

RESOLUCIÓN

TRE/3201/2008, de 29 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles de las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2008-2011 (código de convenio 7902355).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles de las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2008-2011, suscrito por la parte empresarial por los representantes de ARITA y por la parte social por los representantes de CCOO y de UGT, el día 30 de junio de 2008, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles de las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2008-2011 (código de convenio 7902355), en el Registro de convenios de la Dirección general de Relaciones Laborales.

—2 Disponer que el citado texto se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión negociadora del Convenio.

Barcelona, 29 de julio de 2008

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director general de Relaciones Laborales

Traducción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo del sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles de las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para el periodo 2008-2011.

CAPÍTULO 1
Disposiciones generales

Artículo 1
Ámbito funcional

Las disposiciones de este Convenio colectivo de trabajo, regularán las relaciones laborales de la totalidad de las empresas y trabajadores de las actividades económicas de chocolates, bombones, caramelos y chicles.

Artículo 2
Ámbito territorial

La eficacia y obligatoriedad del presente Convenio colectivo de trabajo, alcanza los límites territoriales de las provincias de Barcelona, Lérida y Tarragona, es por eso que quedarán afectadas por él todas las empresas, fábricas, sucursales, almacenes y depósitos u oficinas que estén domiciliados y establecidos dentro de los mencionados límites, incluso en los casos en que el domicilio social de la empresa al que pertenezcan los trabajadores, se encuentre fuera de estos límites.

Artículo 3

Vigencia y duración

El presente Convenio colectivo tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre del 2011. Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio tanto para su rescisión como para su revisión, con una antelación de tres meses.

Artículo 4

Comisión paritaria

Según lo que dispone el artículo 91 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se establece una Comisión paritaria para la interpretación de las controversias que se deriven de la aplicación del contenido de este convenio y todas aquellas cuestiones que le sean atribuidas por las partes de mutuo acuerdo. Estará formada por cuatro representantes de las empresas y por cuatro representantes de los trabajadores, ambas representaciones podrán estar asistidas de asesores con voz pero sin voto. Los mencionados representantes, de la parte económica y social, tendrán que ser miembros de la Comisión negociadora o deliberadora del presente Convenio colectivo de trabajo.

El procedimiento para llevar a cabo aquello que se ha pactado en el párrafo anterior será el siguiente:

1. La parte afectada se tendrá que dirigir a la Comisión paritaria mediante escrito en el cual exprese la controversia de la que se trate.
2. En el plazo de quince días la Comisión paritaria se tendrá que pronunciar al respecto.
3. Las decisiones de la Comisión se adoptarán por mayoría de votos de cada representación.
4. En caso de no haber acuerdo entre las partes, éstas se someterán al arbitraje y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Todo lo que se ha dicho se entiende sin perjuicio del derecho que asiste a las partes de acciones ante la Jurisdicción laboral.

Artículo 5

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a los efectos de su aplicación práctica se tienen que considerar globalmente.

Artículo 6

Absorción, compensación y garantía ad personam

Solamente podrán ser absorbidas y compensadas las mejoras salariales dadas a cuenta del convenio o las efectuadas libremente por la empresa durante la vigencia del mismo, así como aquéllas que puedan ser establecidas mediante disposiciones legales promulgadas en el futuro, sea cuál sea su concepto.

Se respetarán aquellas situaciones personales que, con carácter global excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Artículo 7

Legislación aplicable

Para todo lo no previsto en el presente Convenio colectivo de trabajo, habrá que tener en cuenta las siguientes disposiciones:

Ley 8/1980 de 10 de marzo, Estatuto de los trabajadores, Texto refundido según RDL. 1/1995 de 24/3/95 (B.O.E.29/3/95).

Ley 31/1995 de 8 de noviembre, Ley de prevención de riesgos laborales (B.O.E.10/11/95).

Reglamento de manipuladores de alimentos (RD. 202/2000 de 11 de febrero de 2000).

O las que amplíen, mejoren o sustituyan las vigentes en la entrada en vigor del presente Convenio colectivo.

Queda expresamente excluido como derecho supletorio la Ordenanza laboral para las industrias de alimentación, derogada por la Disposición transitoria 6ª del Estatuto de los trabajadores, rigiéndose en el futuro por el presente Convenio colectivo.

Artículo 8

Normalización lingüística

Se acuerda su redacción en idioma catalán oficial en Cataluña y en lengua castellana idioma oficial en todo el Estado español.

Se procurará que en todas las empresas y centros de trabajo los anuncios al personal y comunicaciones internas sean redactados en catalán y en castellano.

Artículo 9

Derechos y obligaciones

Los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral y en este Convenio colectivo, afectan por igual al hombre y la mujer. La mujer y el hombre en igualdad de trabajo recibirán las mismas retribuciones.

CAPÍTULO 2

Organización, prevención e higiene

Artículo 10

Organización de la producción

1. La organización técnica y práctica del trabajo dentro de las empresas es facultad de los órganos directivos, que podrán establecer todos los sistemas de organización, racionalización y modernización que consideren oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones, departamentos o equipos de trabajo de las mismas.

Para estos efectos, se comprenden dentro de las facultades directivas, entre otros, las siguientes:

- a) La adscripción o traslado de personal a diferentes secciones, líneas de producción, equipos o puestos de trabajo.
- b) El establecimiento del número de turnos de trabajo, fijando sus horarios, con adscripción o traslado a los mismos del personal que en cada momento se estime preciso.
- c) La modificación y determinación de los procedimientos o métodos de trabajo.
- d) La determinación de los rendimientos mínimos que conduzcan a considerar como actividad normal la que desarrolla un operario medio, con conocimiento de su trabajo, bajo una dirección competente, sin el estímulo de una remuneración con incentivo, a un ritmo que pueda mantenerse fácilmente un día tras el otro sin excesiva fatiga física ni mental, caracterizándose por un esfuerzo constante y razonable.
- e) El establecimiento de especificaciones de calidad en los productos a lo largo del proceso de su fabricación y los procedimientos para obtener el mínimo de desperdicios en materiales, productos y energía, así como el establecimiento de sanciones para el caso de su inobservancia.
- f) La asignación de tareas determinadas o de tareas necesarias al personal y adjudicación del número de máquinas y tareas para la saturación del trabajo.
- g) El señalamiento de normas sobre vigilancia y limpieza de las máquinas, utensilios y locales de trabajo.
- h) Cualquier cambio de funciones o servicios de los trabajadores que no perjudique su formación profesional, o que, en otro caso, sea de carácter temporal.

2. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. A pesar de las facultades de los órganos directivos anteriormente detalladas, estará en lo establecido por el Estatuto de los trabajadores para los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En caso de desacuerdo entre las partes, éstas se someterán al arbitraje y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 11

Movilidad geográfica

Las empresas atendiendo a razones técnicas, económicas, de producción o de organización, podrán trasladar a otros centros de trabajo de las mismas, a los trabajadores que por causas técnicas y económicas justifiquen este traslado, incluso fuera de los límites del municipio o provincia donde las mismas se encuentran ubicadas.

No obstante, estará en lo establecido por el Estatuto de los trabajadores para los mencionados casos.

Artículo 12

Movilidad funcional

Dada la variedad de productos fabricados y la estacionalidad de la producción, la empresa podrá asignar a un trabajador/a en un diferente puesto o equipo de trabajo sin ninguna limitación más que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales para ejercer la prestación laboral y para la pertenencia del trabajador al mismo grupo profesional tal y como se definen en el artículo 20 del convenio.

En todo caso, si el cambio se efectúa a un puesto de trabajo de inferior nivel retributivo éste tendrá que estar justificado por necesidades perentorias y durante el tiempo imprescindible para su atención, siempre que no se conculque la dignidad del trabajador y sus derechos de formación y promoción profesional, con mantenimiento del salario.

Artículo 13

Ejercicio de la autoridad

Son funciones inherentes de toda autoridad de la empresa, entre otros, la formación del personal a sus órdenes para conseguir la elevación del nivel técnico y profesional y velar por la seguridad del mismo.

Periódicamente los mandos a su iniciativa, podrán reunir los miembros de su unidad de trabajo, ya sea individualmente, en equipo o en su conjunto, con el fin de pedir la opinión de cada uno de sus subordinados inmediatos, sobre las tareas que tienen encomendadas, así como de las propuestas sobre posibles mejoras en los procesos.

