

**DISPOSICIONES****DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y EMPLEO****RESOLUCIÓN EMO/1233/2013, de 5 de junio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de preparados alimenticios y productos dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña para los años 2012-2014 (código de convenio núm. 79000625011994).**

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del Sector de preparados alimenticios i productos dietéticos de la Comunidad Autónoma de Catalunya para los años 2012-2014, suscrito por la parte empresarial por los representantes de AFEPADI y por la parte social por los representantes de CCOO y UGT, el 14 de marzo de 2013, 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 cual se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 352/2011, de 7 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

-2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 5 de junio de 2013

Jordi Miró i Meix

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo del Sector de Preparados alimenticios y productos dietéticos de la Comunidad Autónoma de Catalunya

Capítulo 1

Disposiciones generales

Sección 1ª

## Ámbitos

### Artículo 1

#### Ámbito funcional

El presente Convenio es de aplicación a todas las empresas y trabajadores que dediquen sus actividades a la fabricación de preparados alimenticios, productos dietéticos y productos precocinados.

Quedan incluidas también las empresas de carácter o actividades mixtas múltiples afectadas por este Convenio, siempre que su principal actividad sea la fabricación de preparados alimenticios y productos dietéticos.

El convenio afectará, asimismo, a las empresas de nueva instalación, incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

### Artículo 2

#### Ámbito territorial

La eficacia y obligatoriedad de este convenio alcanza los límites territoriales de la Comunidad Autónoma de Catalunya, quedando por ello afectadas a él cuantas empresas tengan dentro de dichos límites factorías, sucursales, almacenes, depósitos y oficinas, aún en el caso de que su domicilio social se encuentre situado fuera de esta Comunidad Autónoma.

### Artículo 3

#### Ámbito personal

Afecta este Convenio a la totalidad del personal de las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional, así como al que en lo sucesivo forme parte de las respectivas plantillas de aquéllas. Quedan exceptuadas del ámbito de este Convenio las personas vinculadas a las empresas por las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

### Sección 2ª

Entrada en vigor, duración, prórroga, denuncia y negociación de un nuevo Convenio colectivo.

### Artículo 4

#### Entrada en vigor y duración

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2012 y tendrá una duración de 3 años, hasta el 31 de diciembre de 2014, salvo que se disponga expresamente periodo distinto en la aplicación de alguna concreta condición laboral.

El Convenio colectivo mantendrá su vigencia durante las negociaciones para la renovación del mismo, en los términos del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Transcurridos 24 meses desde la denuncia del Convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo Convenio, éste perderá su vigencia y aplicabilidad.

### Artículo 5

#### Prórroga y denuncia

El Convenio colectivo quedará prorrogado por sucesivos periodos de una anualidad de no ser objeto de denuncia expresa de alguna de las partes.

La denuncia del Convenio deberá efectuarse ante la Autoridad Laboral competente con una antelación máxima de tres meses y mínima de un mes antes de que finalice su vigencia.

CVE-DOGC-B-13157056-2013

De conformidad con lo establecido en el artículo 89.1 del Estatuto de los trabajadores, a la denuncia deberá acompañarse la comunicación de promoción de la negociación del nuevo Convenio colectivo.

## Artículo 6

### Negociación de un nuevo Convenio colectivo

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la promoción de negociación del nuevo Convenio colectivo, se procederá a constituir la Comisión Negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario de negociación.

Las partes manifiestan expresamente la adhesión y sometimiento a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya para los años 2011-2014 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

## Sección 3ª

Prelación de normas, absorción y compensación vinculación a la totalidad, garantía personal

## Artículo 7

### Prelación de normas

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal con carácter preferente y prioritario. Con carácter supletorio y en lo no previsto, se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general, quedando expresamente excluida como derecho supletorio la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación, aprobada por Orden de 8 de julio de 1975.

## Artículo 8

### Compensación

Las condiciones económicas de este Convenio, que se estipulan como mínimas, se entenderán compensadas y absorbidas, hasta donde sean cubiertas, por las respectivas mejoras de todo orden que practiquen las empresas en la actualidad, cualquiera que sea el motivo, la denominación y las formas de dichas mejoras o retribuciones, incluso primas, comisiones, gratificaciones, pluses, sobreprecio de horas y pagas extraordinarias, aunque sus módulos adopten las apariencias de premios o tantos por cientos generales calculados en función del volumen de facturación y coincida o no su cómputo con las fechas regulares señaladas para el devengo de los respectivos salarios o sueldos y aunque la implantación de tales mejoras o retribuciones obedezca a decisión voluntaria de la empresa, a pacto de cualquier clase, contrato individual o colectivo, disposiciones legales futuras, jurisprudencia contencioso-administrativa, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o cualquiera otra causa.

Se exceptúan las primas a la producción.

La compensación regirá igualmente para el personal de plantilla cuyos ingresos están preferentemente constituidos por comisiones sobre ventas.

La misma posibilidad de compensación cabrá con las mejoras que puedan establecer en lo sucesivo las empresas con carácter voluntario.

## Artículo 9

### Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Por esta razón, el Convenio quedará nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que por Resolución Administrativa o Judicial se modificase alguno de sus

CVE-DOGC-B-13157056-2013

pactos, cualquiera que éste sea, debiendo procederse por ambas partes, en este caso, a considerar la totalidad de su contenido.

#### Artículo 10

##### Absorción

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán absorbidas, hasta donde alcancen, por los aumentos de cualquier orden o que bajo cualquier denominación acuerden en el futuro las autoridades competentes.

#### Artículo 11

##### Garantía "ad personam"

Se respetarán las situaciones personales que globalmente y en cómputo anual excedan del presente Convenio en su contenido económico, manteniéndose estrictamente "ad personam" en el caso concreto e individualmente examinado. Estas remuneraciones que, con el mencionado carácter personal, se conserven y confieran en el orden que fuesen, tendrán la consideración de retribución a extinguir y de compensable y absorbible por mejoras o diferencias de cualquier clase.

#### Sección 4ª

##### Comisión paritaria

#### Artículo 12

##### Comisión paritaria

1. Las partes convienen la creación de una Comisión paritaria de representantes de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas.

2. La Comisión paritaria estará compuesta por doce vocales: seis por la representación empresarial y seis en representación de los trabajadores, que hayan intervenido en las deliberaciones del convenio. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las representaciones.

3. Concretamente, la Comisión paritaria tendrá competencia en las siguientes materias:

Conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio colectivo, en los términos previstos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo recogidas en el presente Convenio colectivo.

4. Para el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas, cualquiera de las partes podrá someter a conocimiento de la Comisión paritaria la cuestión o discrepancia de que se trate, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse, tanto si se trata de una discrepancia en relación a la modificación sustancial de condiciones establecidas en el propio convenio como si se trata de una cuestión de aplicación o interpretación del convenio.

5. Integran la Comisión paritaria de este convenio los siguientes vocales:

Por la representación empresarial:

Titulares: Sonia Cañas Pallarés, Jordi Ibáñez Vicent, Raúl Torres Pérez y Javier Iglesias Ramos.

Suplentes: Enrique Torres Wiehink, Carlos Bosch Serch, Laia Patiño Pérez y Gemma Cancho Descalzo.

Por la representación social:

Los representantes de los trabajadores serán los que designen CCOO y UGT.

A las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que las partes designen.

El domicilio de los integrantes de la Comisión paritaria en representación de los trabajadores será el de la

CVE-DOGC-B-13157056-2013

"Federación Sindical de Comisiones Obreras de Alimentación de Catalunya", con domicilio en 08003 Barcelona, Via Laietana núm. 16 3ª planta. Teléfono: 93 481 27 91.

El domicilio de la representación empresarial será el de la Asociación de Fabricantes de Preparados Alimenticios Especiales y Dietéticos de Catalunya, sito en Barcelona, calle Aragón núm. 208-210, ático 4ª.

## Capítulo 2

Ingreso, periodo de prueba, ceses

### Artículo 13

Ingresos en la empresa

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales sobre colocación de trabajadores y a las especiales para minusválidos, pudiendo las empresas someter a los interesados a las pruebas de ingreso que considere oportunas.

### Artículo 14

Períodos de prueba

El período de prueba queda establecido así: Técnico titulado, 3 meses; mercantiles, 2 meses; administrativos, 1 mes y obreros y subalternos, 15 días. Durante este período, tanto la empresa como el trabajador, podrán libremente resolver, sin derecho a indemnización alguna, la relación que les une.

### Artículo 15

Ceses y plazo de preaviso

El personal que después de superar el período de prueba o eventualidad desee cesar en el servicio de la empresa, vendrá obligado a dar los siguientes plazos de preaviso:

Directivos y técnicos, un mes, y resto de personal, quince días. El incumplimiento de dicho plazo de preaviso ocasionará al trabajador la pérdida de la retribución real correspondiente a los días que le faltaren para cubrir este plazo, que se le descontarán de las partes proporcionales por gratificaciones de junio y vacaciones que pudieran corresponderle.

## Capítulo 3

Clasificación profesional

### Sección 1ª

Clasificación del personal al servicio de la empresa

### Artículo 16

Clasificación del personal al servicio de la empresa

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los tres siguientes grupos profesionales:

1. Técnicos y administrativos

## 2. Mercantiles

## 3. Obreros

## Grupo 1

## Técnicos y administrativos

Quedan clasificados en este grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada y quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos.

## Grupo 2

## Mercantiles

Comprende al personal que se dedique a la promoción de las ventas, comercialización de los productos elaborados por la empresa y el desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos, bien al por mayor o en la condición de venta al por menor y por el sistema de autoventa, ya trabaje en la misma localidad en la que radica la fabricación de los productos como en aquellas otras en las que existan oficinas, depósitos de distribución o delegaciones de ventas propias.

## Grupo 3

## Obreros

Incluye este grupo al personal que ejecuta fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico.

En los tres anteriores grupos profesionales se comprenderán las siguientes categorías:

## 1. Técnicos y administrativos

## 1. Titulados

a. De grado superior: Los que poseen título universitario o de Escuela Especial Superior

b. De grado medio: Los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades capacitadas para ello

## 2. No titulados

Encargado general, Maestro de fabricación, Jefe de taller y Jefe de sección

## 3. Oficinas técnicas de organización

Jefes de primera y segunda, Técnicos de organización de primera y segunda, Auxiliares de organización y Auxiliar técnico

## 4. Técnicos de proceso de datos

Jefe de proceso de datos, Analista-programador, Programador, Operador y Auxiliar técnico

## 5. Administrativos

Jefe de administración de primera, Jefe de administración de segunda, Oficial de primera, Oficial de segunda, Auxiliar administrativo de primera, Auxiliar administrativo de segunda

## 6. Personal de laboratorio

Oficial de 1ª laboratorio, Oficial de 2ª laboratorio, Auxiliar de laboratorio y Auxiliar técnico

## 7. Otras categorías

Conserje, cobrador, ordenanza, portero, guarda

## 2. Mercantiles

Jefe de ventas, Supervisor de ventas, Promotor de propaganda y/o publicidad, Vendedor con auto-venta, Viajante, Corredor de plaza, Degustador-promotor, Monitor, Dependiente mayor de 18 o más años, Dependiente, Ayudante, Repartidos y Auxiliar mercantil

## 3. Obreros

CVE-DOGC-B-13157056-2013

- a. Personal de producción y Cocina industrial: Oficial de primera, Oficial de segunda, Ayudante y Auxiliar de servicios
- b. Personal de acabado, envasado y empaquetado: Oficial de primera, Oficial de segunda, Ayudante y Auxiliar de servicios
- c. Personal de oficios auxiliares: Oficial de primera, Oficial de segunda, Auxiliar de oficial y Conductor de carretilla mecánica
- d. Peonaje: Peón y Personal de limpieza
- e. Otras Categorías: Almacenero, Basculero y Mozo de almacén

## Sección 2ª

Definiciones de las categorías profesionales

### Artículo 17

Definiciones de las categorías profesionales

#### 1. Técnicos y administrativos

##### 1. Titulados

###### a. Técnico titulado de grado superior

Es quien en posesión de título académico superior desempeña en la empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación.

