

Dilluns, 20 de gener de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 8 de gener de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de les empreses de begudes refrescants, xarops i orxates de la província de Barcelona per als anys 2012-2013 (codi de conveni núm. 08001815011995)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de les empreses de begudes refrescants, xarops i orxates de la província de Barcelona subscrit pel Gremi de Begudes Refrescants de la província de Barcelona, UGT i CCOO el dia 23 de desembre de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de les empreses de begudes refrescants, xarops i orxates de la província de Barcelona per als anys 2012-2013 (codi de conveni núm. 08001815011995) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LES EMPRESES DE BEGUDES REFRESCANTS, XAROPS I ORXATES DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2012-2013

CAPÍTOL 1

DISPOSICIONS GENERALS

SECCIÓ 1. ÀMBIT

Article 1. Parts negociadores

El present conveni col·lectiu ha estat negociat per Gremi de Begudes Refrescants, Xarops i Orxates de Barcelona, i per la Federació Agroalimentària de Catalunya de CCOO i la Federació d'Indústria i Treballs Agraris de la UGT de Catalunya.

Article 2. Àmbit funcional

Aquest Conveni és aplicable a les indústries d'elaboració i/o distribució majorista de begudes refrescants, xarops i orxates, de manera principal i majoritàriament, tanmateix complementada amb la distribució de productes d'alimentació i altres majoritàriament per Horeca.

Article 3. Àmbit territorial

Aquest Conveni és d'àmbit provincial, i s'estén a la província de Barcelona; hi queden inclosos tots els centres de treball a què l'àmbit funcional es refereix situats a la província, tot i que la seu central o el domicili social de l'empresa radiqui fora d'aquest terme provincial.

Article 4. Àmbit personal

Queden incloses en l'àmbit del Conveni les persones que tinguin la qualitat de treballadors a càrrec de les empreses que afecta. Queden expressament exceptuades de l'àmbit personal d'aquest Conveni les relacions regulades pels articles 1.3 i 2 de l'Estatut dels treballadors.

Dilluns, 20 de gener de 2014

SECCIÓ 2. VIGÈNCIA, DURADA I PRÒRROGA (APARTAT 1 DE LA PROPOSTA DE MEDIACIÓ DEL TLC)

Article 5. Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2012.

Article 6. Durada

La durada d'aquest Conveni serà 2 anys i el seu efecte finalitzarà el dia 31 de desembre de 2013.

Article 7. Pròrroga, denuncia, termini màxim per l'inici de negociació del nou conveni i període màxim de negociació

El Conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, tret que sigui objecte de denúncia per a la revisió o la rescissió.

La denúncia per a la revisió o la rescissió d'aquest Conveni ha de ser formulada per la representació que ho proposi, com a mínim amb un 1 mes d'antelació a la data de la seva finalització o de qualsevol de les seves pròrroques.

En el termini màxim d'un mes des de la recepció de la comunicació es constituirà la comissió negociadora i es procedirà de conformitat a l'article 89.2, paràgraf segon, del Estatut dels treballadors.

El termini màxim de negociació del Conveni serà catorze mesos si la seva vigència ha estat igual o superior als dos anys, comptats des de la pèrdua de la seva vigència.

SECCIÓ 3. PRELACIÓ DE NORMES, ABSORCIÓ, COMPENSACIÓ I VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Article 8. Prelació de normes

Les normes que conté aquest Conveni regulen les relacions entre les empreses i el seu personal amb caràcter preferent i prioritari a altres disposicions de caràcter general, fins i tot en aquelles disposicions materials en què les estipulacions són diferents, o en disposicions d'àmbit general, i que es consideren compensades amb el conjunt de les millores i condicions d'aquest Conveni. Amb caràcter supletori i pel que fa al que no preveu, cal aplicar les disposicions que estableixen l'Acord Marc per a les indústries de begudes refrescants, l'Estatut dels treballadors i altres disposicions de caràcter general.

Article 9. Compensació

Les millores retribuïdores que s'acorden en aquest Conveni han de ser aplicades efectivament per totes les empreses; consegüentment, no són compensables amb les millores que, ultra les condicions del XXIV Conveni, les empreses hagin concedit o reconegut abans del dia 31 de desembre de 2011.