Artículo 14

Prestación del trabajo

El trabajador se encuentra obligado al adecuado conocimiento, para el cumplimiento de todos los trabajos precisos, para la correcta ejecución de las tareas que se le encarguen según el nivel salarial y el grupo profesional asignado.

Artículo 15

Ropa de trabajo

Las empresas facilitarán a sus trabajadores/as la ropa de trabajo que se menciona con la duración que también se expresa:

- a) Chaquetas cortas, batas, monos o equivalente: 1 año duración
- b) Gorras y cofias: 1 año duración
- c) Pantalones: 1 año duración
- d) Guantes: 1 año duración
- e) Delantales y secadores: 6 meses duración
- f) Máscaras: 6 meses duración
- g) Botas de agua para los trabajadores/as que efectúen las tareas de limpieza: 2 años duración

Se dotará a los trabajadores/as que estén expuestos a temperaturas de 17°C o inferiores de la ropa de trabajo adecuada para combatir el frío a sus puestos de trabajo que, como mínimo serán los siguientes:

- a) Camisetas afelpadas: 3 unidades, 1 año de duración
- b) Braga: 1 unidad, 1 año de duración
- c) Calzado apropiado: 1 par, 2 años de duración
- d) Guantes (personal de cámaras): 1 par, 1 año de duración

Las chaquetas cortas, pantalones y calzado de seguridad homologado, serán entregadas a los trabajadores/as dentro de los dos primeros meses del año.

Con respecto a la ropa de trabajo, chaquetas cortas y pantalones, se dotará al personal de dos unidades, una de invierno y una de verano, con la duración que se expresa en la relación de ropa de trabajo.

Las cofias o gorras son de uso obligatorio para todo el personal que trabaje o tenga acceso a las zonas de trabajo y almacenes.

Al personal de nuevo ingreso se le proveerá de dos unidades de la ropa fijadas, todo eso de acuerdo con las necesidades del trabajo que tiene que ejercer.

El personal con contratación inferior a la duración de las prendas de trabajo, las tendrá que devolver a la finalización del contrato.

Los trabajadores/as que realicen su tarea a la intemperie tendrán derecho a las prendas de uso individual siguiente:

Anorac, gorra, impermeable y calzado apropiado.

La duración de estas prendas se fija en dos años. De mutuo acuerdo las empresas y los trabajadores/as afectados por trabajos a la intemperie podrán modificar el número y la clase de la ropa mencionada.

Podrá utilizarse ropa o material de un solo uso.

El personal se tendrá que presentar a su puesto de trabajo aseado y con la ropa de trabajo limpia. La ropa de trabajo entregada por las empresas será de utilización obligatoria para los trabajadores.

En las zonas de producción y envase, no se podrán llevar objetos que sean susceptibles de caerse, desprenderse o que presenten problemas de higiene como ahora joyas, relojes, anillos, cadenas o pendientes, ornamentos.

En todo lo no previsto en esta materia hay que atenerse a lo que disponen la Ley de advertencia de riesgos laborales Ley 31/95 de 8 de noviembre y el Reglamento para manipuladores de alimentos según RD/202/2000 de 11 febrero.

Artículo 16

Prevención de riesgos laborales

Se acuerda constituir una Comisión de salud y advertencia de riesgos que velará por el desarrollo y la planificación de una verdadera política preventiva en cada empresa, en su ámbito territorial, afectada por este Convenio colectivo. Esta Comisión la formarán tres representantes de Arita y tres representantes de los sindicatos. Las reuniones se harán como máximo cada tres meses.

La Comisión preventiva hará una valoración de la actual situación general con el fin de detectar riesgos y proponer soluciones globales en el sector dentro del ámbito de vigencia del presente Convenio colectivo.

La Comisión comprobará que durante la vigencia del presente convenio se realice en cada empresa una auditoría de los equipos de protección individual y de la maquinaria utilizada, en especial de los medios de trabajo anteriores a 1995, y de la realización mediante un Plan de actuación, de la puesta en conformidad de los equipos de trabajo.

La Comisión estudiará, las propuestas en relación con una guía metodológica sectorial, para la puesta en conformidad de las máquinas.

La Comisión estudiará también, las propuestas que en relación con el diseño de un manual de sensibilización sobre advertencia de riesgos laborales realicen los representantes de los/las trabajadores/as, la representación empresarial o ambas en común.

También se propone que de la mencionada Comisión, forme parte la administración laboral con un experto en advertencia de riesgos laborales que pueda supervisar el desarrollo de la política preventiva en el sector, en especial de la formación de los/las trabajadores/as en la materia.

De conformidad con lo que establece el artículo 35 de la Ley 31/1995 de prevención riesgos laborales se escogerán los delegados de prevención en todas las empresas.

Las empresas tendrán que formar e informar en todos/as sus trabajadores/as en materia de advertencia de riesgos y salud laboral en relación con la posibilidad de

que se produzcan accidentes e incidentes de trabajo. En la planificación de toda la actividad preventiva en la empresa participarán los representantes de los trabajadores/as.

Todos los trabajadores, de acuerdo con su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, tienen la obligación de cumplir con las normas generales y particulares de seguridad y salud en el trabajo. El incumplimiento por parte de los trabajadores de las normas legales, reglamentarias o de cualquier otro tipo en materia de prevención de riesgos laborales, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos de lo que dispone el artículo 58 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 17

Manipuladores/as de alimentos

Los/las trabajadores/as que por su actividad laboral tienen contacto directo con los alimentos durante su preparación, fabricación, transformación, elaboración, envasado, almacenado, transporte, distribución, venta, suministro y servicio al consumidor tendrán que cumplir plenamente las normas que dimanen del RD 202/2000, de 11 de febrero y posteriores disposiciones legales que lo desarrollen.

Cualquier persona que sufra una enfermedad de transmisión alimenticia o que esté afectada, entre otras patologías, de infecciones cutáneas o diarrea, que puedan causar la contaminación directa o indirecta de los alimentos con microorganismos patógenos, tendrá que informar sobre la enfermedad o sus síntomas al responsable específico o servicios médicos designados por la empresa, con la finalidad de valorar conjuntamente la necesidad de someterse a examen médico y, en caso necesario, su exclusión temporal de la manipulación de productos alimenticios.

Las personas de las cuales el responsable específico o servicios médicos designados por la empresa sepan o tengan indicios razonables que se encuentran en las condiciones mencionadas en el párrafo anterior, tendrán que ser excluidas de trabajar en zonas de manipulación de alimentos.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de las disposiciones previstas en este artículo podrán ser sancionados por las empresas de acuerdo con el régimen disciplinario previsto en este convenio.

Las empresas afectadas por el presente convenio garantizarán que los manipuladores de alimentos dispongan de una formación adecuada en higiene de los alimentos de acuerdo con su actividad laboral.

La formación y supervisión de los/las manipuladores/as de alimentos estarán relacionadas con la tarea que realizan y con los riesgos que implican sus actividades para la seguridad alimenticia. Para eso, las empresas incluirán el programa de formación de manipuladores/as de alimentos en el Plan de análisis de peligros y puntos de control crítico o lo aplicará como instrumento complementario de las GPCH (guías de prácticas correctas de higiene, de los establecimientos del sector alimentario).

Los programas de formación se tendrán que desarrollar y, en su caso, se impartirán por la propia empresa o entidad autorizada por la autoridad sanitaria competente, y serán de asistencia obligada por parte del trabajador/a, siempre que tenga lugar en horas de trabajo o de no serlo sea acordado realizarlos de forma explícita y de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Artículo 18

Prohibición de fumar

Está prohibido fumar en las instalaciones de la empresa, de conformidad con aquello que dispone la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias contra el tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco.

Artículo 19

Revisiones médicas

Todo el personal de la empresa, de forma preceptiva, estará sujeto a lo establecido, en cuanto a medicina en el trabajo y vigilancia de la salud, a la Ley de prevención de riesgos laborales.

Ningún trabajador/a será admitido en puestos de trabajo que pueda afectar la seguridad alimenticia en la empresa, sin previo reconocimiento médico de aptitud, que tendrá las siguientes finalidades:

1. Diagnosticar la existencia de enfermedades infecciosas, contagiosas o parasitarias o aquellas enfermedades específicas.
2. Valorar la capacidad del aspirante para el trabajo en general.
3. Determinar si el reconocido presenta predisposición a enfermedades que pudieran producirse o agravarse por la tarea a la cual será destinado.