###### b. De grado medio

Es quien en posesión de título académico de Grado medio desempeña en la empresa funciones propias de su titulación.

##### 2. No titulados

###### a. Encargado general

Es quién, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la empresa de su gestión.

###### b. Maestro de fabricación

Es quien, procediendo de categorías inferiores, posee los conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, teniendo por misión conocer e interpretar las fórmulas y análisis de productos, facilitar los datos de gastos de mano de obra, materias primas, avances y presupuestos, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración. Deberá poseer iniciativa y sentido artístico, en su caso, para la buena presentación de los artículos que elabore, profundo conocimiento de las máquinas empleadas, siendo responsable ante la empresa de toda anomalía, tanto en la maquinaria como en la producción.

###### c. Jefe de taller

Es quien, a las órdenes de la empresa, lleva por delegación la dirección del taller y sabe ejecutar, plantear y preparar todos los trabajos que en el mismo se realicen.

###### d. Jefe de sección

Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los Oficiales siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

#### 3. Oficinas técnicas de organización

Los Técnicos que integran este grupo se dividen en la forma siguiente:

##### a. Jefe de primera

CVE-DOGC-B-13157056-2013

Es el técnico que, con mando directo sobre los Oficiales y Técnicos de organización y Jefes de segunda, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal, de acuerdo con la organización de la Entidad, hasta el límite en que se quede fijada su autoridad por el Reglamento interior de la empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales, y con iniciativa propia, realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planeamiento, inspección y control de todos los casos; programación, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación o valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Deberá interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de toda clase de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como sobre obras. Podrá ejercer misiones de Jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra, proceso, lanzamiento, costos y resultados económicos. Se asimilará a la categoría de Técnico jefe.

#### b. Jefe de segunda

Trabjará normalmente a las órdenes del jefe de primera, a quien podrá sustituir en sus ausencias. Desempeñará el trabajo de éste cuando la clase y complejidad de las funciones a realizar no sean de importancia justificativa de la existencia de un jefe de primera. Será asimilado a técnico con título superior.

#### c. Técnicos de organización de primera

Es el técnico que está a las órdenes de los jefes de primera o segunda, si éstos existiesen, y realiza o puede realizar algunos de los trabajos siguientes relativos a las funciones de organización científica del trabajo: cronometraje y estudios de tiempo de toda clase; estudio de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas; confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media; confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidad de programación, cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos; establecimientos de cuadros de carga en todos sus casos; establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en plano o sobre obra aún contando con dificultades de apreciación, despiece de toda clase y croquizaciones consiguientes; colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planteamiento general de la producción; colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas, análisis y descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo, estudio y clasificación de los puestos y métodos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo selección y formación del personal. Asimilado a jefe de primera administrativo.

#### d. Técnico de organización de segunda

Es el técnico que además de hacer los trabajos propios de auxiliar de organización, realiza o puede realizar algunos de los siguientes: cronometraje, colaboración en la selección de datos para la confección de normas, estudio de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo, de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad media; estimaciones económicas; informar de obras con dificultades de apreciación en la toma de datos; definición de conjunto de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores; cálculo de tiempo con datos; trazado sobre planos y obras de dificultad media; despiece de dificultad media y croquización consiguiente; evaluación de necesidades de materiales en caso de dificultad normal; colaboración en funciones de planeamiento y representaciones gráficas, análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio de clasificación de los puestos de méritos personales; organigramas y escalas salariales, seguridad en el trabajo, selección y formación del personal. Asimilado a Jefe de segunda administrativo.

#### e. Auxiliar de organización

Es el trabajador mayor de dieciocho años que, a las órdenes de un técnico de organización o de quien le supla en sus funciones, realiza algunos trabajos, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas; revisión y confección de hojas de trabajo; análisis y pago; control de operaciones sencillas; archivo y numeración de planos y documentos; fichas de existencias de materiales y fichas de movimiento de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información); cálculos de tiempo, partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas; representaciones gráficas. A efectos salariales, tendrán el mismo nivel que los oficiales administrativos de primera.

Los auxiliares con más de cuatro años de servicio ascenderán a Técnicos de organización de segunda.

#### f. Auxiliar técnico

Es el trabajador mayor de 18 años que, a las órdenes de un técnico cualificado, realiza operaciones auxiliares y puramente mecánicas inherentes al trabajo, requiriendo el apoyo y la consulta a otros compañeros de trabajo, atendida su falta de conocimiento de los procesos técnicos desarrollados en el departamento donde preste servicios.



CVE-DOGC-B-13157056-2013

#### 4. Técnicos de procesos de datos

##### a. Jefe de proceso de datos

Es el técnico responsable de las actividades del proceso de datos mediante ordenador, así como del trabajo de los equipos de analistas-programadores, programadores y operadores.

Sus funciones consistirán en evaluar las necesidades de la empresa en materia de procesos de datos, proponer los objetivos a conseguir y recomendar la adquisición de los medios de hardware y el software más idóneos, colaborar con los departamentos usuarios en la creación de las aplicaciones adecuadas a sus necesidades, supervisar y dirigir las actividades de análisis funcional y orgánico, programación y explotación, y representar a la empresa en las relaciones con Centros de Cálculo externos; por último, estudiar y proponer la introducción de cambios y modificaciones en los medios empleados a tenor de la evolución tecnológica de los equipos y sistemas informáticos.

##### b. Analista-Programador

Es el técnico en informática responsable del estudio y la puesta en aplicación de los sistemas y métodos más adecuados, en función de las posibilidades del hardware y el software de la instalación, y de las necesidades de la empresa, para el tratamiento informático de los datos en las mejores condiciones de fiabilidad y rentabilidad. Normalmente realizará funciones de análisis funcional y orgánico y a veces simultaneará análisis y programación.

##### c. Programador

Es el técnico en informática que, a partir de la información e instrucciones detalladas por el analista programador y atendiendo al software de base de la instalación, diseña y codifica el programa de la aplicación en el lenguaje determinado; realiza las pruebas y ensamblajes necesarios para aprovechar otros programas existentes y conseguir los resultados previstos.

##### d. Operador

Es el especialista en informática cuya misión es introducir en la máquina los programas diseñados por el programador según el plan e instrucciones recibidas.

##### e. Auxiliar técnico

Es el trabajador mayor de 18 años que, a las órdenes de un Técnico cualificado, realiza operaciones auxiliares y puramente mecánicas inherentes al trabajo, requiriendo el apoyo y la consulta a otros compañeros de trabajo, atendida su falta de conocimiento de los procesos técnicos desarrollados en el Departamento donde preste servicios.

#### 5. Administrativos

##### a. Jefe de administración de primera

Es el trabajador que con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos lleva la responsabilidad y dirección total de la marcha administrativa de la empresa.

##### b. Jefe de administración de segunda

Es el trabajador que a las órdenes de quien dirige la marcha administrativa de la empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado al departamento o sección que rige, ordenando el trabajo del personal que preste servicio en el mismo.

Dentro de esta categoría se incluirán, sin perjuicio de la mejor que puedan adquirir, los contables y cajeros.

##### c. Oficial de primera

Es el trabajador con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un cajero o jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor, corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los Taquimecanógrafos en un idioma extranjero.

##### d. Oficial de segunda

CVE-DOGC-B-13157056-2013

Es el trabajador con iniciativa restringida y con subordinación a jefe u oficiales de primera, si los hubiere, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros correspondientes sin iniciativa y demás trabajos similares. En esta categoría se incluirán los taquimecanógrafos en idioma nacional.

e. Auxiliar administrativo de primera

Es el trabajador que, con una experiencia en la empresa igual o superior a nueve meses, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquella, sin iniciativa propia pero con la autonomía y resolución que le otorgan la formación práctica y experiencia previa acreditadas en la empresa y el conocimiento de los sistemas informáticos y los métodos de trabajo que se emplean en el departamento. En esta categoría se integran los telefonistas y mecanógrafos.

f. Auxiliar administrativo de segunda

Es el trabajador que, con una experiencia en la empresa inferior a veinticuatro meses, se dedica en la oficina a operaciones elementales administrativas y a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquella, sin iniciativa propia y requiriendo el apoyo y la consulta a otros compañeros de trabajo, atendida su falta de conocimiento suficiente de los sistemas y métodos aplicados en el departamento.

Ningún trabajador podrá permanecer prestando servicios en la categoría profesional de auxiliar administrativo de segunda durante un periodo superior a veinticuatro meses por lo que, superado este plazo, promocionará automáticamente a la categoría superior, de auxiliar administrativo de primera, tanto si esos veinticuatro meses de prestación de servicios se alcanzan en virtud de un único contrato de trabajo o en virtud de diversos contratos de trabajo celebrados con o sin solución de continuidad

6. Personal de laboratorio

a. Auxiliar de laboratorio

Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

b. Oficial de 2ª de laboratorio

Realiza las mismas tareas que el auxiliar de laboratorio pero con elevada autonomía. Además, interpreta datos, planifica pruebas y ensayos, modifica registros y documentación, resuelve problemas clave proponiendo soluciones y verificando su resolución definitiva.

c. Oficial de 1ª de laboratorio

Realiza las mismas tareas que el Oficial de 2ª pero con superior autonomía. Gestiona el departamento en caso necesario.

d. Auxiliar técnico

Es el trabajador mayor de 18 años que, a las órdenes de un Técnico cualificado, realiza operaciones auxiliares y puramente mecánicas inherentes al trabajo, requiriendo el apoyo y la consulta a otros compañeros de trabajo, atendida su falta de conocimiento de los procesos técnicos desarrollados en el departamento donde preste servicios.

7. Otras categorías

a. Conserje

Es quien, al frente de los ordenanzas, porteros y empleados de limpieza, cuida de la distribución del trabajo, del ornato y policía de las distintas dependencias.

b. Cobrador

Es el trabajador mayor de edad que con iniciativa y responsabilidad restringida, y por orden de la empresa, realiza cobros y transporta moneda, talones u otros documentos en contravalor monetario o auxilia a los cajeros en operaciones elementales o puramente mecánicas.

c. Guarda

Es quien tiene como cometido funciones de vigilancia.

d. Ordenanza

CVE-DOGC-B-13157056-2013

Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copias de documentos, realizar los encargos que se le encomiendan entre uno u otro departamento, recoger y entregar correspondencia y cuantos trabajos elementales análogos puedan encomendársele.

e. Portero

Es quien, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los almacenes, a las fábricas o locales industriales y oficinas, realizando funciones de custodia y vigilancia.

2. Personal mercantil

a. Jefe de ventas

Es quien al frente de la sección central de ventas o de la de propaganda y/o publicidad de la empresa, y a las órdenes inmediatas de la dirección, orienta y da unidad a la labor de todo el personal integrado en su sección.

b. Supervisor de ventas

Es quien tiene por funciones primordiales programar las rutas de los Viajantes y del personal vendedor, inspeccionar los mercados y visitar los depósitos si los hubiere y recorrer personalmente las rutas cuando se le ordene o lo estime necesario, controlando la labor de los agentes a su cargo.

c. Promotor de propaganda y/o publicidad

Es quien a las órdenes del jefe realiza y orienta la propaganda científica y comercial.

d. Vendedor de autoventa

Es quien se ocupa de efectuar la distribución a clientes de la empresa, conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía y en su caso las actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad informando diariamente a sus superiores de su gestión, procurando el mantenimiento y conservación de su vehículo.

e. Viajante

Es quien al servicio exclusivo de una empresa tiene por cometido viajar en una ruta predeterminada para ofrecer los productos, exhibir el muestrario, tomar nota de pedidos, informar sobre los mismos y cuidar de que se cumplan.

f. Corredor de plaza

Es quien al servicio exclusivo de una empresa, de modo habitual, realiza las funciones atribuidas al viajante, pero limitadas a la localidad que se le asigne.

g. Degustador-Promotor

Es quien al servicio exclusivo de una empresa, de modo habitual, se dedica a la promoción de un producto en diversos establecimientos comerciales, mediante los muestrarios que la empresa pone a su disposición.

h. Monitor

Es el que realiza las funciones de enseñanza y suplencia de vendedores, así como la suplencia del supervisor y, en los casos que la empresa considere conveniente, por necesidades de incrementar las ventas de alguna ruta, se le puede asignar ésta por tiempo determinado hasta cumplimentar el objetivo.

i. Dependiente de 18 o más años

Es quien al servicio exclusivo de una empresa está encargado de realizar las ventas y tiene conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado de forma que pueda orientar al público.

j. Dependiente

Es quien siendo menor de 18 años, tiene encomendada la función de realizar las ventas, en base a los conocimientos prácticos que el Dependiente mayor de 18 años le vaya transmitiendo.

k. Ayudante

Es quien ayuda a la realización de las tareas encomendadas a los dependientes, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en esta categoría.

l. Repartidor

CVE-DOGC-B-13157056-2013

Es aquel trabajador que, en todas las industrias sujetas a este convenio, realiza el reparto, distribución y entrega de la mercancía, cobrando o no el importe de las facturas.

