II

Criteris generals: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors.

Tasques complexes però homogènies que àdhuc sense implicar responsabilitat de comandament, tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

COMPRÈN LA SEGÜENT CATEGORIA:

- Encarregat general

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

Realització de funcions tècniques a nivell acadèmic mitjà, que consisteixen a col·laborar en treballs de recerques, control i qualitat, estudis, vigilància o control en processos industrials o en serveis professionals o científics d'assessorament.

- Anàlisi d'aplicacions informàtiques.

- Responsabilitat d'ordenar i supervisar l'execució de tasques de producció, manteniment, serveis d'administració o xarxa de vendes.
- Responsabilitat d'una unitat homogènia de caràcter administrativa o productiva.
- Inspecció, supervisió o gestió de la xarxa de vendes.
- Estudi i supervisió del disseny físic corresponent al grup de la seva especialitat en els projectes assignats, elaborant la programació dels treballs a realitzar i la seva coordinació.
- Gestió de compra d'aprovisionaments i equips complexos amb autoritat sobre la decisió final.

GRUP III

Criteris generals: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors, en un estat organitzatiu menor.

Tasques que encara sense suposar corresponsabilitat de comandament, tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dins del procés establert.

Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió, equivalents a BUP o FP2, complementada amb una experiència dilatada en el lloc de treball.

COMPRÈN LES SEGÜENTS CATEGORIES:

- Encarregat de secció
- Cap de primera

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

- Tasques que consisteixen en el comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris dels oficis industrials.
- Programador d'informàtica.
- Comptabilitat consistent a reunir els elements subministrats pels ajudants i confeccionar aquests balanços, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs, sobre la base del pla comptable de l'empresa.
- Confecció i desenvolupament de projectes complets segons instruccions.
- Responsabilitat de la supervisió, segons especificacions generals rebudes, de l'execució pràctica de les tasques d'unitats operatives (taller, laboratori, dependència, etc.).
- Activitats que impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que puguin ser secundades per un o diversos treballadors del mateix grup professional i nivell inferior.
- Gestió de compra d'aprovisionaments i béns convencionals de petita complexitat.

GRUP IV

Criteris generals: treballs d'execució autònoma que exigeixen, habitualment, iniciativa per part dels treballadors que els exerceixen, comportant sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos i podent ser ajudats per un altre o altres treballadors.

Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió, equivalents a BUP o FP2, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

COMPRÈN LES SEGÜENTS CATEGORIES:

- Oficial de primera
- Viatjant

- Repartidor venedor
- Xofer, mecànic
- Maquinista

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

- Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comanda i fer propostes de contestació.
- Tasques que consisteixin a establir, sobre la base de documents comptables, una part de la comptabilitat.
- Càlcul de salaris i valoració de cost de personal, funcions de cobrament i pagament, depenent i executant directament les ordres d'un comandament superior.
- Tractament de textos amb coneixement d'idioma estranger.
- Anàlisis físiques, químics i biològics i determinacions de laboratori realitzades sota supervisió sense que sigui necessari sempre indicar normes i especificacions, implicant a més la cura d'aparells i la seva homologació, preparació de reactius necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisis.
- Tasques d'oficis industrials (electrònica, soldadura, electricitat, mecànica, etc.), amb capacitat al més alt nivell, que permeti resoldre tots els requisits de la seva especialitat.
- Despatx de comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre en llibres o màquines a aquest efecte de moviment diari.
- Conducció o conducció amb repartiment, amb permís de conduir de classe C, D i/o E, entenent que poden combinar l'activitat de conduir amb el repartiment de mercaderies.
- Funcions de regulació i control amb els processos de producció que generen transformació del producte.
- Tasques de regulació i control que es realitzen indistintament en diverses fases i sectors de procés.

GRUP V

Criteris generals: treballs consistents en l'execució d'operacions que, tot i que es realitzin sota instruccions precises, requereixin adequats coneixements professionals i aptituds professionals i aptituds pràctiques, i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió, equivalents a EGB o FP1, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

COMPREN LES SEGÜENTS CATEGORIES:

- Oficial de segona
- Xofer-repartidor
- Especialista

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

- Preparació i operatòria en màquines convencionals que comporten l'autocontrol del producte elaborat.
- Manipulació de màquines d'envasament o condicionat.
- Arxiu, registre, càlcul, facturació o similars que requereixen algun grau d'iniciativa.
- Pagament i control a domicili.
- Lectura, anotació, vigilància i regulació sota instruccions detallades dels processos industrials o del subministrament de serveis generals de fabricació.
- Conducció de màquines auto propulsades d'elevació, càrrega o arrossegament.

- Tasques d'ajuda en magatzems que, a més de labors de càrrega i descàrrega, impliquin altres complementàries dels magatzems.
- Transport i paletització, realitzat amb elements mecànics.
- Anàlisis senzilles i rutinàries de fàcil comprovació i funcions de presa i preparació de mostra per a anàlisi.
- Presa de dades en processos de producció, reflectint-los en part o plantilles segons codis preestablerts.
- Activitats de magatzem que, en tot cas, exigeixin comprovació d'entrades i sortida de mercaderies sota instruccions o mesura i despatx de les mateixes, amb emplenament d'albarans i parts.
- Tasques de venda i comercialització de productes que no requereixin d'una especialització tècnica diferent de la pròpia demostració, comunicació de preus i condicions de crèdit i lliurament, tramitació de comandes, etc.