El mencionado reconocimiento médico tendrá que ser realizado por los servicios médicos de la mutua patronal de accidentes de trabajo o entidad médica concertada.

CAPÍTULO 3

Grupos profesionales y formación profesional

Artículo 20

Grupos profesionales

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio colectivo están adscritos a un determinado grupo profesional y a un nivel retributivo, en función de los factores de calificación que en el presente artículo se definen.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes niveles retributivos del mismo grupo profesional, la clasificación se hará en función de las actividades propias del nivel retributivo superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel retributivo la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en niveles retributivos inferiores.

20.1. Grupos profesionales

20.1.1. Técnico, control de calidad, investigación y laboratorios

20.1.2. Administración e informática

20.1.3. Comercial

20.1.4. Producción, mantenimiento y servicios

Estos grupos profesionales se definen de la siguiente manera:

20.1.1. Técnico, control de calidad, investigación y laboratorios. Está integrado por las personas que en la empresa, por su conocimiento y/o experiencia, desarrollan funciones técnicas propias en la organización, planificación, coordinación, consecución de los objetivos tanto globales de empresa, como de un ámbito específico de ella, implantando y dirigiendo las distintas líneas de actuación, motivando al personal a su cargo y desarrollando las herramientas básicas de control y seguimiento de estas actuaciones. También está integrado por las personas que desarrollan todas las tareas que pertenecen a la seguridad de los niveles de calidad de la empresa y por las personas que trabajan en la mejora de los productos y procesos existentes mediante la investigación permanente de nuevas tecnologías y herramientas de control.

20.1.2. Administración e informática. Está integrado por las personas que desarrollan funciones que comprenden el análisis y la explotación de informaciones en diferentes campos de la gestión administrativa (finanzas, contabilidad, facturación, recursos humanos, sistema de información, compras, administración comercial, telefonistas, etc.) y informática, planificando y ejecutando planes de actuación para el desarrollo de estas funciones.

20.1.3. Comercial. Está integrado por las personas que desarrollan tareas propias a la planificación, desarrollo y ejecución de la estrategia comercial de la empresa (planes de acción, promotor, ventas, merchandising, etc.) en lo que pertenece especialmente a actividades, producto y mercado, desarrollando los medios necesarios para la consecución de los objetivos de ventas de la empresa.

20.1.4. Producción, mantenimiento y servicios. Está integrado por las personas que llevan a cabo actividades propias de producción, envasado, limpieza estructural, paletización al final de los procesos productivos, almacenaje y expedición, participando activamente en el desarrollo técnico y en el proceso de fabricación de la

empresa, siguiendo los procedimientos establecidos y garantizando el cumplimiento de las especificaciones de calidad definidas para cada uno de los productos. También está integrado por las personas que llevan a cabo las tareas de supervisión del conjunto de operaciones de mantenimiento normal, preventivo y correctivo de los medios de producción, en base a conceptos de productividad, higiene y seguridad, siguiendo los procedimientos elaborados al efecto por la empresa y las personas que desarrollan tareas y funciones específicas de servicios dentro del ámbito de la empresa (limpieza, vigilancia, médicos, etc.).

20.2. Factores de calificación

Para la correcta ubicación del trabajador se tienen que tener en cuenta los siguientes factores de calificación:

20.2.1. Conocimientos. Factor que para su valoración se tiene que tener en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente las funciones encomendadas, la formación profesional específica, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de estos conocimientos o experiencias.

Este factor se puede dividir en cuatro subfactores:

Formación básica. Este subfactor mide el nivel inicial de conocimientos teóricos que tiene que tener una persona de capacidad media para llevar a cabo satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo que se valora.

Conocimiento de idiomas. Este subfactor mide los conocimientos de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las tareas del puesto de trabajo.

Experiencia. Este subfactor determina el periodo de tiempo necesario para que una persona de capacidad media, y teniendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesaria para llevar a cabo las tareas propias de su puesto de trabajo, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

Aprendizaje. Este subfactor mide el tiempo necesario para que mediante un plan de formación ordenada, se puedan realizar correctamente las funciones o tareas específicas asignadas por la empresa al puesto de trabajo, por parte de una persona de capacidad media que posee la formación valorada en el subfactor formación básica.

20.2.2. Iniciativa. Este factor valora la capacidad requerida al ocupante de un puesto de trabajo para obrar con mayor o menor independencia al tomar determinaciones, planificar, analizar o escoger entre varias alternativas, considerando el mayor o menor grado de dependencia a las directrices o normas para la ejecución de sus funciones.

20.2.3. Autonomía. Este factor mide el mayor o menor grado de dependencia jerárquica en la que está sujeto el ocupante de un puesto de trabajo en el desarrollo de sus funciones, dependiendo simultáneamente de más de un superior jerárquico.

20.2.4. Responsabilidad. Este factor valora el grado de autonomía de acción del titular de la función, el grado de influencia sobre los resultados y la importancia de las consecuencias de la gestión.

Sobre datos confidenciales. Este subfactor mide la responsabilidad exigida al ocupante de un puesto de trabajo de no divulgar información sobre datos que conozca en razón de su tarea. Se tiene que considerar el tipo de información que conozca y el perjuicio económico o el conflicto tanto interno como externo que su difusión pueda causar a la empresa.

Sobre el equipo de trabajo. Este subfactor mide la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto de trabajo para prevenir los daños que pudiera causar a máquinas, herramientas o instalaciones que utiliza para desarrollar su trabajo.

Sobre errores. Este subfactor contempla la obligación del ocupante del puesto de trabajo para poner toda su atención y discernimiento en no cometer errores en su tarea.

Sobre manipulación de materiales / proceso de trabajo. Este subfactor mide la responsabilidad del ocupante del puesto de trabajo sobre la manipulación de los materiales o productos que manipula, teniendo en cuenta el cuidado necesario para evitar una disminución cualitativa o cuantitativa del resultado del trabajo, así como la repercusión que actuaciones deficientes puedan tener sobre su actividad.

Sobre contactos con otros. Este subfactor contempla la habilidad que un puesto de trabajo exige a su ocupante para mantener eficazmente las relaciones que oficialmente y en representación de la empresa tiene que asumir, tanto con personas de la propia organización como con personas externas en la misma.

Sobre seguridad de otros. Este subfactor mide la obligación de prevenir los daños o accidentes que por causa de la realización de una tarea podrían derivarse a otras personas a las cuales se supone respetan las reglas de seguridad establecidas. También se parte del supuesto que todos los dispositivos de seguridad, el funcionamiento de los cuales no es responsabilidad del ocupante del puesto, funcionan correctamente.

20.2.5. Mando. Este factor valora la responsabilidad de organizar, enseñar y dirigir el trabajo de los subordinados o colaboradores del ocupante del puesto de trabajo, obteniendo con eso un buen rendimiento global y un buen clima de trabajo.

20.2.6. Complejidad. Este factor valora la mayor o menor dificultad del trabajo y las condiciones en que se tendrá que realizar.

Dificultad del trabajo. Este subfactor mide la capacidad pedida al ocupante de un puesto de trabajo para atender correlativa o simultáneamente un mayor o menor número de tareas, integradas entre sí en mayor o menor grado, sin pérdida de eficacia, o para ser eficaz en un determinado número de estaciones de trabajo de la unidad productiva.

Condiciones de trabajo. Este subfactor valora las condiciones de penosidad y/o de peligrosidad estructurales de un puesto de trabajo. Es decir, el que de ellas permanece después de aplicadas todas las medidas correctoras reglamentarias para eliminarlas y que, por lo tanto, pueden considerarse inherentes al puesto. Además, es necesario que estén presentes en el mismo de forma habitual y no ocasional o esporádicamente.

20.3. Niveles retributivos

Atendiendo a los factores de calificación se establecen ocho niveles de sueldo por grupo profesional.

Nivel 1

Criterios generales: Desarrollar las funciones propias de dirección de departamento donde se requiere un alto grado de autonomía, con conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias y con plena autoridad en su área.

Formación: Conocimientos de nivel equivalentes a una titulación académica superior completados con estudios específicos, idiomas y dilatada experiencia profesional, con un alto conocimiento de los programas ofimáticos más importantes.