## II. Auxiliar mercantil

Es quien realiza funciones de comercial, reparto y/o distribución de mercancías, productos o catálogos, con una mayor supervisión del superior inmediato o que actúa en zonas reducidas de trabajo o en una gama reducida de productos.

### 3. Personal obrero

#### 1. Personal de producción y cocina industrial

##### a. Oficial de primera

Es quien, con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

##### b. Oficial de segunda

Integrarán esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de primera, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

##### c. Ayudante

Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia mientras dure su situación laboral en esta categoría, atendidas su formación práctica y experiencia previa acreditadas en la empresa por un período igual o superior a nueve meses y el conocimiento de los procesos productivos desarrollados en la sección donde presta sus servicios.

##### d. Auxiliar de servicios

Es el trabajador que, con una experiencia en la empresa inferior a veinticuatro meses, ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, sin estar capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia y requiriendo el apoyo y la consulta a otros compañeros de trabajo, atendida su falta de conocimiento suficiente de los procesos productivos desarrollados en la sección donde presta sus servicios.

Ningún trabajador podrá permanecer prestando servicios en la categoría profesional de auxiliar de servicios durante un periodo superior a veinticuatro meses por lo que, superado este plazo, promocionará automáticamente a la categoría superior, de ayudante, tanto si esos veinticuatro meses de prestación de servicios se alcanzan en virtud de un único contrato de trabajo o en virtud de diversos contratos de trabajo celebrados con o sin solución de continuidad.

#### 2. Personal de envasado, acabado y etiquetado

##### a. Oficial de primera

Es quien se dedica a oficios complementarios de la producción tales como envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios complementarios de las secciones de producción, realizándolos tanto a máquina como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

##### b. Oficial de segunda

Es quien realiza los mismos cometidos asignados al oficial de primera con un rendimiento o grado de especialización menor que éste y la limpieza de los enseres, utensilios y envasado destinados a producción.

##### c. Ayudante

Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los Oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia mientras dure su situación laboral en esta categoría, atendidas su formación práctica y experiencia previa acreditadas en la empresa por un período igual o superior a nueve meses y el conocimiento de los métodos empleados en el desarrollo de esos servicios complementarios de la sección donde presta sus servicios.

##### d. Auxiliar de servicios

CVE-DOGC-B-13157056-2013

Es el trabajador que, con una experiencia en la empresa inferior a veinticuatro meses, ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, sin estar capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia y requiriendo el apoyo y la consulta a otros compañeros de trabajo, atendida su falta de conocimiento suficiente de los métodos empleados en el desarrollo de esos servicios complementarios de la sección donde presta sus servicios.

Ningún trabajador podrá permanecer prestando servicios en la categoría profesional de auxiliar de servicios durante un periodo superior a veinticuatro meses por lo que, superado este plazo, promocionará automáticamente a la categoría superior, de ayudante, tanto si esos veinticuatro meses de prestación de servicios se alcanzan en virtud de un único contrato de trabajo o en virtud de diversos contratos de trabajo celebrados con o sin solución de continuidad.

### 3. Personal de oficios auxiliares

#### a. Oficial de primera

Es quien poseyendo uno de los oficios clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Tendrán esta categoría los Conductores de camiones, tractores, coches de turismo o máquinas móviles que requieran o no hallarse en posesión del permiso de conducir, carpinteros, albañiles, electricistas, mecánicos, etc.

#### b. Oficial de segunda

Es quien, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

#### c. Auxiliar de oficial

Es el trabajador que, con una experiencia en la empresa inferior a veinticuatro meses, ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, sin estar capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia y requiriendo el apoyo y la consulta a otros compañeros de trabajo, atendida su falta de experiencia en el desarrollo del oficio auxiliar de que se trate.

Ningún trabajador podrá permanecer prestando servicios en la categoría profesional de auxiliar de oficial durante un periodo superior a veinticuatro meses por lo que, superado este plazo, promocionará automáticamente a la categoría superior, de oficial de segunda, tanto si esos veinticuatro meses de prestación de servicios se alcanzan en virtud de un único contrato de trabajo o en virtud de diversos contratos de trabajo celebrados con o sin solución de continuidad.

#### d. Conductor de carretilla mecánica

Es quien hallándose habilitado para la conducción de máquinas transportables mecánicas, realiza funciones de transporte en el interior del recinto de la empresa.

### 4. Peonaje

#### a. Peón

Es el trabajador mayor de dieciocho años encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

#### b. Personal de limpieza

Es quien, al servicio de la empresa, se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas, servicios, etc.

### 5. Otras categorías profesionales

#### a. Almacenero

Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuir las en los estantes, registrando en libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada.

#### b. Basculero

Es quien tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante el día en las dependencias o secciones en que preste sus servicios.

#### c. Mozo de almacén

CVE-DOGC-B-13157056-2013

Es el trabajador mayor de dieciocho años que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.

### Sección 3ª

#### Ascensos

### Artículo 18

#### Ascensos

1. El personal al servicio de las empresas, tendrá derecho preferente a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías profesionales en la especialidad respectiva dentro de su empresa, de conformidad con las siguientes normas:

#### Primera

##### Personal técnico

Será, en todo caso, de libre designación de la empresa.

#### Segunda

##### Personal administrativo

Los cargos directivos, ejecutivos, de confianza y jefe de administración de primera serán de libre designación de la empresa.

Los puestos de jefe de administración de segunda y oficiales de primera y segunda serán cubiertos mediante tres turnos rotativos:

1. Antigüedad entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior.
2. Concurso-oposición entre los pertenecientes a las categorías inmediatamente inferiores.
3. Libre designación, incluso entre personas ajenas a la empresa.

El Cargo de cajero quedará exceptuado de las normas precedentes y, en consecuencia, se proveerá libremente por la empresa.

#### Tercera

##### Mercantil

Será de libre designación de la empresa

#### Cuarta

##### Personal obrero

Los puestos de oficial de primera se cubrirán: el 50 por 100, por antigüedad, y el resto, por libre designación de la empresa; en ambos casos, previa prueba de aptitud entre el personal de la categoría inmediata inferior.

#### Quinta

##### Otras Categorías

1. Los puestos de ordenanza se proveerán entre el personal de la empresa que, como consecuencia de accidente o incapacidad, tenga disminuida su capacidad, y, preferentemente, entre quienes no puedan desempeñar otro oficio o empleo con rendimiento normal, por dichas causas.

El restante personal de este grupo será de libre designación de la empresa entre el personal de la misma que lo solicite, y, de no existir solicitante, entre el personal ajeno a la misma.

2. La Comisión que analice las pruebas de aptitud y elija la persona a ascender por antigüedad y por libre designación, en el caso del personal administrativo y obrero, estará compuesta en cada una de las empresas por una representación paritaria de Dirección y Comité o Delegados de personal.

## Sección 4ª

## Clasificación según permanencia

## Artículo 19

## Clasificación según permanencia

El personal ocupado en las industrias sujetas a este convenio se clasificará, según su permanencia, en la siguiente forma:

- a. Personal de plantilla fijo: Es el que presta sus servicios en la empresa de modo permanente una vez superado el período de prueba.
- b. Personal temporal: Es el que se contrata al amparo de cualquiera de las modalidades contractuales temporales legalmente permitidas, y por las causas establecidas en dichas modalidades.

## Capítulo 4

## Condiciones de trabajo

## Sección 1ª

## Organización del trabajo

## Artículo 20

## Facultades de la empresa

1. La organización práctica del trabajo dentro de las empresas es facultad de los órganos directivos. A tales efectos, se comprenden dentro de las facultades directivas de las empresas las siguientes:

- a. La adscripción o traslado de personal a distintas secciones.
  - 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 de los procedimientos o métodos de trabajo.
  - d. La determinación de los rendimientos mínimos conducentes a considerar como actividad normal la que desarrolla un operario medio integrado en su trabajo, bajo una dirección competente, sin el estímulo de una remuneración con incentivo, a un ritmo que puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física ni mental, caracterizándose por un esfuerzo constante y razonable.
  - e. El establecimiento de incentivos y sus sistemas, así como la fijación de índices de productividad, de calidad admisible en los productos a lo largo del proceso de su fabricación y los desperdicios máximos, así como el establecimiento de sanciones para el caso de su inobservancia.
  - f. La asignación de labores determinadas o de tareas necesarias al personal y adjudicación del número de máquinas y enseres para la saturación del trabajo.
  - g. El señalamiento de normas sobre vigilancia y limpieza de las máquinas, enseres y locales de trabajo.
  - h. Cualquier cambio de funciones o servicios de los trabajadores en los términos del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

No obstante las facultades empresariales anteriormente detalladas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, para los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual, se abrirá un período de consultas con la representación legal de los trabajadores que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

CVE-DOGC-B-13157056-2013

El período de consultas, de una duración máxima de 15 días, dentro de los 30 a que se refiere el párrafo 3 del punto 1 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores comenzará a contar a partir de la recepción de la comunicación de la empresa. Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de la absoluta vigencia del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, así como respecto de la ejecutividad de la decisión empresarial.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo
- b. Horario
- c. Régimen de trabajo a turnos
- d. Sistemas de remuneración
- e. Sistemas de trabajo y rendimiento
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores

### 3. Movilidad geográfica

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores para los casos de movilidad geográfica de carácter individual, se abrirá un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

El período de consultas, de una duración máxima de 15 días, dentro de los 30 a que se refiere el punto 1 del artículo 40, comenzará a contar a partir de la recepción de la comunicación de la empresa. Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de la absoluta vigencia de lo establecido en el artículo 40, así como respecto de la ejecutividad de la decisión del empresario.

## Sección 2ª

Pérdida o disminución de la aptitud o capacidad laboral

### Artículo 21

Pérdida o disminución de la aptitud o capacidad laboral

1. El productor que, por causas no imputables al mismo ni extrañas a la empresa, hubiere perdido o sufrido una disminución en su capacidad laboral, dejando de ser apto para el puesto que ocupa, tendrá la facultad de solicitar otro destino para el que demuestre aptitud, con asignación, a todos los efectos, de la nueva categoría correspondiente.

La empresa satisfará dicha solicitud al producirse la primera vacante.

Se asimilará a estas circunstancias el hecho de privación de uso de carnet de conducir vehículo de motor.

La no aceptación de la labor y categoría asignada producirá los efectos de rescisión voluntaria del contrato de trabajo por parte del trabajador.

2. Las partes firmantes del Convenio colectivo reconocen expresamente la vigencia del Real Decreto 1451/83, de 11 de Mayo (con las modificaciones introducidas por el Real Decreto 4/1999, de 8 de enero), que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos.

## Capítulo 5

Condiciones económicas

### Sección 1ª

Retribuciones



## Artículo 22

### Retribución

La retribución estará constituida por el salario base y los complementos o pluses del mismo, correspondiendo a la jornada completa y normal pactada en el presente Convenio.