GRUP VI

Criteris generals: treballs que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió, equivalents a Graduat Escolar o FP1.

COMPRÈN LES SEGÜENTS CATEGORIES:

- Auxiliar
- Peó

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

- Activitats senzilles i rutinària o d'ajuda en processos d'elaboració de productes.
- Introducció de dades.
- Tractament de textos.
- Labors elementals en laboratori.
- Activitats manuals en envasament, etiquetatge, etc.
- Operacions elementals de màquines senzilles, entenent per tals aquelles que no requereixen ensinistrament i coneixements específics.
- Càrregues, transport, apilament i descàrrega manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.
- Tasques elementals de subministrament de materials en el procés productiu i d'alimentació de la cadena de producció.
- Neteja de locals, instal·lacions, maquinària, material d'oficina o laboratori, estris i vestuari.
- Recepció, ordenació i distribució de mercaderies i gèneres, sense registre del moviment dels mateixos.
- Tasques manuals d'aprovisionament i evacuació de matèries primeres elaborades o semielaborades, així com de el utilatge necessari en el procés productiu.
- Activitats de porteria i recepció de persones, anotació i control d'entrades i sortides.
- Telefonista/recepcionista sense coneixement d'idiomes estrangers.
- Treballs senzills i rutinaris de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació o similars d'administració.
- Tasques auxiliars de verificació i control de qualitat.
- Treball bast sense precisió alguna.

GRUP VII

Criteris generals: Criteris generals: treballs elementals que no requereixen formació específica prèvia i subjectes sempre a les ordres d'un superior.

Formació: Ser requereix tenir titulació d'EGB o ESO per permetre l'obtenció d'una pràctica professional adequada en règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu, realitzant el treball amb la formació amb tasques pròpies de nivell ocupacional, ofici o lloc de treball a cobrir.

COMPREN LES SEGÜENTS CATEGORIES:

- - Aprenent: de 16 a 18 anys inclòs.

En aquest grup s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents

- Els treballadors compresos en aquest nivell realitzaran tasques encaminades a l'adquisició de coneixements tant específics com generals de l'empresa i el seu lloc

Article 26

Faltes i sancions

Les faltes comeses pels treballadors seran classificades com lleus, greus o molt greus.

Es consideren faltes LLEUS:

1. La falta de puntualitat en l'assistència al treball si aquesta és inferior a 30 minuts i sempre que aquest retràs no derivi en perjudici per a l'empresa; en cas contrari es qualificarà com a falta greu.
2. L'abandonament, sense causa justificada, del lloc de treball durant un espai de temps breu.
3. La falta d'higiene i neteja.
4. Qualsevol altra condició similar.

Es consideren faltes GREUS:

1. Les comeses contra la disciplina del treball o contra el respecte als superiors, companys i subordinats.
2. La falta d'higiene que provoqui queixes justificades dels companys de feina.
3. El trencament de la reserva obligada, sense que aquesta produeixi greus perjudicis.
4. Sortir de l'empresa amb paquets sense informar del contingut dels mateixos.
5. Simular presència d'un altre treballador signant o fixant per ell.
6. Absentar-se sense permís del centre de treball.
7. Fingir malaltia o demanar permís justificant-lo amb una causa no existent.
8. La inobservança de les mesures de seguretat e higiene adoptades per l'empresa.
9. La negligència o descuit del treball que afecti al bon funcionament d'aquest.
10. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i mitjançant amonestació.
11. Qualsevol altra de condicions similar.
12. L'embriaguesa habitual.

Es consideren faltes MOLT GREUS:

1. El treball per a una altra activitat de la mateixa indústria sense autorització de l'empresa.
2. Els maltractes de paraula i obra o la falta greu de respecte i consideració al directiu i els seus familiars, així com als companys i als subordinats.
3. Violar secrets de l'empresa quan això pugui perjudicar-la.
4. Provocar una lesió voluntària.

5. El furt o robament a l'empresa o als companys.
6. La disminució voluntària i continuada del rendiment de treball.
7. Originar baralles amb els companys de treball.
8. Qualsevol altre similar.

Les sancions màximes que puguin imposar-se als que cometin alguna de les faltes seran les següents:

Per faltes LLEUS:

- Amonestació verbal.
- Amonestació escrita.
- Suspensió de feina i sou fins a 2 dies.

Per faltes GREUS:

- Suspensió de feina i sou de 2 a 15 dies.

Per faltes MOLT GREUS:

- Acomiadament.
- Suspensió de feina i sou de 15 a 60 dies.

Article 27

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies, a partir de la data en que l'empresa va tenir coneixement i en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Article 28

Assegurança

Les empreses afectades pel present Conveni estan obligades a concertar un assegurança per als casos de mort o d'invalidesa permanent absoluta, derivada de accidents de treball o malaltia professional, per la quantitat de 16.500 euros.