Responsabilidad: Será responsable de la gestión y del desarrollo de su área de trabajo, y del trabajo y actitud del personal a su cargo en la consecución de los objetivos del departamento y participando en la gestión y resultados globales a nivel de empresa. Será responsable de que se observen los niveles de calidad especificados para su área de trabajo. También será responsable de la guarda, limpieza, mantenimiento, prevención, renovación y buen uso de los equipos puestos a disposición de su área, así como del cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales e higiene establecidos por el ámbito sobre lo que tenga autoridad.

Funciones: A título enunciativo se incluyen aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a:

Planificar, organizar, dirigir y desarrollar, coordinar y controlar las actividades propias del desarrollo de cada departamento de la empresa.

Participar en la elaboración de la política de organización, en los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales y, en general, en la elaboración de los objetivos generales de la empresa.

Tiene que tener, además, capacidad de interrelación con los demás departamentos que componen la estructura de la empresa.

A título orientativo comprende categorías como:

Técnico jefe

Jefe administrativo 1ª

Jefe de ventas

Nivel 2

Criterios generales: Desarrollar funciones consistentes en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de trabajos heterogéneos implicando mando y supervisión de un conjunto de colaboradores así como el desarrollo de tareas complejas que consistan en establecer y desarrollar programas y/o técnicas siguiendo instrucciones genéricas pero con un alto nivel de responsabilidad y contenido intelectual.

Formación: Conocimientos de nivel equivalentes a una titulación académica superior o de grado medio, completada con una dilatada experiencia profesional, conocimientos informáticos a nivel de usuario e idiomas.

Responsabilidad: Será responsable de la gestión y del desarrollo de su trabajo, y de la supervisión del personal a su cargo en la consecución de los objetivos del departamento. Será responsable de que se observen los niveles de calidad especificados por su área de trabajo. También será responsable de la guarda, limpieza, mantenimiento, prevención, y buen uso de los equipos puestos a su disposición de su área así como del cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales e higiene establecidos por el ámbito sobre el que tenga autoridad.

Funciones: A título enunciativo se incluyen aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Realización de funciones técnicas a nivel académico, consistentes en la colaboración en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o servicios profesionales.

Realización de trabajos que implican tareas de investigación o control de trabajos con capacidad para estudiar y resolver problemas que se pueden plantear.

Análisis de aplicaciones informáticas.

Responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de trabajos de producción, mantenimiento, servicios de administración.

Responsabilidad técnica de un laboratorio.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa que, por sus dimensiones, no requiera divisiones orgánicas.

Inspectores o supervisores de una red de ventas.

Se tiene que tener, además, capacidad de interrelación con los otros departamentos y/o secciones que componen la estructura de la empresa.

A título orientativo comprende categorías como:

Técnico

Jefe administrativo 2ª

Encargado general

Maestro de fábrica

Encargado

Nivel 3

Criterios generales: Integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores garantizando que se cumplan las condiciones y especificaciones de trabajo previamente definidas en los procedimientos de trabajo y de calidad y que se cumplan los objetivos establecidos por su superior a quien rendirá cuentas de los resultados. Se incluyen, además, la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Conocimientos de nivel equivalentes a bachillerato, complementados con una experiencia suficiente o una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar la función. También serán necesarios conocimientos informáticos a nivel de usuario.

Responsabilidad: Tendrá la responsabilidad de garantizar, según los procedimientos de calidad de la empresa, la consecución de los objetivos previamente establecidos y asumir y garantizar que durante su turno se mantienen las condiciones óptimas de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales y de higiene. Tendrá la responsabilidad de la guarda, limpieza, mantenimiento y prevención de los equipos

puestos a la disposición del equipo que coordine. Así también será responsable de organizar y supervisar el trabajo y los resultados del personal a su cargo, rindiendo cuentas de éstos a su superior.

Funciones: En este nivel se incluyen todas aquéllas que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Realización de funciones técnicas que consisten en poder colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia y control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, costes, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

Actividades que implican responsabilidad de un turno y de una unidad de producción que pueden ser secundadas por uno o varios trabajadores del nivel inferior.

Trabajos que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios.

Dar instrucciones que se tengan que seguir en caso de imprevistos y decidir medidas correctoras.

Optimización del comportamiento de su sección, garantizando la calidad y las especificaciones definidas por el producto o servicio que originan.

Responsabilidad de supervisión, según especificaciones generales, de la ejecución práctica de los trabajos de una sección de la empresa.

A título orientativo comprende categorías como:

Ayudante técnico

Oficial 1ª administrativo

Jefe de sección

Jefe de equipo

Nivel 4

Criterios generales: Se incluyen en este nivel la realización de las funciones que exigen, por parte de los titulares del puesto, unos niveles altos de iniciativa y razonamiento. Pueden ser ayudados por otro u otros trabajadores y, en estos casos, los titulares del puesto, ejercerán funciones de tutela y supervisión sobre sus ayudantes. Incluye, además, la realización de funciones que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: Conocimientos de nivel equivalente a bachillerato, complementados con una experiencia suficiente o una titulación profesional o por los estudios específicos necesarios para desarrollar la función. También serán necesarios conocimientos informáticos a nivel de usuario.

Responsabilidad: Tendrá la responsabilidad de observar las especificaciones de proceso, producto y calidad de éste, establecidas por la empresa. Tendrá la responsabilidad de guarda, limpieza y mantenimiento de los equipos utilizados. También tendrá la responsabilidad de observar las instrucciones establecidas en materia de higiene y prevención de riesgos. En los casos que esté ayudado por otro u otros trabajadores y ejerciendo su función de tutela y supervisión, guiará a sus ayudantes en el cumplimiento de todas estas normas.

Funciones: En este nivel se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimiladas a las siguientes:

Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y teléfono con dominio de un idioma extranjero.

Analistas de aplicaciones informáticas.

Funciones de cobro y pago, con supervisión de un mando de nivel superior, a quien también facilitará los elementos para confeccionar estados, costes, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

Tareas que implican la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

Responsabilidad en la supervisión según especificaciones generales recibidas para la ejecución práctica de las tareas de análisis en el laboratorio.

Actividades que implican responsabilidades en la producción, directa o indirectamente y que pueden ser secundadas por uno o diversos trabajadores de un nivel inferior.

A título orientativo comprende categorías como:

Oficial 2ª administrativo

Oficial 1ª producción y envasado

Nivel 5

Criterios generales: Realización de trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, implicando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: Conocimientos de nivel equivalentes a bachillerato o ciclo formativo de grado medio completado con experiencia profesional y formación específica para una tarea determinada. Conocimientos básicos de informática.

Responsabilidad: Tendrá responsabilidad sobre el cumplimiento de las especificaciones de proceso y producto establecidos por su puesto, sobre el cumplimiento de lo establecido en materia de higiene y prevención por su puesto y sobre la guarda y limpieza de los equipos asignados y de su entorno de trabajo.

Funciones: En este nivel se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Actividades de control y regulación en procesos industriales que generan transformación de producto en cualquier fase del proceso productivo, sean de producción o de servicios generales de fabricación, cuando sea necesaria iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por éstos últimos.

Tareas de venta y comercialización de productos.

Actividades de oficios industriales que requieran de la capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las funciones propias de un oficio industrial y para propugnar su ejecución, con total práctica de sus funciones, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por éstos últimos.

Actividades de producción y/o mantenimiento que, reuniendo los requisitos del nivel 6 supongan, además, la ejecución autónoma y/o responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por uno o varios trabajadores.

Conducción habitual de vehículos elevadores a motor en tareas de carga, descarga y movimiento de materias primas y producto acabado, además de otras tareas complementarias de los almacenes.

Controlar la calidad de la producción, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo basándose en normas fijadas, reflejando en parte o por medio de plantillas, todos los datos según el código al efecto.

A título orientativo comprende categorías como:

Viajante

Oficial 2ª prod./envas.

Especialista

Representante

Vendedor

Nivel 6

Criterios generales: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, a pesar de realizarse bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos adecuados profesionales y aptitudes prácticas, siendo su responsabilidad limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: Conocimientos de nivel equivalentes a educación secundaria obligatoria completada con experiencia profesional o con un ciclo formativo de grado medio.

Responsabilidad: Tendrá responsabilidad sobre el cumplimiento de las especificaciones de producto establecidas. Tendrá responsabilidad sobre la guarda y limpieza de los equipos asignados y de su entorno de trabajo. Tendrá también responsabilidad sobre el cumplimiento de lo estipulado en materia de seguridad individual y de su puesto.