## Artículo 23

### Salario base

Será, para cada categoría, el que se indica en la columna correspondiente del anexo 1.

## Artículo 24

### Forma de pago

Las retribuciones se harán efectivas mensualmente, mediante recibo oficial de salarios firmado por el trabajador, en el que se incluirán todos los días con derecho a haber. La entrega del mismo se efectuará en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral. En aquellos casos en que el abono de la retribución se efectúe mediante transferencia bancaria, no será necesario que el recibo sea firmado por el trabajador, puesto que para justificar el abono de las cantidades por parte de la empresa es suficiente el comprobante expedido por la entidad bancaria.

Dos días naturales antes del fin de cada mes la entidad bancaria deberá haber recibido de la empresa la orden de pago para la transferencia de los salarios a los trabajadores.

## Sección 2ª

### Complementos personales del salario

## Artículo 25

### Supresión del concepto salarial de antigüedad

El complemento personal de antigüedad queda suprimido con efectos del día 1 de junio de 1999, de forma que, desde esa fecha, ningún trabajador de las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo devengará nuevos trienios. El complemento personal de antigüedad permanecía congelado desde el 1 de junio de 1996, tal y como se establece en la Disposición Transitoria Tercera del Convenio colectivo de Productos dietéticos y preparados alimenticios vigente para 1998.

En fecha 1 de junio de 1999 el complemento personal de antigüedad pasa a denominarse "Plus Vinculación". Este Plus Vinculación se percibirá por todos los trabajadores afectados por la congelación del complemento de antigüedad prevista en el anterior convenio colectivo, es decir, sólo aquéllos que el 1 de junio de 1996 prestaran ya servicios en la empresa. El Plus Vinculación no será compensable ni absorbible y se le aplicarán los incrementos salariales que se pacten de futuro.

## Sección 3ª

### Complementos de puesto de trabajo

## Artículo 26

### Plus de nocturnidad

Sin perjuicio de las condiciones más favorables al trabajador que las empresas tengan en vigor, el personal de estas industrias que, contratado por unidad de tiempo, deba trabajar entre las diez de la noche y las seis de la

CVE-DOGC-B-13157056-2013

mañana, percibirá un complemento salarial por nocturnidad que tendrá el valor precio/hora que se recoge en la columna correspondiente del anexo 1 para cada categoría profesional.

#### Artículo 27

##### Plus de penosidad e insalubridad

Aquellos trabajadores que estén dedicados de manera permanente a actividades en las que puedan concurrir riesgos de especial penosidad e insalubridad percibirán sobre su retribución normal un incremento del 25% sobre el salario base.

Si los trabajos calificados como penosos o insalubres se realizasen durante un período superior a 60 minutos por jornada, sin exceder de media jornada, percibirán la mitad del complemento.

Si se trabajasen menos de 60 minutos por jornada en este tipo de actividades no se percibirá complemento alguno.

A estos efectos se entenderán como trabajos penosos los realizados habitualmente en cámaras frigoríficas con temperaturas inferiores a 10 grados centígrados bajo cero o en locales a temperaturas superiores a 40 grados centígrados.

Y por insalubres los realizados habitualmente con materias, elementos o en lugares en que se desprendan polvos o gases que puedan producir alteraciones en la salud de los trabajadores, en tanto no se apliquen por la empresa medios de protección adecuados que eliminen el indicado carácter.

#### Sección 4ª

##### Complementos de cantidad y calidad de trabajo

#### Artículo 28

##### Complemento de cantidad o calidad de trabajo

A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vaya o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento, que habrá de representar para un trabajador normal y laborioso, con un rendimiento correcto, un incremento del 25 por 100 como mínimo sobre su salario base.

#### Artículo 29

##### Plus de asistencia y puntualidad

1. Con el objeto de estimular la asistencia y puntualidad del trabajo se conviene el establecimiento de un plus, cuya cuantía es la que se señala en la columna correspondiente del anexo 1.

2. El plus de asistencia y puntualidad se percibirá por día efectivamente trabajado en jornada completa, así como los domingos, festivos, días de vacaciones y en los permisos que lleven aparejado el derecho al percibo de retribución.

3. El plus de asistencia y puntualidad no se computará para el cálculo de ningún concepto retributivo ni complemento salarial (plus vinculación, horas extraordinarias, etc.), sin más excepciones que la previsión que contiene el artículo 26 del convenio colectivo respecto al plus de nocturnidad, y las referidas a las gratificaciones extraordinarias de 30 de junio, Navidad y Participación de beneficios.

4. La pérdida de este complemento en uno o más días a la semana, llevará aparejada la pérdida del correspondiente al domingo de la semana correspondiente.

#### Sección 5ª

##### Contratación eventual

## Artículo 30

### Contratos eventuales

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

El personal eventual en el momento de su cese, con independencia de la retribución asignada a su categoría y en compensación a su trabajo eventual, percibirá una indemnización por mes trabajado, referida al salario base y de acuerdo con el siguiente escalado en función de la duración del contrato:

Hasta 1 mes: 6 días de salario base

Hasta 2 meses: 5 días de salario base

Hasta 3 meses: 4 días de salario base

Más de 3 meses: 3 días de salario base

La indemnización a que se refiere el párrafo anterior se entiende por el conjunto del período trabajado con carácter eventual.

## Sección 6ª

### Horas extraordinarias

## Artículo 31

### Horas extraordinarias

1. Durante el año 2013, las horas extraordinarias que se pudiesen realizar se abonarán a las cantidades alzadas que resulten de incrementar en un 0,5% los precios que se venían abonando durante 2012.

Durante el año 2014, las horas extraordinarias que se pudiesen realizar se abonarán a las cantidades alzadas que resulten de incrementar en un 0,5% los precios que se venían abonando durante 2013.

2. Cuando por necesidades de la producción se hubieren de realizar horas extraordinarias, se podrán compensar por descansos dentro de los dos meses siguientes a su realización, pactándose previamente su abono o compensación entre empresa y trabajador. Las horas extraordinarias que hayan sido compensadas en la forma descrita, no se computarán como tales a los efectos del cómputo máximo anual y tendrán un recargo del 75% del tiempo trabajado.

## Sección 7ª

### Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes

## Artículo 32

### Gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad

Las empresas abonarán a su personal, con motivo de la Navidad y en el mes de junio, una gratificación extraordinaria con arreglo a lo siguiente:

a. Treinta días de salario o sueldo a todos los trabajadores, cualquiera que sea su grupo profesional, en cada gratificación.

b. A estos efectos, se entenderá como salario o sueldo el efectivamente disfrutado, más los pluses por especialidad de la labor y el plus vinculación.

CVE-DOGC-B-13157056-2013

Estas gratificaciones extraordinarias se abonarán entre los días 15 y 20 de los respectivos meses de junio y diciembre.

### Artículo 33

#### Participación en beneficios

1. Durante los años 2013 y 2014 las empresas abonarán a sus trabajadores en concepto de participación en beneficios una gratificación que tendrá el importe que para cada categoría profesional se recoge en la columna correspondiente del anexo 1, que equivale a un 75% de la paga de beneficios que se venía abonando de conformidad con el artículo 34 del anterior Convenio colectivo.

2. La participación en beneficios se computará por años naturales (de enero a diciembre), y las empresas podrán hacerla efectiva una vez al año o anticipándola repartida proporcionalmente por meses. En el supuesto de que se haga efectiva de una vez, se abonará durante el mes de octubre.

3. Las cuantías superiores a las previstas en el anexo 1 que de conformidad con el artículo 34 del anterior Convenio colectivo se vinieran abonando a los trabajadores como participación en beneficios (el importe correspondiente al 25% de Salario base y Plus de asistencia y puntualidad y, de acreditarse individualmente, el importe correspondiente al Plus vinculación) se respetarán "ad personam", integrándose en un complemento personal no compensable ni absorbible y revalorizable con los incrementos que se recojan en convenio para el salario base.

4. A efectos del cómputo de la paga de beneficios así como del complemento "ad personam" que contempla el apartado 3 anterior, los períodos de permanencia en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente se valorarán como si se hubiera permanecido en activo.

### Sección 8ª

#### Suplidos

### Artículo 34

#### Dietas

Se entiende por dietas aquellos devengos que ha de percibir el trabajador con independencia de su retribución habitual, como compensación de los gastos, perjuicios o incomodidades que le origina la necesidad de desplazarse de un lugar a otro para la ejecución de su trabajo.

Abarca los conceptos que se indican y se regirán por las siguientes normas:

#### A. Dietas:

1. Si por necesidad del servicio algún trabajador hubiese de desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará una dieta del 75 por 100 de su salario base diario, cuando efectúe una comida fuera del domicilio. Este porcentaje se elevará al 150 por 100 cuando el trabajador tenga que comer y dormir en distinta localidad.

En los casos en que se comience la jornada dos horas antes de la normal, percibirá por dietas desayuno el 10 por 100 del salario base de su categoría profesional. Si su regreso se efectuase después de las veintidós horas, devengará por concepto de cena la dieta del 75 por 100 del mencionado salario.

2. Cuando algún trabajador efectúe su desplazamiento por orden de la empresa, siempre que regrese a dormir al domicilio, se le sumará la totalidad de las horas invertidas exclusivamente en la ida y regreso de su viaje con las efectivamente trabajadas, y todas las que sobrepasen de la jornada normal del trabajo serán valoradas como horas extraordinarias, todo ello con independencia del régimen de compensación o dietas que pudieran corresponderle reglamentariamente.

3. Cuando por la distancia o circunstancia de desplazamiento no fuera posible el regreso del trabajador a pernoctar en su domicilio, se estará a lo convenido entre la empresa y el trabajador en lo que a las horas de viaje se refiere.

#### B. Gastos de locomoción:

CVE-DOGC-B-13157056-2013

En los que caben tres situaciones:

1. Que la empresa ponga un vehículo a disposición del trabajador, en cuyo caso no habrá derecho a percibir cantidad alguna por este motivo.
2. Que el trabajador haya de utilizar coche propio por cuenta y orden de la empresa, percibiendo el precio del kilómetro recorrido a razón de la cantidad alzada de 0,28 €, que compensará todo el gasto derivado de la utilización del vehículo, ya sea combustible, reparaciones, seguros, etc. No obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en las empresas a la entrada en vigor del Convenio.
3. Que el trabajador utilice medios de transporte público, abonando la empresa, previa justificación, el importe correspondiente.

## Sección 9ª

Indemnización por extinción del contrato

### Artículo 35

Indemnización por extinción del contrato

Aquellos trabajadores con más de 20 años de antigüedad en la empresa que vean extinguido su contrato de trabajo por voluntad del propio trabajador o por cualquier otra causa, tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a 1 mes de salario. Se exceptúan de este derecho indemnizatorio las extinciones contractuales cuya causa sea el despido disciplinario declarado procedente, la jubilación del trabajador y el fallecimiento del trabajador.

## Capítulo 6

Jornada, horarios, fiestas, vacaciones, permisos, excedencias y conciliación de la vida familiar y laboral

### Sección 1ª

Jornada, horario, fiestas y vacaciones

### Artículo 36

Jornada

1. Para cada uno de los años 2012, 2013 y 2014, la jornada será de 1.760 horas, imputándose preferentemente a un día más de vacaciones las ocho horas de reducción que se convinieron para el año 1993.

La reducción que se convino en el convenio de 1991, de ocho horas sobre la jornada pactada para 1990 que era de 1780 horas, se podrá seguir aplicando a un día menos de trabajo durante el año, que se fijará de común acuerdo en cada empresa entre la dirección y su representación sindical.

2. No obstante lo anterior, el personal que efectúe jornada continuada tendrá derecho a un descanso de 15 minutos diarios que se considerarán como de trabajo efectivo, computándose dentro de las horas anuales establecidas en el apartado anterior del presente artículo.

En los turnos de día quedan suprimidos los descansos que superen los 15 minutos de duración.