Article 29

Excedències

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a atendre a cadascun dels fills, tant quan ho sigui de sang, com per adopció, o en los supòsits d'acolliment, tant permanent com pre-adoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors per a atendre a un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valdre's per si sols, i no tinguin activitat retribuïda.

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

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, el inici de la mateixa donarà fi al que, en el seu cas, es vingués gaudint.

El període en que el treballador romangui en situació d'excedència conforme a lo establert en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a quina participació l'haurà de convocar per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Passat el mencionat termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

Article 30

Dietes i desplaçaments

En el cas de que el treballador hagi de desplaçar-se per conta i ordre de l'empresa, aquesta vindrà obligada a abonar al treballador la quantitat de 10 euros en cas de mitja dieta i de 50 euros per dia complet amb pernoctació, abonant també les despeses de transport.

En el cas de que s'utilitzi pel desplaçament vehicle propi del treballador, l'empresa abonarà a aquest com despesa de quilometratge com a mínim la quantitat de 0,19 euros per Km.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1.- Per ser condicions mínimes les que s'estableixen en el present Conveni Col·lectiu, hauran de respectar les que vinguin implantades per disposició o costum inveterada, quan resultin més beneficioses (en el seu conjunt) per al treballador.

2.- Les parts procuraran establir relacions per a un sol conveni en tota Catalunya.

ANNEX I

TAULA SALARIAL PER A L'ANY 2014

GRUP PROFESSIONAL

EUROS MENSUALS

GRUP I

Personal tècnic. Titulat: enginyer, llicenciat 1.216,56

GRUP II

No titulat. Encarregat general 1.064,53

GRUP III

No titulat. Encarregat de secció 988,47

Personal administratiu. Cap de primera 1.076,85

GRUP IV

Personal administratiu. Oficial de primera 950,45

Personal comercial. Viatjant 912,49

Personal comercial. Repartidor venedor 874,41

Personal producció. Xofer, mecànic 950,47

Personal producció. Maquinista 912,43

GRUP V

Personal administratiu. Oficial de segona 912,49

Personal comercial. Xofer-repartidor 950,47

Personal producció. Especialista 872,44

GRUP VI

<i>Personal administratiu. Auxiliar</i>	783,81
<i>Personal producció. Peó</i>	811,53

GRUP VII

<i>Personal producció. Aprenent</i>	660,49
---	--------

TAULA SALARIAL PER A L'ANY 2015

GRUP PROFESSIONAL

EUROS MENSUALS

GRUP I

<i>Personal tècnic. Titulat: enginyer, llicenciat</i>	1.228,72
---	----------

GRUP II

<i>No titulat. Encarregat general</i>	1.075,17
---	----------

GRUP III

<i>No titulat. Encarregat de secció</i>	998,35
<i>Personal administratiu. Cap de primera</i>	1.087,62

GRUP IV

<i>Personal administratiu. Oficial de primera</i>	959,95
<i>Personal comercial. Viatjant</i>	921,61
<i>Personal comercial. Repartidor venedor</i>	883,15
<i>Personal producció. Xofer, mecànic</i>	959,97
<i>Personal producció. Maquinista</i>	921,55

GRUP V

<i>Personal administratiu. Oficial de segona</i>	921,61
<i>Personal comercial. Xofer-repartidor</i>	959,97
<i>Personal producció. Especialista</i>	881,16

GRUP VI

<i>Personal administratiu. Auxiliar</i>	791,65
<i>Personal producció. Peó</i>	819,64

GRUP VII

<i>Personal producció. Aprenent</i>	667,09
---	--------

TAULA SALARIAL PER A L'ANY 2016

GRUP PROFESSIONAL

EUROS MENSUALS

GRUP I

<i>Personal tècnic. Titulat: enginyer, llicenciat</i>	1.247,15
---	----------

GRUP II

<i>No titulat. Encarregat general</i>	1.091,30
---	----------

GRUP III

<i>No titulat. Encarregat de secció</i>	1.013,33
<i>Personal administratiu. Cap de primera</i>	1.103,93

GRUP IV

Personal administratiu. Oficial de primera	974,35
Personal comercial. Viatjant.....	935,43
Personal comercial. Repartidor venedor	896,40
Personal producció. Xofer, mecànic	974,37
Personal producció. Maquinista	935,37

GRUP V

Personal administratiu. Oficial de segona	935,43
Personal comercial. Xofer-repartidor	974,37
Personal producció. Especialista	894,38

GRUP VI

Personal administratiu. Auxiliar	803,52
Personal producció. Peó	831,93

GRUP VII

Personal producció. Aprenent	677,10
---	--------

A Barcelona a 26 d'octubre del 2015

Signat per a la Comissió Negociadora,

Per la representació empresarial:

Per la representació dels treballadors:


x
Joan Puig-Garolera


x
Federació Agroalimentaria de CCOO Catalunya
Cristina Torre López


x
Mª Angels Cortal Miquel


x
UGT
Aladino Pérez Barrero

x
Carlos Cortés Verdú

Assessor:


x
Miguel Segura Just