Funciones: En este nivel se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Operatoria y vigilancia en el funcionamiento de la maquinaria de envasado y/o acondicionamiento, que requiera de acciones manuales múltiples, u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones establecidas.

Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieren algún grado de iniciativa.

Telefonistas/recepcionistas con dominio de idiomas extranjeros.

Tareas de grabación de datos mediante soporte informático.

Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

Trabajos de redacción de correspondencia sin formato o instrucciones específicas.

Actividades de almacén que, además de las tareas de carga, descarga, apilar y distribuir, con ayuda o no de elementos mecánicos, implican comprobación de entradas y salidas de mercancías bajo instrucción y reportando al responsable de almacén; pesaje y facturación de las mismas llenando los correspondientes albaranes y partes.

Realización de operaciones de análisis sencillos.

Tareas administrativas de complejidad media que implican desplazamientos fuera de la empresa.

A título orientativo comprende categorías como:

Aux. adm./telefonista

Subalternos

Ayudante prod/env.

Peón

Practicante

Nivel 7

Criterios generales: Desarrollar operaciones que se realizan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un grado de dependencia que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica para el desarrollo de las mencionadas funciones.

Formación: Conocimientos de nivel equivalentes a la formación primaria o secundaria obligatorias.

Responsabilidad: Tendrá responsabilidad del cumplimiento de las especificaciones de producto establecidas por su puesto de trabajo. También tendrá responsabilidad del cumplimiento de lo establecido en materia de seguridad e higiene individual y de su puesto.

Funciones: En este nivel se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Actividades auxiliares elementales o de ayuda en procesos de elaboración de productos.

Actividades operatorias en acondicionamiento y/o envasado con regulación y puesta a punto de procesos elementales.

Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar, limpieza y lavado de medios analíticos y ayuda en las tareas de análisis, bajo control directo.

Funciones de portería que no requieren calificación especial o conocimiento de idiomas.

Trabajos de reprografía.

Trabajos elementales y/o de ayuda en tareas de administración.

Tareas de embalaje y etiquetado de expedición, etc.

Actividades manuales en acondicionamiento y/o envases.

Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose que son aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.

Operaciones de limpieza, también cuando se utilice maquinaria al efecto.

Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

Tareas de merchandising, reposición de stands, degustación, etc.

A título orientativo comprende categorías como:

Promotor de ventas

Aux. prod./env.

Ayudante aux. prod./env.

Nivel 8

Se deja constancia de que el nivel 8 que se crea tendrá que albergar, exclusivamente trabajadores sin experiencia ni formación acreditada, así como las nuevas contrataciones para formación o aprendizaje reguladas por la legislación vigente.

En virtud de la temporalidad, ambas partes acuerdan que, en ningún caso, los trabajadores que se asignen a este nivel 8, podrán permanecer clasificados en el mismo, más de dos años.

Artículo 21

Formación profesional

La formación continua de los/las trabajadores/as es considerada un objetivo a alcanzar de forma imprescindible por parte de las direcciones empresariales y los representantes legales de los/las trabajadores/as.

En consecuencia, las partes firmantes manifiestan su acuerdo en:

Constituir una Comisión de formación profesional para el desarrollo de un plan de formación sectorial durante la vigencia del presente Convenio colectivo.

Las reuniones de esta Comisión serán bimensuales aunque se celebrarán las que se necesiten de forma extraordinaria a petición de la mitad de sus miembros.

Todos los cursos de formación tenderán a aumentar los conocimientos del personal, mejorar su adaptación al puesto de trabajo y facilitar la promoción para la obtención de mayores niveles de eficacia dentro de las empresas.

La Comisión velará para que la formación aprobada en cada empresa, garantice el acceso a la misma de todos los colectivos de la empresa, teniendo una especial importancia el posibilitar el mayor grado de acceso al personal de menor calificación.

En ningún caso la constitución de esta Comisión podrá obviar los derechos de información y participación que los/las representantes legales de los/las trabajadores/as tienen en cada empresa sobre esta materia.

Una vez desarrollados los planes de formación o reciclaje que se crean necesarios y oportunos, el o los trabajadores asignados para llevar a cabo la mencionada formación tendrán la obligatoriedad de asistir a los mencionados cursos, siempre que tengan lugar en horas de trabajo o de no serlo sea acordado realizarlos de forma explícita y de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Con la finalidad de ir desarrollando instrumentos de formación específicos para el sector, esta Comisión asume como documento de trabajo el contenido y el objetivo del manual de buenas prácticas de formación, para operarios de la industria del chocolate y derivados del cacao, desarrollado en colaboración con el Centro de Información y Desarrollo Empresarial (CIDEM), el centro catalán de la calidad y parte de las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo.

CAPÍTULO 4

Régimen de trabajo

Artículo 22

Contratos eventuales

En consideración a las características del sector, que implican periodos frecuentes e irregulares en los cuales se acumulan las tareas y/o se producen exceso de pedidos, las empresas podrán concertar contratos eventuales al amparo de lo establecido en este Convenio colectivo y al artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, por un plazo de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

Cuando se concierten estos contratos por un plazo inferior al periodo máximo establecido, podrán prorrogarse antes de su finalización, por acuerdo entre las partes, una única vez, sin que en ningún caso el tiempo acumulado pueda exceder del plazo máximo.

En aquellos casos en los cuales el contrato se suscriba por un plazo inferior al máximo establecido y llegando a su término, no hubiera denuncia previa de ninguna de las dos partes, ni existiera acuerdo expreso de prórroga, pero se continuara realizando la prestación laboral, se entenderá que queda prorrogado este contrato por un periodo igual hasta que el tiempo acumulado total sea de 12 meses.

Los contratos de esta naturaleza ya vigentes en la fecha de entrada en vigor del presente convenio, podrán acogerse a la duración máxima de 12 meses.

Se entenderá a todos los efectos previstos en este precepto, que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, con la simple remisión en el presente artículo de este Convenio colectivo, realizada en el contrato de trabajo.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año.

Artículo 23

Periodo de prueba

Cualquier ingreso en las empresas será hecho a título de prueba, cuya duración será la siguiente:

Nivel 1: 4 meses

Nivel 2 y 3: 1 mes

Niveles 4 al 8: 15 días

Artículo 24

Preaviso de cese

El personal englobado en el presente Convenio colectivo de trabajo que tenga intención de cesar al servicio de la empresa, tendrá que comunicarlo por escrito, y la empresa acusará recepción de la misma manera. Esta comunicación se tendrá que hacer sin abandonar el trabajo y con los plazos de antelación siguientes (antes de la fecha de dejar de prestar sus servicios):

Niveles 1, 2 y 3: 1 mes

Niveles 4 a 8: 15 días

Si el trabajador/a no satisface esta obligación, la empresa tendrá el derecho a descontarle de la liquidación el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 25

Excedencias

1. Cualquier trabajador de ambos sexos con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación *de excedencia voluntaria* por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solamente podrá ser utilizado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Una vez solicitada la reincorporación, ésta tendrá que efectuarse en el mismo o equivalente puesto de trabajo, en un término máximo de 3 meses, contados a partir de la fecha de la solicitud de reincorporación al trabajo.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para cuidar de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para cuidar de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que en razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad

no pueda valerse por sí mismo, y no desarrolle ninguna actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, de la que el periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho para el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los trabajadores que se acojan a las excedencias del apartado 2 durante el primer año, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido el mencionado plazo, la reserva será de un puesto de trabajo similar o equivalente.

Artículo 26

Jornada laboral

Se establecen las siguientes jornadas de trabajo:

- a) Jornada diurna partida
- b) Jornada diurna continuada
- c) Jornada nocturna continuada

En la jornada diurna partida, no están incluidos los 15 minutos del tiempo del bocadillo.

En las jornadas diurnas y nocturnas continuadas, están incluidos los 15 minutos del bocadillo.

El cómputo anual de horas de trabajo efectivo, para las jornadas diurnas partidas y continuadas, es de 1.792 horas para el año 2008 y de 1.784 horas para los siguientes años de vigencia del convenio.

El cómputo anual de horas de trabajo efectivo para la jornada nocturna continuada es de 1.753 horas para el año 2008, y de 1.745 horas para los siguientes años de vigencia del convenio.

El tiempo de trabajo se computará de manera, que tanto al principio como al final de la jornada diaria el trabajador/a, se encuentre en su puesto de trabajo.