3. En los turnos de noche se mantendrá el mismo régimen de descansos realizado durante 1991.

4. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que se vengán observando en materia de jornada.

5. Cuando la Dirección de la empresa haga uso de la posibilidad de distribución irregular de la jornada laboral, a tenor de lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, deberá notificar esta circunstancia por escrito a los trabajadores afectados con una antelación de 7 días naturales a la fecha de efectividad de la medida, incluidos o computados tanto el día de efectividad de la medida como el día de la notificación de ésta. De dicha comunicación escrita se entregará copia a la representación legal de los trabajadores.

## Artículo 37

### Horarios

Los horarios de trabajo serán los que tenga establecidos cada empresa, y respecto al personal administrativo y mercantil, no se podrá exigir durante los sábados una jornada superior a 5 horas, que deberá concluir antes de las 14 horas.

Asimismo, las empresas podrán establecer, para el personal administrativo y mercantil, jornadas de trabajo de 5 días a la semana excluyendo, en todo caso, los domingos.

## Artículo 38

### Calendario laboral

El calendario laboral se establecerá anualmente en cada empresa, mediante acuerdo entre las representaciones de los trabajadores y la Dirección de la empresa. En caso de desacuerdo se someterá la cuestión a la mediación de la Comisión paritaria del convenio y, a falta de acuerdo, a la del Tribunal Laboral de Catalunya. La Comisión paritaria deberá reunirse a este efecto dentro de los siete días siguientes a la petición de cualquiera de las partes.

## Artículo 39

### Vacaciones

a. Durante la vigencia del Convenio, la duración de las vacaciones será de 30 días naturales, respetándose las condiciones más ventajosas que pudieran existir. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano.

Las vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida durante un mínimo de 21 días, salvo acuerdo entre la empresa y el personal para dividir las vacaciones en períodos inferiores. Los días que excedan de 21 se fijarán en las fechas que de mutuo acuerdo fijen las partes. Si se fraccionara el disfrute de modo que el mayor de los períodos fuere menor de 21 días naturales, se incrementarán las vacaciones a 31 días naturales para aquellos trabajadores afectados por esta circunstancia, lo que conlleva reducción proporcional de la jornada.

b. En todos los casos, durante el disfrute de las vacaciones percibirán, todos los beneficiarios de las mismas, idéntica retribución que la obtenida durante la jornada laboral oficial cuando presten servicio activo.

El personal mercantil que perciba, además del sueldo, comisiones o incentivos por las ventas realizadas, tendrá derecho a que en la retribución por vacaciones se le compute o incluya una cantidad equivalente a las comisiones o incentivos que percibiría si hubiese trabajado los días de vacaciones; esta cantidad se calculará sobre el promedio resultante de dividir la totalidad de las comisiones o incentivos percibidos en el año anterior por 365 y multiplicar la cantidad resultante por los días de vacaciones que disfrute en cada ejercicio.

c. En materia de vacaciones en situaciones de maternidad e incapacidad temporal se estará a lo que dispone el artículo 38.3, párrafos segundo y tercero, del Estatuto de los Trabajadores en su vigente redacción.

## Sección 2ª

### Permisos, excedencias y conciliación de la vida familiar y laboral

## Artículo 40

### Permisos

En relación con los permisos que lleven aparejado el derecho al percibo de retribución, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes mejoras:

a. Permiso por matrimonio. En caso de contraer matrimonio, el trabajador podrá acumular al período de permiso por tal motivo de 15 días naturales y consecutivos, la mitad, como máximo, de las vacaciones que le correspondan. Durante el permiso, el trabajador percibirá la totalidad de sus haberes.

CVE-DOGC-B-13157056-2013

b. Muerte o enfermedad grave de familiares. El trabajador tiene derecho a tres días de permiso, igualmente retribuidos, más los de viaje, en casos enfermedad grave, de fallecimiento o entierro del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos por consanguinidad o afinidad y así mismo en caso de nacimiento de hijos.

Igualmente, el trabajador tiene derecho a un día de permiso retribuido en caso de fallecimiento de tíos o sobrinos ligados por parentesco de consanguinidad. Dicho día de permiso deberá coincidir con el del sepelio.

c. Matrimonio de familiares. El trabajador tiene derecho a un día de permiso, por matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.

d. Visita médica de urgencia. Se concederá permiso por el tiempo necesario para la visita médica de urgencia de los hijos hasta 14 años de edad, con justificación documental posterior.

Se tendrá derecho a estos permisos en los casos de convivencia de parejas de hecho, circunstancia que habrá de acreditarse ante la empresa.

e. Con efectos de 1 de enero de 2004, los trabajadores tendrán derecho a un día de permiso por asuntos propios. En dicho año 4 horas serán retribuidas y a partir del año 2005 se concederán 4 horas más, es decir, serán un total de 8 las horas retribuidas.

Se establece como requisito para el disfrute de este permiso que las ausencias por este motivo no superen el 5% de la plantilla del centro de trabajo, pudiéndose negociar con el Comité de empresa o Delegados de personal tanto el citado porcentaje como la regulación del mismo por líneas, secciones, departamentos, etc.

Para tener derecho al permiso anteriormente relacionado deberá acreditarse una antigüedad mínima de 1 año en la empresa.

Los trabajadores con contrato temporal tendrán derecho al permiso por asuntos propios que se relaciona en el párrafo primero del presente apartado en la parte proporcional que les corresponda de acuerdo con la duración de su contrato.

f. Los trabajadores que en el año natural del convenio cumplan 65 años de edad, tendrán derecho a un permiso retribuido de 15 días naturales, para realizar cuantas gestiones consideren oportunas en orden a solicitar la prestación de jubilación. Cuando por cumplir años en el mes de enero no existan días de permiso previo suficientes, se iniciará el disfrute en el mes de diciembre anterior.

g. Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. El trabajador tiene derecho a dos días de permiso en los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En el supuesto de hospitalización de familiares, el permiso de dos días previsto en el párrafo anterior podrá ser disfrutado de forma discontinua, siempre que se mantenga la hospitalización, dentro de los siete días naturales siguientes al hecho causante, preavisando a la empresa, siempre que sea posible, con la antelación suficiente. Esta antelación será preceptiva cuando se trate de hospitalizaciones programadas.

Este permiso es incompatible con el regulado en el apartado b) del presente artículo en cuanto al disfrute de permiso por enfermedad grave.

h. Ingreso hospitalario de hijo menor de seis años. El trabajador tiene derecho a un permiso de cinco días laborables en caso de ingreso hospitalario de hijo menor de seis años, en los que están ya incluidos los días de permiso por hospitalización recogidos en el apartado g) anterior e incompatibles con el apartado b) anterior.

Los permisos a que hace referencia este artículo estarán retribuidos a razón del salario base y la totalidad de los complementos que el trabajador perciba.

## Artículo 41

### Excedencias

En relación con las excedencias, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes mejoras:

a. Excedencia voluntaria: Se concederá la excedencia voluntaria, por un período de cuatro meses a cinco años, a aquéllos que lo soliciten, siempre que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa.

CVE-DOGC-B-13157056-2013

Terminará al cumplirse el plazo para el que se concedió y no se computará a efectos de antigüedad, siendo preciso para poder reintegrarse que el trabajador solicite su reingreso al menos con un mes de antelación.

b. Excedencia forzosa: La excedencia forzosa se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo o cuando el trabajador ejerza funciones sindicales de ámbito comarcal, provincial o superior. En ambos casos, el tiempo de excedencia se computará para la antigüedad a todos los efectos.

En el caso de ocupación de cargo político o sindical, el tiempo de excedencia se computará para la antigüedad a todos los efectos.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, con un plazo no superior a dos meses, la desaparición de las circunstancias que motivaron la excedencia; caso de no efectuarlo en dicho plazo perderá el derecho al reingreso.

## Artículo 42

### Lactancia

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, que podrán enlazarse, a su vez, con las vacaciones que pudieran estar pendientes de disfrute.

En este supuesto de acumulación de la media hora diaria de reducción de jornada por lactancia, las partes acuerdan que el número de días de permiso por este motivo quede fijado en 10 días laborables continuados.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

## Artículo 43

### Reducción de jornada por guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

## Artículo 44

### Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del posible disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho, que deberá realizar los trámites necesarios para percibir la prestación correspondiente de la Seguridad Social, podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo previsto en el artículo 41 b) del presente Convenio colectivo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de



CVE-DOGC-B-13157056-2013

acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, en los términos previstos en la legislación vigente y previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar al empresario el ejercicio de este derecho con la debida antelación.

## Capítulo 7

Mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social y prestaciones de carácter asistencial y acción social de las empresas

### Artículo 45

#### Socorro por fallecimiento

Todos los trabajadores al servicio de las empresas causarán, en caso de fallecimiento, en favor de los cónyuges, descendientes o ascendientes, y por este orden, el derecho a la percepción de la cantidad correspondiente a un mes de sueldo a salario real que será abonado por aquélla. Este socorro será compatible con cualquier otro que le corresponda por los regímenes de Seguridad Social.

### Artículo 46

#### Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo

Las empresas complementarían las prestaciones económicas que reciban de la Seguridad Social o Mutua Patronal los productores que se hallen en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, con la cantidad necesaria para que, en conjunto, reciba unas percepciones totalmente equivalentes al cien por cien de las líquidas que venía cobrando por jornada ordinaria cuando se hallaba en activo. Este complemento se abonará desde el primer día del accidente y mientras permanezca en situación de incapacidad temporal, hasta un máximo de 18 meses.

### Artículo 47

Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y situación de riesgo durante el embarazo

1. Las empresas complementarían las prestaciones económicas que reciban de la Seguridad Social los trabajadores que se hallen en las situaciones arriba relacionadas, con la cantidad necesaria para que, en conjunto, el trabajador alcance una percepción equivalente a la suma de los conceptos de Salario Base, Plus Vinculación y Plus de Asistencia y Puntualidad como mínimo. Ningún trabajador percibirá por este concepto una cantidad inferior a la que abone la Seguridad Social.

2. En el primer proceso anual de IT y durante los tres primeros días, la empresa abonará el 100% del importe de la base reguladora diaria de la prestación correspondiente al mes anterior al inicio de la baja.

### Artículo 48

#### Complemento de prestaciones en los casos de hospitalización

En aquellos casos en que el trabajador deba estar hospitalizado durante 7 días o más, la empresa complementará durante los 40 primeros días de baja la prestación de la Seguridad Social, al objeto de garantizar al trabajador la percepción del cien por cien de las cantidades líquidas que cobró en el mes anterior a la fecha del inicio de la incapacidad temporal.

### Artículo 49

CVE-DOGC-B-13157056-2013

### Ayuda por hijos y/o cónyuges disminuidos físicos o psíquicos

Se establece una ayuda en favor de los trabajadores que tengan hijos o cónyuge disminuidos físicos o psíquicos de 295,18 € mensuales por hijo y/o cónyuge para el año 2013, y de 296,65 € para el año 2014.

Para tener derecho a este subsidio no se exigirá otro requisito que los hijos y/o cónyuges, disminuidos físicos o psíquicos, tengan reconocida su condición de beneficiario de la prestación económica mensual por el organismo oficial competente en la materia.

Este subsidio no tendrá carácter de salario y constituirá una mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social.

### Artículo 50

#### Ayuda escolar

Las empresas abonarán una ayuda escolar de 56,55 € anuales en el año 2013, y de 56,83 € anuales en el año 2014, por cada hijo en edad escolar, de entre 6 y 16 años, no acumulable cuando ambos padres trabajen en la misma empresa. La ayuda se abonará en el mes de septiembre de cada año.

### Capítulo 8

#### Derechos sindicales

### Artículo 51

#### Asambleas

Los trabajadores podrán celebrar asambleas en los centros de trabajo en los casos de accidente de trabajo, expedientes de regulación de empleo, despidos o aquellas situaciones en que los representantes sindicales tengan que consultar al personal de forma colectiva. Las asambleas se celebrarán siempre fuera de las horas de trabajo.

La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible, que no podrá exceder de 2 horas.

### Artículo 52

#### Tablón de anuncios

1. En cada centro de trabajo deberá existir un tablón de anuncios que estará a disposición del Comité de empresas o de los Delegados de personal para la publicación de aquellas cuestiones que se consideren de interés sindical.
2. El Comité de empresa o, en su defecto, los Delegados de personal, serán responsables de lo que en los tabloneros se pudiera publicar.
3. Con la conformidad de los miembros del Comité de empresa o de los Delegados de personal en aquellos centros en que aquél no esté constituido, los miembros de las Centrales sindicales, que sean trabajadores de la empresa, tendrán acceso a los tabloneros de anuncios, para que puedan publicar la propaganda o avisos de su central que consideren de interés.

### Artículo 53

#### Garantías de los miembros de los Comités de empresa y Delegados del personal

Los representantes sindicales del personal tendrán las garantías descritas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, con derecho a disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas de 20 horas como mínimo, que se podrán acumular entre todos los Delegados por períodos trimestrales, así como entre los miembros del Comité de empresa y el Delegado sindical.

CVE-DOGC-B-13157056-2013

Los miembros de Comités de empresa que representen a más de 175 empleados, tendrán derecho a disponer de un crédito de 25 horas mensuales retribuidas, en lugar de las que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 54

##### Escalafones

El Comité de empresa o Delegados de personal, recibirá anualmente relación nominal de todo el personal, separado por departamentos y ordenados alfabéticamente, donde constarán las siguientes circunstancias: apellidos y nombre de los trabajadores, su categoría profesional, su antigüedad en la categoría y su antigüedad en la empresa. Las alteraciones de dicha relación se comunicarán puntualmente.

#### Artículo 55

##### Exhibición de los boletines de cotización

1. En aquellas empresas que no tengan constituido el Comité de empresa, será obligatorio para el empresario el exhibir mensualmente los boletines de cotización en el tablón de anuncios de la empresa.
2. Si la empresa tuviese constituido Comité de empresa, podrá sustituir la obligación de colocar los boletines de cotización en el tablón de anuncios por la de ponerlos a disposición del Comité.

#### Artículo 56

##### Sanciones

Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por falta grave o muy grave, la Dirección de la empresa lo pondrá en conocimiento del Comité de empresa o, en su defecto, de los Delegados de personal.

#### Artículo 57

##### Cuota sindical

Las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo, independientemente del número de trabajadores que integre su plantilla, procederán a descontar mensualmente al trabajador que así lo solicite de forma expresa y por escrito, el importe de la cuota sindical que tenga establecida la Central sindical a que esté afiliado.

La solicitud deberá autorizar expresamente a la Dirección de la empresa para que pueda proceder a la deducción de las cuotas correspondientes de la nómina y, en la misma, se detallará la Central sindical a que deberá abonarse, así como la persona a la que deberá hacer el pago.

Por el importe de todas las cuotas del mes correspondiente, la empresa entregará talón nominativo a aquella persona encargada de la recaudación por cada Central sindical.

#### Artículo 58

##### Mantenimiento del empleo

1. Es intención de las empresas afectadas por el presente Convenio mantener durante los años 2010 y 2011 el promedio de cada una de las plantillas que las respectivas empresas tenían durante 1991.

Al objeto de analizar la evolución del empleo durante la vigencia del convenio, con un mes de antelación a la finalización de sus efectos, se reunirá la Comisión paritaria prevista en el artículo 12.

2. Las empresas pondrán en conocimiento del Comité de empresa o, en su defecto, de los Delegados de personal, los casos de ceses voluntarios, así como las previsiones en materia de contratación y modalidades contractuales a utilizar. De las contrataciones, salvo en el caso de los interinos, se informará con 3 días de antelación.

En todos los casos de contratación, ya sea ésta indefinida o temporal, al amparo de cualquier modalidad

CVE-DOGC-B-13157056-2013

contractual, la Direcció deberá entregar copia del contrato al trabajador contratado en el plazo de 48 horas una vez sea éste visado por el Organismo Competente. El incumplimiento de esta obligaci3n será sancionable de acuerdo con los artículos 93 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes a este respecto en cada empresa.

3. En el caso de las contrataciones temporales, al llegar a su término el contrato sin que sea denunciado por cualquiera de las partes, sea cual fuere la modalidad contractual utilizada, sin que est  permitida la posibilidad de pr3rroga, o ésta se haya agotado, el trabajador pasará a ser fijo de plantilla.

En caso de que por finalizaci3n del contrato, en méritos de lo dispuesto en el párrafo anterior, quedase el puesto de trabajo vacante, no se podrá contratar a otro trabajador diferente para ocupar ese mismo puesto, sin soluci3n de continuidad, al amparo de cualquiera de las modalidades contractuales legalmente permitidas.

4. Al objeto de promover la creaci3n de empleo, se suprimirán las horas extraordinarias habituales; aquéllas que resulten imprescindibles de realizar por averías, suplencias y "perodos punta" que no sea posible cubrir con contrataci3n, no podrán superar las 80 al año por trabajador, teniendo toda la consideraci3n legal de "horas estructurales".

Mensualmente la Direcció remitirá al Comité de empresa o Delegados de personal relaci3n nominal de las horas extraordinarias realizadas.

## Artículo 59

### Amnistía laboral

Las empresas comprendidas en el ámbito de este convenio se comprometen a aplicar la Ley 46/1977, sobre Amnistía Laboral, en los supuestos que concurren las circunstancias reguladas en la misma.

## Artículo 60

### Despido disciplinario

En los casos de despido disciplinario, si éste fuese declarado improcedente por Sentencia firme de la Jurisdicci3n Laboral y la empresa optase por el abono de la indemnizaci3n, no podrá amortizar el puesto de trabajo, por lo que deberá proceder a contratar a un nuevo trabajador con contrato indefinido, o bien reconocerle esta condici3n a alguno de los que presten servicio en la empresa con contrato temporal.

## Capítulo 9

### Higiene en el trabajo

## Artículo 61

### Prohibici3n de fumar

En virtud de las rigurosas disposiciones t cnico-sanitarias relativas a las Industrias de productos dietéticos y preparados alimenticios, queda terminantemente prohibido fumar en los locales de fabricaci3n de las empresas. El incumplimiento de esta prohibici3n será sancionado como falta grave.

## Artículo 62

### Enfermos

1. Aquellos productores que contraigan enfermedades infecciosas, contagiosas o alérgicas de carácter cr3nico e irreversible, quedarán sometidos a las prescripciones del artículo 9 del Real Decreto 2.685/76.

2. Las empresas quedarán facultadas para la exigencia de todas las revisiones médicas que estimen necesarias, con la periodicidad y amplitud que cada circunstancia concreta aconseje, siempre que est n facultadas en virtud de la Ley de Prevenci3n de Riesgos Laborales o la legislaci3n sanitaria en materia de manipulaci3n de

CVE-DOGC-B-13157056-2013

alimentos.

## Artículo 63

### Prendas de trabajo

La empresa facilitará a todos y cada uno de sus productores y empleados las prendas de trabajo reglamentarias. La Dirección de la empresa determinará las características de las prendas de trabajo, previo informe del Comité de empresa, según las diferentes categorías profesionales y las tareas a realizar, así como el plazo de duración y número de las mismas, que, como mínimo, serán dos.

Los gorros de trabajo deberán ser transpirables y la ropa adecuada para sección de producción y almacén.

Dichas prendas serán de utilización obligatoria por parte del personal durante la jornada laboral, dentro de los locales de la empresa o fuera de ellos, en el exclusivo caso de que la salida sea en cumplimiento de sus funciones laborales. Queda prohibido sacar las prendas de trabajo de los locales de la empresa, salvo el día señalado para su lavado y en los casos de autorización expresa de la Dirección de la misma.

Los trabajadores deberán utilizar y conservar con todo esmero dichas prendas, que recibirán en calidad de depósito, y que devolverán en caso de cesar en la empresa. También deberán lavar, las susceptibles de ello, como mínimo, una vez a la semana.

El incumplimiento de estas obligaciones será sancionado, por primera vez, como falta de carácter leve, sin perjuicio de más grave calificación cuando la falta se comete con reiteración.

## Artículo 64

### Comités de Seguridad y Salud

1. Aquellas empresas que cuenten con 50 o más trabajadoras vendrán obligadas a constituir un Comité de Seguridad y Salud.
2. El Comité estará formado por los Delegados de prevención, de una parte, y por el empresario o sus representantes en número igual al de los Delegados de prevención, de la otra.
3. Los Delegados de prevención serán designados por mayoría del Comité de empresa de entre el personal de plantilla, procurando que recaiga el nombramiento en aquellas personas que hayan seguido algún curso de Seguridad y Salud Laboral y posean preparación adecuada en estas materias, con arreglo a la escala que establece la Ley de Riesgos Laborales. En las empresas de menos de cincuenta trabajadores habrá un Delegado de prevención que será elegido entre los trabajadores de la empresa. En este caso el Delegado de prevención, tendrá la facultad de asistir a cursillos de seguridad sin merma en su retribución, conforme a lo pactado en el número 4 para los miembros del Comité de Seguridad y Salud.
4. Los miembros del Comité de Seguridad y Salud podrán asistir una vez al año a cursillos en materia de Seguridad y Salud Laboral que no excedan de cinco días de duración, sin merma en su retribución por lo que percibirán la totalidad del salario fijo y, de los complementos variables, el promedio de lo percibido en los tres meses inmediatamente anteriores; las horas invertidas en dichos cursillos no se imputarán al crédito horario, reconocido a los Delegados de prevención, en el artículo 37 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

## Capítulo 10

### Faltas y sanciones

#### Sección 1ª

### Faltas

## Artículo 65

### Principios de ordenación y faltas

CVE-DOGC-B-13157056-2013

## 1. Principios de ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada con carácter previo por escrito a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

La imposición de sanciones por faltas leves que conlleven suspensión de empleo y sueldo será informada a los representantes legales de los trabajadores si el trabajador sancionado así lo autoriza.

6. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, en cuyo caso el empresario deberá demostrar, en el correspondiente procedimiento judicial, los hechos imputados en la carta de sanción.

7. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador/a o multa de haber.

8. Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## 2. Faltas.

### Graduación de las faltas

Se considerarán como faltas leves:

a. El retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes. Las ausencias ajenas a la voluntad del trabajador que vengan motivadas por circunstancias extraordinarias e imprevisibles debidamente acreditadas, no se considerarán injustificadas, sin perjuicio de que no tengan carácter retribuido.

c. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a. El retraso de más de siete veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de cuarenta y cinco minutos al mes.

b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e del siguiente apartado.

CVE-DOGC-B-13157056-2013

- e. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j. La embriaguez no habitual en el trabajo.
- k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- ll. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
- n. Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d y e del presente artículo.
- o. Incumplir la prohibición de fumar en el centro de trabajo en todas las instalaciones, espacios, zonas o dependencias de la empresa.
- p. Incumplir las obligaciones previstas en materia de buenas prácticas higiénicas y de manipulación de alimentos; comer, beber o masticar chicle en zonas no permitidas, falta de limpieza e higiene personal, no mantener el uniforme en buenas condiciones higiénicas, lucir algún objeto ornamental tales como anillos, pulseras, piercings, etc., siempre que tales incumplimientos hayan sido previamente advertidos.
- q. La utilización puntual de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, siempre que se haya informado por escrito de la prohibición previamente.
- r. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a. La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

CVE-DOGC-B-13157056-2013

- h. Las derivadas de los apartados 1.d y 2.f, l y m del presente artículo.
- i. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k. El acoso sexual entendido como cualquier comportamiento de contenido sexual del que el autor sabe o debe saber que es ofensivo para la víctima.
- l. Cualquier manifestación o forma de acoso, entendida como aquel comportamiento que tiene el propósito o el efecto de menoscabar la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, con independencia del móvil del mismo, ya sea por razón de sexo u obedezca a otras circunstancias.
- ll. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- m. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral siempre que sea manifiestamente abusiva, haya sido advertida previamente, genere perjuicios para la empresa o lo sea con fines xenófobos, pornográficos y otros análogos.
- n. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

## Sección 2ª

### Sanciones

#### Artículo 66

##### Sanciones

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y haber
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y haber de dos a cinco días
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince días hasta sesenta días, y despido

#### Artículo 67

##### Sanciones a jefes de centro de trabajo

Cuando en un centro de trabajo o dependencia se falte reiteradamente a los preceptos de este convenio o de las Leyes reguladoras del trabajo, el Jefe del mismo incurrirá en falta muy grave, y la sanción adecuada que la empresa pueda imponerle, aparte de las señaladas en el artículo 68, será la de inhabilitación temporal o definitiva para ocupar puestos de jefatura en cualquier actividad.