Vista la característica estacional del ciclo productivo anual de las empresas del sector, en virtud de la cual se acumula la producción en un determinado periodo del año, en detrimento de otros periodos en que las necesidades de producción bajan considerablemente, ambas partes acuerdan que se podrá establecer a criterio de la empresa, con el acuerdo de los representantes de los trabajadores, una distribución irregular de la jornada durante un máximo de uno o dos periodos de hasta un máximo de 4 meses al año, que se tendrá que compensar haciendo la media en cómputo anual entre periodos.

Los cuatro meses de campaña se tendrán que hacer de acuerdo con lo establecido en el convenio que ahora se revisa, por lo tanto tendrá que ser incluida en el calendario laboral negociado cada año, determinándose, que los mencionados meses de campaña únicamente podrán realizarse, como máximo, en dos plazos o tramos.

El número de horas en una jornada diaria de trabajo efectivo en aquel periodo no podrá ser superior a 9 horas diarias.

En todo caso se respetará el cómputo anual de horas de trabajo efectivo fijado en el convenio y los descansos mínimos establecidos por la Ley, especialmente en materia de descanso de los trabajadores menores de 18 años.

Cada empresa elaborará anualmente el calendario laboral antes del 31 de diciembre del año inmediatamente anterior a su aplicación y se tendrá que exponer un ejemplar del mismo en un lugar visible en cada centro de trabajo.

En los supuestos de desacuerdo, se someterá la cuestión al arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña, previsto en los acuerdos entre Fomento del trabajo y las centrales sindicales UGT y CCOO.

Artículo 27

Absentismo

No se considerará absentismo:

- a) La ausencia o retraso a causa de avería o interrupción de los servicios usuales de transportes públicos.

b) Permiso por enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres, acreditada por el médico de cabecera y siempre que los enfermos no tengan ningún otro familiar que los pueda atender.

c) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público debidamente justificado, quedando comprendido en este apartado el crédito horario de los representantes de los trabajadores.

Se computará como absentismo laboral, cualquier otro supuesto no previsto anteriormente, y entre otros, cuándo no se encuentre el trabajador en su puesto de trabajo, tanto al principio como al final de la jornada diaria de trabajo, así como al inicio y final del tiempo de bocadillo.

Independientemente del régimen sancionador establecido, el mencionado cómputo se añadirá al resultante de la aplicación de lo establecido en el punto c del artículo 43.

CAPÍTULO 5

Régimen económico

Artículo 28

Salario convenio

El concepto retributivo denominado *salario convenio anual* unifica los anteriormente denominados salario base y plus de convenio, y compensa y comprenderá expresamente los siguientes conceptos:

- a) Puntualidad
- b) Asistencia y permanencia en el trabajo
- c) Estímulo a la productividad
- d) Plus de asistencia y plus de transporte
- e) Limpieza y conservación de la ropa de trabajo
- f) Calzado
- g) Cualquier mejora reglamentaria o voluntaria establecida anteriormente por la empresa.

Su cantidad total figura en las tablas salariales del anexo 1 del presente Convenio colectivo.

Artículo 29

Plus de vinculación

A partir del 1 de enero de 1999 no se devengarán trienios ni ningún otro complemento personal por el concepto de antigüedad en la empresa, en consecuencia, este concepto desaparece de las tablas salariales.

Ahora bien, los importes que hasta el 31 de diciembre de 1998 por el mencionado concepto, tenga acreditados cada trabajador en su cuantía líquida, pasará a tener la consideración de plus de vinculación, quedando consolidado en su importe.

Artículo 30

Plus nocturnidad

El personal que trabaje en turno de noche, horario comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, recibirá un complemento por día trabajado, denominado plus de nocturnidad, consistente en una percepción del 25% del salario convenio más plus de vinculación.

En el supuesto de no completarse el turno de noche se percibirá el mencionado complemento en la proporción de las horas trabajadas.

Artículo 31

Complemento personal

El trabajador podrá recibir un complemento personal de carácter voluntario y variable independientemente del salario de convenio y del plus de vinculación que le pudiera corresponder.

El importe del mismo y su periodo de devengo vendrá establecido por la empresa en función de la aplicación de los criterios de cumplimiento de las funciones, responsabilidad asumida, aptitud personal, formación profesional, implicación del trabajador a su puesto de trabajo y consecución de objetivos.

Artículo 32

Liquidación y pago de salarios

Los conceptos retributivos de salario convenio establecidos en la tabla salarial adjunta al presente convenio, anexo 1, así como el plus de vinculación, que pudiera corresponder se liquidarán de la siguiente forma:

a) Se abonarán los conceptos retributivos de salario convenio correspondiente y plus de vinculación que pudiera corresponder, en doce pagas de devengo mensual y tres pagas extraordinarias, las cuales se percibirán en las siguientes fechas:

1 de abril, 1 de julio y 10 de diciembre.

b) A pesar de lo señalado en el punto anterior, las empresas con el acuerdo de los representantes de los trabajadores, podrán abonar los mencionados conceptos retributivos en doce pagas mensuales.

Esta opción se podrá ejercer también a petición individual del trabajador con el acuerdo expreso de la empresa.

Artículo 33

Horas extraordinarias

En la tabla adjunta del anexo 2 del presente Convenio colectivo de trabajo se establece el valor de las horas extraordinarias para la vigencia y duración del mismo.

Artículo 34

Permisos retribuidos

1. Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio colectivo de trabajo disfrutarán de un permiso retribuido de 1 día al año para asuntos propios, el disfrutar del cual se pactará entre la empresa y el trabajador. En el supuesto de no llegar a un acuerdo se disfrutará, previa solicitud del trabajador/a con una antelación mínima de siete días, que la empresa podrá denegar en el supuesto de que lo haya solicitado simultáneamente un 10 por 100 de la plantilla en las empresas de menos de 50 trabajadores/as o de un 5 por 100 en las de más de 50 trabajadores/as, en caso de coincidencia, en la fecha del disfrutar, tendrá preferencia el trabajador/a más antiguo.

2. Asimismo, los trabajadores/as afectados por el presente convenio disfrutarán de permisos retribuidos en los siguientes casos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de un hijo, accidente o enfermedad grave, hospitalización, o defunción de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por este motivo, el trabajador/a que tenga que realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad autónoma a la cual pertenezca, el plazo será de cinco días. En estos efectos se entiende por hospitalización, cuando ésta comporte la pernoctación en el hospital, o bien si a la salida del mismo, el familiar necesita reposo domiciliario indicado por el facultativo correspondiente, asimismo por intervención quirúrgica sin hospitalización cuando el familiar necesita reposo domiciliario indicado por el facultativo correspondiente.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) El tiempo indispensable, por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal según las normas establecidas de forma legal o convencional.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se tenga que realizar dentro de la jornada de trabajo.

3. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Por voluntad propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumular esta media hora en días cumplidos de descanso, a disfrutar a voluntad de la trabajadora de forma continuada dentro de los nueve meses siguientes al nacimiento del hijo/a, preavisando a la empresa con un mes de antelación, en este último supuesto se realizará el cálculo individualmente en función del calendario de trabajo, en el caso de que este cálculo dé una fracción de día se redondeará a días completos, al alza si la fracción es de 4 horas o más y a la baja si es de menos de 4 horas. De este permiso podrán disfrutar indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en el caso de parto múltiple.

4. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para disfrutar de este permiso, se tendrá en cuenta aquello que prevé el apartado 6 de este artículo.

5. Quien por razones de guarda legal tenga que cuidar directamente a algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no ejerza una actividad retributiva, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quién necesite cuidar directamente de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no ejerza una actividad retribuida.

La reducción de jornada prevista en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrutar del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3, 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador tendrá que preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en la cual se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrutar previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento laboral.

7. A efectos del disfrute de los permisos las parejas de hecho debidamente registradas, tendrán los mismos derechos que los matrimonios.

Artículo 35

Vacaciones

Todo el personal sujeto al presente Convenio colectivo de trabajo, tendrá en concepto de vacaciones 30 días naturales preferentemente en el periodo de verano.

Por acuerdo entre la empresa y el trabajador las vacaciones podrán disfrutarse de forma fraccionada, en este caso, 21 días naturales continuados se realizarán preferentemente en el periodo de verano.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha diferente a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de la mencionada norma le pudiera corresponder, al finalizar el periodo de suspensión, aunque hubiera finalizado el año natural a que correspondan.

Artículo 36

Cláusula de no vinculación salarial

Aquellas empresas que a la entrada en vigor de este Convenio colectivo se encuentren en una situación económica de pérdidas y que por otras causas, reconocidas y constatadas por trabajadores y empresas, que puedan quedar afectadas en su competitividad (hecho que se tiene que acreditar documentalmente), y con el objetivo de posibilitar el mantenimiento de los actuales niveles de ocupación, se pueden desvincular del incremento económico pactado en este convenio para toda su vigencia.

Para las empresas que no acrediten haber pactado con anterioridad a la firma del presente convenio el acuerdo de desvinculación, el procedimiento para llevar a cabo lo pactado en el párrafo anterior, tiene que ser el siguiente:

1. La empresa tiene que entregar la representación legal de los trabajadores o, si no hay, los sindicatos firmantes del Convenio colectivo, la documentación acreditativa de la situación que motiva la necesidad de la desvinculación.

Asimismo juntamente a la documentación acreditativa de la situación que motiva la necesidad de la desvinculación de la empresa, se tendrá que presentar un plan de adecuación a las tablas salariales del convenio vigente.

2. Una vez constatada la situación de la empresa, ambas partes tendrán que acordar la aplicación cuantitativa de esta cláusula de desvinculación.

3. En caso de disconformidad con la desvinculación, ambas partes se tienen que someter a los trámites de mediación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 37

Incremento salarial

Para el año 2008, primero de vigencia del presente Convenio colectivo y sobre los conceptos retributivos de salario convenio anual y plus de vinculación, se pacta un incremento del 4,7%, para los años sucesivos se aplicará el incremento del IPC publicado por el Instituto Espanyol d'Estadística del año natural anterior, para todo el Estado más un 0,50.

Los mencionados incrementos salariales para el 2008, se establecen en las tablas salariales adjuntas. (Anexo 2).

Artículo 38

Liquidación de atrasos

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio colectivo, y revisiones salariales pactadas en la vigencia y duración del mismo, se harán efectivos como máximo el mes siguiente inmediatamente posterior a la firma del convenio.

CAPÍTULO 6

Régimen sancionador

Artículo 39

Faltas

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas que se establecen a continuación.

Faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, con retrasos inferiores a 15 minutos sin causa justificada.

2. No comunicar con la antelación debida una ausencia por causa justificada o en 24 horas la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Las discusiones que repercutan en la buena marcha de la producción.

4. La falta de asistencia de un día de trabajo durante un mes sin causa justificada.

5. La falta de higiene y limpieza, sobre todo después de la utilización de los servicios sanitarios.

6. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, siempre que no tenga trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

Faltas graves:

1. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada.

2. La simulación de enfermedades o accidentes o pedir permisos alegando causas no existentes.

3. Simular la presencia de otro trabajador/a valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

4. Las faltas cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a los compañeros, superiores o subordinados.

5. La falta reiterada de limpieza y dejadez personal.

6. La imprudencia que implique riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones. Podrá ser considerada falta muy grave si existe malicia.

7. Realizar, sin la correspondiente autorización, trabajos personales o utilizar las dependencias de la empresa en beneficio propio.

8. Más de tres faltas de puntualidad durante un mes, con retrasos de menos de 15 minutos.

9. Tres faltas de puntualidad de más de 15 minutos durante un mes.

10. Cometer cuatro faltas de carácter leve en el periodo de dos meses.

11. Fumar o comer en el puesto de trabajo, así como no cumplir las normas específicas de advertencia de riesgos laborales en la actividad alimenticia.

12. El incumplimiento o la inobservancia de las especificaciones de calidad en los productos o en los procesos de producción o de los procedimientos, según el artículo 10 e).

13. La negativa del trabajador/a a seguir los cursos de formación establecidos dentro de su jornada laboral.

14. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando el incumplimiento suponga un riesgo de daños graves para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Faltas muy graves:

1. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, hurto o robo, tanto a los compañeros, a la empresa o a cualquier otra persona dentro de los locales de la misma.

4. La simulación comprobada de enfermedad.

5. Los maltratos de palabra u obra, la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados o a sus familiares.

6. La embriaguez o toxicomanía, habituales, o no.

7. No guardar el sigilo profesional.

8. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

9. La reincidencia en cuatro faltas leves y/o una grave dentro del periodo de un año.

10. La falta de respeto a la intimidad y la consideración debida a la dignidad personal.

11. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a. Estos supuestos, en el caso de ser cometidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquéllos que se cometan sobre personas con contrato no indefinido, llevarán además aparejada la inhabilitación para el ejercicio de funciones de autoridad o cargo de responsabilidad.

12. Reiteración en el incumplimiento o inobservancia de las especificaciones de calidad en los productos o en los procesos de producción o de los procedimientos, según el artículo 10.e).

13. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando el incumplimiento suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

Artículo 40

Sanciones

Las sanciones máximas que será procedente imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por falta leve: Amonestación verbal, escrita o suspensión durante 2 días de ocupación y sueldo.
2. Por falta grave: Suspensión de ocupación y sueldo de 5 a 10 días.
3. Por falta muy grave: Suspensión de ocupación y sueldo por más de 15 hasta 60 días o rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 41

Prescripción

Las sanciones que sería procedente imponer, según las faltas cometidas prescribirán en los plazos siguientes:

Falta leve: al cabo de 10 días

Falta grave: al cabo de 20 días

Falta muy grave: al cabo de 60 días

A partir de la fecha en la que la empresa es conocedora de la falta y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 42

Procedimiento

Las sanciones requerirán comunicación escrita dirigida al trabajador, en qué conste la fecha y los hechos que la motivaron. En caso de sanciones de faltas graves y muy graves, la empresa comunicará la sanción a los representantes de los trabajadores.

La sanción se cumplirá cuando sea firme, o cuando se agoten los plazos y procedimientos del recurso, o por su aceptación ante el SCI (Servicio de conciliaciones individuales) del Departamento de trabajo o, cuándo así sea declarada por sentencia firme de los Juzgados de lo social.

CAPÍTULO 7

Régimen asistencial

Artículo 43

Complemento retributivo de IT.

En caso de baja en el trabajo debida a cualquiera de las situaciones protegidas por el sistema de la Seguridad Social, la empresa actuará de la siguiente forma:

a) En el supuesto de IT derivado de enfermedad común y accidente no laboral, se percibirá un complemento de acuerdo con la forma siguiente:

Se percibirá un complemento desde el primer día de la fecha de la baja hasta un máximo de nueve meses, completando el 100 por 100 del salario devengado el mes anterior a la baja.

A partir del 1.1.2002, este complemento no será de aplicación durante los tres primeros días, a partir de la tercera baja dentro del año natural.

b) En el supuesto de IT derivado de accidente de trabajo y enfermedad profesional, se percibirá un complemento de acuerdo con la siguiente forma:

Se percibirá el complemento desde el primer día de la fecha de la baja hasta un máximo de dieciocho meses, completando el 100 por 100 del salario devengado el mes anterior a la baja.

c) La empresa se reserva el derecho de suprimir los mencionados complementos, cuando del informe del médico designado por la misma, se deduce que el trabajador abusa de los mencionados derechos, partiendo de un absentismo reiterado, lo cual implica deslealtad al espíritu que informa la presente concesión.

Artículo 44

Gratificación por permanencia

Al amparo del artículo 26.1 del Estatuto de los trabajadores, se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia, para aquellos trabajadores, que con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral entre los 60 y los 65 años, por un importe equivalente a dos mensualidades del salario de convenio.

Artículo 45

Seguro colectivo de accidentes de trabajo

Las empresas afectadas por este Convenio colectivo de trabajo, tendrán que contratar un seguro colectivo para todos los trabajadores/as que se rigen por este convenio.

El seguro de accidentes mencionado tiene que cubrir la cantidad de 20.500 euros por los conceptos siguientes:

Muerte derivada de accidente laboral, o invalidez permanente total para el desarrollo del trabajo habitual.

En el caso de los trabajadores/as eventuales de campaña, las empresas tienen un término máximo de quince días para contratar esta póliza de seguro, desde que se produce la incorporación del trabajador/a a su puesto de trabajo y su duración tiene que ser la de la campaña o la del contrato de trabajo, es decir, exclusivamente el tiempo que el trabajador/a permanezca de alta.

El personal de nuevo ingreso tiene derecho a este seguro una vez hayan superado el periodo de prueba, si hay.