## Capítulo 11

#### Artículo 68

##### Extinción del contrato por causas objetivas

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de extinción contractual previstos en el artículo 52. c) de la citada norma, se establecerá un período de consultas con la representación de los trabajadores de una duración máxima de 15 días coincidente con los 15 días a que se refiere el artículo 53 c). Dicho plazo se iniciará con la comunicación escrita al trabajador, siendo ejecutiva la decisión empresarial a partir de la conclusión de dicho período.



## Capítulo 12

### Artículo 69

Procedimiento para la inaplicación negociada de las condiciones del convenio y para solventar discrepancias

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo
- b. Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c. Régimen de trabajo a turnos
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e. Sistema de trabajo y rendimiento
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Si el periodo de consultas concluye con acuerdo, éste deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no deberá prolongarse más allá del momento en que resulte de aplicación en la empresa un nuevo convenio colectivo. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes, de forma conjunta o por separado, someterán la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Si no hubiera pronunciamiento en ese periodo, se entenderá que se ha concluido el trámite sin acuerdo.

Si no se alcanzara un acuerdo en el seno de la Comisión paritaria, las partes, de forma conjunta o por separado, someterán la resolución de la discrepancia a los procedimientos de solución de conflictos recogidos en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya 2011-2014, estableciéndose expresamente el compromiso de someterse a un arbitraje obligatorio y vinculante en el supuesto de que a través de los procedimientos de conciliación o mediación no se hubiera solucionado la controversia.

El resultado de los procedimientos que contemple la inaplicación de condiciones de trabajo del Convenio colectivo deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral a los solos efectos de depósito.

### Disposiciones adicionales

#### Primera

Como excepción a lo establecido en el artículo 8º del presente Convenio, se conviene que el incremento salarial pactado se percibirá por todos los trabajadores de forma real y efectiva y tan sólo podrá ser compensado con las cantidades que las empresas hubiesen abonado de forma voluntaria o a cuenta del Convenio.

#### Segunda

Las actualizaciones de las tablas salariales derivadas de los pactos del presente Convenio deberán aplicarse, para 2012 y 2013, a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya; y para 2014 a partir del 1 de enero de 2014. En otro caso, las empresas deberán estar a lo dispuesto en el artículo 69 del Convenio colectivo.

CVE-DOGC-B-13157056-2013

#### Tercera

Las partes solicitarán de la Consejería de Trabajo la traducción del presente Convenio colectivo a la lengua catalana, al objeto de que se publique en ambas lenguas, catalana y española, sin perjuicio de que, en caso de discrepancia o duda interpretativa, prevalezca esta última.

#### Cuarta

Las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores una fotocopia de cada contrato de puesta a disposición que como empresas usuarias concierten con una Empresa de Trabajo Temporal.

#### Quinta

Contratos temporales, cualquiera que sea la modalidad utilizada. El número máximo de trabajadores con este tipo de contrato, sumando tanto los propios de la empresa como los contratos de empresas de trabajo temporal, no podrá exceder del 30% de la plantilla del centro de trabajo durante el año 1999, el 25% durante el año 2000 y el 20% durante el año 2001 y siguientes. Los porcentajes indicados para cada uno de los años se incrementarán en función de la creación de empleo fijo, es decir, el porcentaje de contratos temporales aumentará de acuerdo con el porcentaje de personal fijo que se haya contratado en el año natural anterior.

De esta forma, si por ejemplo en el año 2000 se incrementase el personal fijo de plantilla en un 3% respecto al año 1999, el porcentaje máximo de contratos temporales para el año 2001 no será del 20% sino del 23%.

#### Sexta

Las partes acuerdan la creación de una Comisión paritaria Sectorial para la Igualdad, que estará integrada por cuatro miembros de cada una de las representaciones empresarial y de los trabajadores firmantes del Convenio colectivo, que se reunirá una vez al semestre con la finalidad de estudiar medidas que fomenten la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.

#### Séptima

En las empresas de más de cien trabajadores se constituirá una Comisión para la formación.

#### Octava

A la representación de los trabajadores que ha formado parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio colectivo se le abonarán 514,48 € en total, en concepto de gastos.

#### Novena

Los firmantes del presente Convenio colectivo son:

La Asociación de fabricantes de preparados alimenticios especiales y dietéticos de Catalunya.

La Federació Agroalimentària de CCOO.

La Federació d'Indústria i dels Treballadors Agraris de la UGT de Catalunya.

#### Décima

Las partes convienen la creación de una Comisión de trabajo para llevar a cabo la adaptación del sistema de clasificación profesional del Convenio colectivo a favor de un sistema de clasificación por grupos profesionales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la Disposición Adicional Novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

#### Décimo primera

Las empresas que cuente con una plantilla de más de 100 trabajadores dispondrán de un Plan de Igualdad en la empresa. A tal fin, y en el plazo de dos meses desde la publicación del Convenio colectivo en el DOGC, deberá constituirse en estas empresas una comisión dirigida a la elaboración de tal plan, que dispondrá del plazo de un año para la realización del mismo. La Comisión paritaria del Convenio colectivo podrá intervenir, a petición de alguna de las partes, en el supuesto de que los trabajos dirigidos a la elaboración del Plan de Igualdad se bloqueen en alguna fase de su desarrollo.

#### Disposiciones transitorias

##### Primera

Todos los artículos del Convenio colectivo que no hayan sido expresamente modificados se mantendrán en los mismos términos en que fueron pactados en el anterior convenio.

Las introducciones en el texto del Convenio colectivo, fruto de la negociación colectiva, serán de aplicación desde el día siguiente de la firma del Convenio colectivo, sin perjuicio de las tablas salariales, para las que se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda.

##### Segunda

Las tablas correspondientes al año 2012 permanecerán en las cuantías publicadas, con carácter provisional, en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya de 21 de diciembre de 2012, adquiriendo, por tanto, el carácter de tablas salariales definitivas para el año 2012. Estas tablas salariales no serán en ningún caso objeto de revisión.

Con efectos de 1 de enero de 2013 se incrementarán las tablas salariales correspondientes al año 2012 en un 0,5%. Estas tablas salariales para el año 2013 no serán en ningún caso objeto de revisión.

Con efectos de 1 de enero de 2014 se incrementarán las tablas salariales correspondientes al año 2013 en un 0,5%. Estas tablas salariales para el año 2014 no serán en ningún caso objeto de revisión.

##### Tercera

###### Plus vinculación

El importe del Plus Vinculación a que se refiere el artículo 25 del presente Convenio colectivo estará integrado por los siguientes conceptos:

a. La cuantía que, en concepto de antigüedad, viniera percibiendo cada uno de los trabajadores afectados por la congelación del complemento de antigüedad.

b. El valor de un trienio (la cuantía mensual que corresponda a cada trabajador más el incremento y revisión pactados para el presente año) que se abonará, con efectos retroactivos, a partir del 1 de junio de 1999. (Los atrasos correspondientes se harán efectivos en la nómina del mes de la firma del Convenio).

c. El valor de otro trienio que se abonará desde el 1 de junio del año 2000 (es decir, pasará a integrarse en el Plus Vinculación desde esa fecha) con los incrementos y revisión que en su caso se pacten para el año 2000.

A los trabajadores que el día 1 de junio de 1996 percibieran en concepto de Antigüedad el valor de 10 trienios, no se les abonarán los conceptos recogidos en los apartados b) y c) anteriores; a los trabajadores que, en esa misma fecha, percibieran 9 trienios en concepto de antigüedad, se les abonará únicamente el valor recogido en el apartado b anterior.

##### Cuarta

Una vez firmado se remitirá por las partes el texto de este Convenio a la Comisión paritaria del I Convenio

CVE-DOGC-B-13157056-2013

colectivo autonómico de Catalunya de empresas de trabajo temporal y en su caso a la Comisión paritaria del convenio estatal de empresas de trabajo temporal, para su sistematización e informatización.

TABLAS 2013	SALARIO BASE	COMP. A. Y P.	TOTAL	VINCULACIÓN TRIENIO MES	NOCTURNIDAD Precio/hora	PAGA BENEFICIOS
<b>1. GRUPO PROFESIONAL TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS</b>						
1) TITULADOS						
TÈCNICO JEFE	1.365,46	203,19	1.568,65	50,60	2,08	1.176,49
TÈCNICO DE GRADO SUPERIOR	1.323,91	175,71	1.499,62	50,60	2,01	1.124,72
TÈCNICO DE GRADO MEDIO	1.154,93	241,06	1.395,99	35,07	1,79	1.046,99
2) NO TITULADOS						
ENCARGADO GENERAL	1.154,93	241,06	1.395,99	35,07	1,79	1.046,99
MAESTRO DE FABRICACIÓN	1.151,16	175,71	1.326,87	37,98	1,76	995,15
JEFE DE TALLER	1.151,16	175,71	1.326,87	37,98	1,76	995,15
JEFE DE SECCIÓN	1.148,45	175,71	1.324,16	37,36	1,75	993,12
3) OFICINA TÉCNICA DE ORGANIZACIÓN						
JEFE DE 1ª ORGANIZACIÓN	1.365,46	203,19	1.568,65	50,60	2,08	1.176,49
JEFE DE 2ª ORGANIZACIÓN	1.323,91	175,71	1.499,62	50,60	2,01	1.124,72
TÈCNICO ORGANIZACIÓN DE 1ª	1.272,70	175,71	1.448,41	46,38	1,93	1.086,31
TÈCNIC ORGANIZACIÓN DE 2ª	1.223,75	175,71	1.399,46	43,54	1,86	1.049,60
AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN	1.154,62	175,71	1.330,33	39,34	1,76	997,75
AUXILIAR TÉCNICO	827,67	165,53	993,20		1,28	744,90
4) TÈCNICOS DE PROCESAMIENTO DE DATOS						
JEFE DE PROCESAMIENTO DE DATOS	1.272,70	175,71	1.448,41	46,38	1,93	1.086,
ANALISTA PROGRAMADOR	1.223,75	175,71	1.399,46	43,54	1,86	1.049,60
PROGRAMADOR	1.154,62	175,71	1.330,33	39,34	1,76	997,75
OPERADOR	1.099,35	175,71	1.275,06	35,19	1,68	956,30
AUXILIAR TÉCNICO	827,67	165,53	993,20		1,28	744,90
5) ADMINISTRATIVOS						
JEFE DE 1ª	1.272,70	175,71	1.448,41	46,38	1,93	1.086,31
JEFE DE 2ª	1.223,75	175,71	1.399,46	43,54	1,86	1.049,60
OFICIAL DE 1ª	1.154,62	175,71	1.330,33	39,34	1,76	997,75
OFICIAL DE 2ª	1.099,35	175,71	1.275,06	35,19	1,68	956,30