Artículo 46

Reserva de plaza

Los trabajadores/as en situación de baja de IT, según lo que establece el artículo 43, tendrán derecho a la reserva de plaza.

Artículo 47

Retirada del permiso de conducir

En el supuesto que a un conductor le sea retirado temporalmente el carnet de conducir, como consecuencia de infracción administrativa de aparcamiento indebido del vehículo que tenga a su cargo, la empresa lo destinará durante el tiempo que lo tenga retirado, a otros trabajos que no exijan el uso y le respetará la categoría profesional y el sueldo. El conductor tendrá este mismo beneficio en cualquier circunstancia de igual o similar naturaleza, siempre que éste se demuestre que no es culpable voluntario.

CAPÍTULO 8

Régimen sindical

Artículo 48

Secciones sindicales de la empresa

En las empresas en las cuales los sindicatos o centrales sindicales tengan una afiliación superior al 15 por 100 de su plantilla, la representación del sindicato o central sindical será ejercida por un delegado que tendrá que ser trabajador en activo

de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los estatutos de la central sindical o sindicato que representa.

Artículo 49

Horas de los delegados de personal o miembros del comité de empresa

Las horas de permiso retribuido, que, para los cargos electivos sindicales de empresa dispone el RDL 1/1995 de 24/3/95 Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, podrán ser acumuladas trimestralmente en uno o en más de estos cargos sindicales, si los interesados están de acuerdo.

Esta acumulación tendrá que hacerla por trimestres, y las horas no usadas no podrán ser trasladadas a otros trimestres, ni por el conjunto de cargos ni individualmente.

Quedan excluidos, porque no tienen los beneficios que fija el mencionado RDL, los delegados de las secciones sindicales de empresa que prevé el artículo 47 del presente Convenio colectivo de trabajo.

Artículo 50

Asambleas de trabajadores

Sin perjuicio de lo que regula el artículo 77 del Estatuto de los trabajadores, se acepta la, posibilidad de realizar dos asambleas al año, dentro de la jornada laboral, previa comunicación escrita previa a la empresa y el cumplimiento del resto de los requisitos previstos por las disposiciones vigentes, con una duración máxima de una hora para cada asamblea.

Artículo 51

Horas de negociación de convenio

Las horas invertidas en la negociación colectiva del presente Convenio colectivo de trabajo, que excedan del contingente de horas fijadas a los delegados o miembros del comité de empresa en el vigente RDL 1/95 de 24/3/95 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, no serán descontadas por las empresas.

Artículo 52

Ocupación y contratación

Se tiene que entregar a los delegados de personal o a los comités de empresa, una fotocopia de los contratos de trabajo, una vez hayan sido registrados y hayan sido sellados por el INEM, menos los contratos de alta dirección.

Artículo 53

Jubilación parcial

El trabajador tendrá derecho a solicitar la Jubilación parcial a partir de los 60 años y hasta los 65, en los términos establecidos en la legislación vigente, dando un preaviso de dos meses, y la empresa tendrá que respetar este derecho siempre y cuando encuentre a un sustituto adecuado para hacer el preceptivo contrato de relevo. Con el fin de hacer un seguimiento y resolver obstáculos que se puedan presentar en el proceso de aplicación de la jubilación parcial, la empresa mantendrá informados a los legales representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO 9

Disposiciones transitorias

Transitoria 1

Composición y domicilios de la Comisión paritaria

Integran la Comisión paritaria de este Convenio colectivo, por parte de la representación empresarial, cuatro miembros a designar por:

ARITA C/Casanovas, 43-47 ent. 4ª esc. izquierda
08011-Barcelona

y por parte de las representaciones sindicales, dos miembros a designar por cada uno de los sindicatos firmantes:

CCOO C/Via Laietana, 16
08003-Barcelona
UGT C/Rambla Santa Mónica,10
08002-Barcelona

Transitoria 2

Ámbito territorial de aplicación del convenio

De acuerdo con lo asumido en el anterior Convenio colectivo, de proceder a la unificación y ampliación del ámbito territorial de aplicación del mismo se ha constituido una Comisión negociadora integrada por ARITA, Asociación chocolateros, bomboneros y caramelos de Girona, UGT Y CCOO.

Asimismo se acuerda incorporar y adecuar en lo que corresponda los acuerdos o pactos que se llegara en la mencionada Comisión negociadora, dentro de la vigencia y duración del presente Convenio colectivo.

Transitoria 3

Previsión social complementaria

A través de la Comisión específica creada por este efecto, se estudiará la posibilidad de crear un complemento por jubilación a través de un plan de pensiones.

El plan de pensiones que instrumente el complemento por mejora de la jubilación, de empresas de menos de 250 trabajadores, será de los de promoción conjunta, regulados en el artículo 75 del reglamento de la Ley de planes y fondo de pensiones, en su nueva redacción dada por el Real Decreto 1589/1999, de 15 de octubre, que modifica el RD.1307/1988. La Comisión promotora del plan de pensiones de promoción conjunta mencionado se regirá por lo establecido en la letra c) del artículo 76 del citado reglamento de la Ley reguladora de planes y fondo de pensiones. Por lo que respecta a los representantes de los sujetos constituyentes en la mencionada Comisión promotora, éstos serán designados por las entidades promotoras y por la representación de los trabajadores en ámbito supraempresarial.

La externalización se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en la Ley 8/1987 de 8 de junio de regulación de los planes y fondo de pensiones, modificada por la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de los seguros privados y de acuerdo con los desarrollos reglamentarios establecidos en RD.1307/1988, de 30 de septiembre, que aprueba el Reglamento de planes y fondo de pensiones, modificado por el RD.1589/1999, de 15 de octubre, y según lo dispuesto en el RD.1588,1999, de 15 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento sobre instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio que por tener más de 250 trabajadores en el momento de la formalización del plan de pensiones de promoción conjunta o individual, no puedan adherirse al mencionado plan, se obligan, a promover un plan de pensiones en cada una de ellas, con las mismas características y contenidos mínimos, respetando el carácter de mínimos que tendrán su régimen de aportaciones y prestaciones, que lo acordado en el ámbito sectorial. Estos planes de pensiones, el de promoción conjunta y los promovidos en las empresas de más de 250 trabajadores, se integrarán preferentemente en el mismo fondo de pensiones.

Transitoria 4

Comisiones de trabajo

Se acuerda la creación de dos Comisiones paritarias de trabajo con la denominación siguiente:

Salud Laboral.
Formación.

La primera reunión de cada una de las Comisiones antes referidas se tendrá que realizar antes del 31 de diciembre de 2007.

ANEXO 1

Tabla de equiparación vigente entre categorías, y grupos profesionales y niveles retributivos

Grupos profesionales	Niveles retributivos							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Técnico Control de calidad, investigación y laboratorio	Técnico Jefe	Técnico	Ayudante técnico			Subalternos Practicante		
2 Administración y informática	Jefe adm.1a	Jefe adm.2a	Oficial 1a adm.	Oficial 2a adm.		Auxiliar adm/telef.		
3 Comercial	Jefe de ventas				Viajante/repr/vended.		Promotor ventas	
4 Producción y mantenimiento		Encargado general Maestro de fábrica Encargado	Jefe de sección Jefe de equipo	Oficial 1a Prod/ envas.	Oficial 2a Prod/envas. Especialista	Ayudante Prod/envas. Peón	Auxiliar Prod/envas. Ayudante Auxiliar Prod/envas.	

ANEXO 2

Tablas salariales definitivas 1 enero a 31 diciembre 2008

N=nivel salarial; SC2008=salario convenio anual 2008; SC15=salario convenio mensual x 15; SC12=salario convenio mensual x 12; HL=horas laborables; EF=extras festivos.

N	SC2008	SC15	SC12	HL	EF
1.....	23.970,67	1.598,04	1.997,56	14,91	19,85
2.....	22.049,99	1.470,00	1.837,85	13,72	18,27
3.....	19.647,98	1.309,87	1.637,33	12,16	16,48
4.....	18.419,77	1.227,98	1.534,98	11,27	15,08
5.....	17.292,84	1.152,86	1.441,07	10,70	14,25
6.....	16.650,05	1.110,00	1.387,50	10,32	13,79
7.....	13.241,26	882,75	1.103,44	8,29	12,40
8.....	10.378,45	691,90	864,87	6,80	10,19

(08.275.024)