CVE-DOGC-B-13157056-2013

AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 1ª	1.047,47	175,71	1.223,18	34,60	1,61	917,39
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 2ª	827,67	165,53	993,20		1,28	744,90
<b>6) PERSONAL DE LABORATORIO</b>						
OFICIAL DE 1ª LABORATORIO	1.154,62	175,71	1.330,33	39,34	1,76	997,75
OFICIAL DE 2ª LABORATORIO	1.099,35	175,71	1.275,06	35,19	1,68	956,30
AUXILIAR DE LABORATORIO	1.047,47	175,71	1.223,18	34,60	1,61	917,39
AUXILIAR TÉCNICO	827,67	165,53	993,20		1,28	744,90
<b>7) OTRAS CATEGORIAS</b>						
CONSERJE	1.030,23	175,71	1.205,94	34,60	1,58	904,46
COBRADOR	1.030,23	175,71	1.205,94	34,60	1,58	904,46
GUARDA	1.030,23	175,71	1.205,94	34,60	1,58	904,46
ORDENANZA	1.030,23	175,71	1.205,94	34,60	1,58	904,46
PORTERO	1.030,23	175,71	1.205,94	34,60	1,58	904,46
<b>2. GRUPO PROFESIONAL MERCANTILES</b>						
JEFE DE VENTAS	1.254,82	175,71	1.430,53	44,96	1,91	1.072,90
SUPERVISOR DE VENTAS	1.203,01	175,71	1.378,72	42,15	1,83	1.034,04
PROMOTOR DE PROPAGANDA/PUBLICIDAD	1.109,31	175,71	1.285,02	35,19	1,70	963,77
VENDEDOR AUTOVENDA	1.064,75	175,71	1.240,46	34,60	1,63	930,35
VIAJANTE	1.064,75	175,71	1.240,46	34,60	1,63	930,35
CORREDOR PLAZA	1.064,75	175,71	1.240,46	34,60	1,63	930,35
DEGUSTADOR PROMOTOR	1.084,46	175,71	1.260,17	34,60	1,66	945,13
MONITOR	1.203,01	175,71	1.378,72	42,15	1,83	1.034,04
DEPENDIENTE DE 18 AÑOS O MÁS	1.116,61	175,71	1.292,32	36,84	1,71	969,24
DEPENDENTE	1.064,75	175,71	1.240,46	34,60	1,63	930,35
AJUDANTE	1.023,69	175,71	1.199,40	34,60	1,57	899,55
REPARTIDOR	1.030,23	175,71	1.205,94	34,60	1,58	904,46
AUXILIAR MERCANTIL	827,67	165,53	993,20		1,28	744,90
<b>GRUPO PROFESIONAL OBREROS</b>						
<b>1) PERSONAL DE PRODUCCIÓN</b>						
OFICIAL DE 1ª	1.120,56	178,37	1.298,93	34,57	1,71	974,20

CVE-DOGC-B-13157056-2013

OFICIAL DE 2ª	1.077,64	178,37	1.256,01	34,57	1,65	942,01
AJUDANTE	1.045,98	178,37	1.224,35	34,57	1,61	918,26
AUXILIAR DE SERVICIOS	827,67	165,53	993,20		1,28	744,90
2) PERSONAL DE ENVASADO, ACABADO, ETIQUETADO						
OFICIAL DE 1ª	1.120,56	178,37	1.298,93	34,57	1,71	974,20
OFICIAL DE 2ª	1.077,64	178,37	1.256,01	34,57	1,65	942,01
AJUDANTE	1.045,98	178,37	1.224,35	34,57	1,61	918,26
AUXILIAR DE SERVICIOS	827,67	165,53	993,20		1,28	744,90
3) PERSONAL DE OFICIOS AUXILIARES						
OFICIAL DE 1ª	1.120,56	178,37	1.298,93	34,57	1,71	974,20
OFICIAL DE 2ª	1.077,64	178,37	1.256,01	34,57	1,65	942,01
AUXILIAR DE OFICIAL	827,67	165,53	993,20		1,28	744,90
CONDUCTOR CARRETILLA MECÁNICA	1.120,56	178,37	1.298,93	34,57	1,71	974,20
4) PEONAJE						
PEÓN	1.045,98	178,37	1.224,35	34,57	1,61	918,26
PERSONAL DE LIMPIEZA	1.028,28	178,37	1.206,65	34,57	1,58	904,99
5) OTRAS CATEGORIAS						
ALMACENERO	1.077,64	178,37	1.256,01	34,60	1,65	942,01
BASCULERO	1.045,98	178,37	1.224,35	34,60	1,61	918,26
MOZO DE ALMACÉN	1.045,98	178,37	1.224,35	34,60	1,61	918,26

TABLAS 2014	SALARIALES BASE	COMP. A. Y P.	TOTAL	VINCULACIÓN TRIENIO MES	NOCTURNIDAD precio/hora	PAGA BENEFICIOS
<b>1. GRUPO PROFESIONAL TÈCNICOS Y ADMINISTRATIVOS</b>						
1) TITULARES						
TÈCNICO JEFEP	1.372,29	204,21	1.576,50	50,85	2,09	1.182,37
TÈCNICO DE GRADO SUPERIOR	1.330,53	176,59	1.507,12	50,85	2,02	1.130,34
TÈCNICO DE GRADO MEDIO	1.160,70	242,27	1.402,97	35,25	1,80	1.052,22
2) NO TITULADOS						
ENCAREGADO GENERAL	1.160,70	242,27	1.402,97	35,25	1,80	1.052,22

CVE-DOGC-B-13157056-2013

MAESTRO DE FABRICACIÓN	1.156,92	176,59	1.333,51	38,17	1,77	1.000,13
JEFE DE TALLER	1.156,92	176,59	1.333,51	38,17	1,77	1.000,13
JEFE DE SECCIÓN	1.154,19	176,59	1.330,78	37,55	1,76	998,09
3) OFICINA TÉCNICA DE ORGANITZACIÓ						
JEFE DE 1ª ORGANITZACIÓ	1.372,29	204,21	1.576,50	50,85	2,09	1.182,37
JEFE DE 2ª ORGANITZACIÓ	1.330,53	176,59	1.507,12	50,85	2,02	1.130,34
TÈCNICO ORGANITZACIÓ DE 1ª	1.279,06	176,59	1.455,65	46,61	1,94	1.091,74
TÈCNICO ORGANITZACIÓ DE 2ª	1.229,87	176,59	1.406,46	43,76	1,87	1.054,85
AUXILIAR DE ORGANITZACIÓ	1.160,39	176,59	1.336,98	39,54	1,77	1.002,74
AUXILIAR TÈCNICO	831,81	166,36	998,17	0,00	1,29	748,62
4) TÈCNICOS DE PROCESAMIENTO DE DATOS						
JEFE DE PROCESAMIENTO DE DATOS	1.279,06	176,59	1.455,65	46,61	1,94	1.091,74
ANALISTA PROGRAMADOR	1.229,87	176,59	1.406,46	43,76	1,87	1.054,85
PROGRAMADOR	1.160,39	176,59	1.336,98	39,54	1,77	1.002,74
OPERADOR	1.104,85	176,59	1.281,44	35,37	1,69	961,08
AUXILIAR TÈCNICO	831,81	166,36	998,17	0,00	1,29	748,62
5) ADMINISTRATIVOS						
JEFE DE 1ª	1.279,06	176,59	1.455,65	46,61	1,94	1.091,74
JEFE DE 2ª	1.229,87	176,59	1.406,46	43,76	1,87	1.054,85
OFICIAL DE 1ª	1.160,39	176,59	1.336,98	39,54	1,77	1.002,74
OFICIAL DE 2ª	1.104,85	176,59	1.281,44	35,37	1,69	961,08
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 1ª	1.052,71	176,59	1.229,30	34,77	1,62	921,98
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 2ª	831,81	166,36	998,17	0,00	1,29	748,62
6) PERSONAL DE LABORATORIO						
OFICIAL DE 1ª LABORATORIO	1.160,39	176,59	1.336,98	39,54	1,77	1.002,74
OFICIAL DE 2ª LABORATORIO	1.104,85	176,59	1.281,44	35,37	1,69	961,08
AUXILIAR DE LABORATORIO	1.052,71	176,59	1.229,30	34,77	1,62	921,98

CVE-DOGC-B-13157056-2013

AUXILIAR TÉCNICO	831,81	166,36	998,17	0,00	1,29	748,62
7) OTRAS CATEGORIAS						
CONSERGE	1.035,38	176,59	1.211,97	34,77	1,59	908,98
COBRADOR	1.035,38	176,59	1.211,97	34,77	1,59	908,98
GUARDA	1.035,38	176,59	1.211,97	34,77	1,59	908,98
ORDENANZA	1.035,38	176,59	1.211,97	34,77	1,59	908,98
PORTERO	1.035,38	176,59	1.211,97	34,77	1,59	908,98
<b>2. GRUPO PROFESIONAL MERCANTILES</b>						
JEFE DE VENTAS	1.261,09	176,59	1.437,68	45,18	1,92	1.078,26
SUPERVISOR DE VENTAS	1.209,03	176,59	1.385,62	42,36	1,84	1.039,21
PROMOTOR DE PROPAGANDA/PUBLICIDAD	1.114,86	176,59	1.291,45	35,37	1,71	968,59
VENDEDOR AUTOVENTAA	1.070,07	176,59	1.246,66	34,77	1,64	935,00
VIAJANTE	1.070,07	176,59	1.246,66	34,77	1,64	935,00
CORREDOR PLAZA	1.070,07	176,59	1.246,66	34,77	1,64	935,00
DEGUSTADOR PROMOTOR	1.089,88	176,59	1.266,47	34,77	1,67	949,86
MONITOR	1.209,03	176,59	1.385,62	42,36	1,84	1.039,21
DEPENDIENTE DE 18 AÑOS O MÁS	1.122,19	176,59	1.298,78	37,02	1,72	974,09
DEPENDIENTE	1.070,07	176,59	1.246,66	34,77	1,64	935,00
AYUDANTE	1.028,81	176,59	1.205,40	34,77	1,58	904,05
REPARTIDOR	1.035,38	176,59	1.211,97	34,77	1,59	908,98
AUXILIAR MERCANTIL	831,81	166,36	998,17	0,00	1,29	748,62
<b>3. GRUPO PROFESIONAL OBREROS</b>						
1) PERSONAL DE PRODUCCIÓN						
OFICIAL DE 1ª	1.126,16	179,26	1.305,42	34,74	1,72	979,07
OFICIAL DE 2ª	1.083,03	179,26	1.262,29	34,74	1,66	946,72
AYUDANTE	1.051,21	179,26	1.230,47	34,74	1,62	922,85
AUXILIAR DE SERVICIOS	831,81	166,36	998,17	0,00	1,29	748,62
2) PERSONAL D'ENVASAMENT, ACABAT, ETIQUETATGE						
OFICIAL DE 1ª	1.126,16	179,26	1.305,42	34,74	1,72	979,07



CVE-DOGC-B-13157056-2013

OFICIAL DE 2ª	1.083,03	179,26	1.262,29	34,74	1,66	946,72
AYUDANTE	1.051,21	179,26	1.230,47	34,74	1,62	922,85
AUXILIAR DE SERVICIOS	831,81	166,36	998,17	0,00	1,29	748,62
3) PERSONAL DE OFICIOS AUXILIARES						
OFICIAL DE 1ª	1.126,16	179,26	1.305,42	34,74	1,72	979,07
OFICIAL DE 2ª	1.083,03	179,26	1.262,29	34,74	1,66	946,72
AUXILIAR DE FICIAL	831,81	166,36	998,17	0,00	1,29	748,62
CONDUCTOR CARRETILLA MECÁNICA	1.126,16	179,26	1.305,42	34,74	1,72	979,07
4) PEONES						
PEÓN	1.051,21	179,26	1.230,47	34,74	1,62	922,85
PERSONAL DE LIMPIEZA	1.033,42	179,26	1.212,68	34,74	1,59	909,51
5) ATRAS CATEGORIAS						
ALMACENISTA	1.083,03	179,26	1.262,29	34,77	1,66	946,72
BASCULERO	1.051,21	179,26	1.230,47	34,77	1,62	922,85
MOZO DE ALMACEN	1.051,21	179,26	1.230,47	34,77	1,62	922,85

(13.157.056)