Pel que fa als increments que les empreses hagin concedit des de l'1 de gener de 2012, sí que són compensables amb les millores que es pacten en aquest Conveni.

Article 10. Absorció

Les condicions retribuïdores o laborals que en el futur es promulguin per disposició legal únicament tindran eficàcia i es podran aplicar si, considerades en conjunt i en còmput anual, ultrapassen les condicions d'aquest Conveni, també valorades en conjunt i en còmput anual.

Altrament, seran absorbides i compensades per aquestes últimes condicions i substituiran el Conveni en els seus propis termes sense cap modificació pel que fa als conceptes, les condicions i les retribucions.

Article 11. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible; a l'efecte de l'aplicació pràctica, cal considerar-les globalment.

Quant al supòsit que preveu l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, cal atènyer-se al que la jurisdicció competent resolgui.

Dilluns, 20 de gener de 2014

Article 12. Garantia general

Sens perjudici del que estableixen els articles 9 i 10 sobre compensació i absorció, cal respectar les condicions econòmiques que en conjunt i en còmput anual siguin més beneficioses en relació amb les fixades per aquest Conveni i mantenir-les estrictament "ad personam".

SECCIÓ 4. COMISSIÓ PARITÀRIA

Article 13. Comissió Paritària

13.1 Es crea la Comissió Paritària que preveu l'Estatut dels treballadors com a organisme d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

13.2 La Comissió Paritària és integrada per 4 vocals en representació dels empresaris i 4 més en representació de tots els treballadors, sempre escollits d'entre els que han integrat les representacions de la Comissió deliberadora del Conveni.

13.3 La Comissió Paritària quedarà vàlidament constituïda amb la presència de tres representats de la part social i tres representants de la part empresarial.

13.4 Poden assistir a les reunions de la Comissió, amb veu però sense vot, els assessors de les representacions respectives que hi siguin citats.

13.5 Són funcions de la Comissió Paritària aquelles que li assigna la legislació vigent, especialment, les següents:

a) La interpretació del Conveni.

b) L'arbitratge en les qüestions que les parts sotmetin a consideració.

c) La resta de funcions que li són atribuïdes mitjançant aquest Conveni.

d) De conformitat amb l'establert als articles 41.6, 82.3 i 85.3 c) de l'Estatut dels Treballadors, se estableixen les condicions i procediments per resoldre de manera efectiva les discrepàncies en la negociació per la modificació de les condicions de treball de caràcter col·lectiu i la inaplicació del règim salarial, establint a tal efecte que en cas de desacord les parts sotmetran la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, la qual disposarà d'un màxim de set dies per fer un pronunciament a contar des de que la discrepància fos plantejada. De no arribar a cap acord la discrepància serà sotmesa en un termini de set dies al Tribunal Laboral de Catalunya mitjançant els procediments que estableix el seu reglament.

CAPÍTOL 2

CONDICIONS ECONÒMIQUES

SECCIÓ 1. SOU BASE

Article 14. Sou base

El sou base per a cada categoria professional és el que s'especifica a l'annex 1 d'aquest Conveni.

SECCIÓ 2. COMPLEMENTS PERSONALS DEL SALARI

Article 15. Sense contingut.

SECCIÓ 3. COMPLEMENTS DE LLOC DE TREBALL

Article 16. Complementos de treballs nocturns

El complement salarial per treballs nocturns és regulat per les normes establertes, si bé el percentatge del suplement es fixa en el 30%.

Dilluns, 20 de gener de 2014

SECCIÓ 4. COMPLEMENTS PER QUANTITAT I QUALITAT DE FEINA

Article 17. Plus d'assistència i puntualitat

17.1 La quantitat del plus d'assistència i puntualitat és la que assenyala per a cada categoria l'annex 1 d'aquest Conveni.

17.2 El plus és meritat per dia efectivament treballat en jornada completa, com també el diumenge, les festes i els dies de vacances.

17.3 No es merita el dret al plus de puntualitat i d'assistència els dies que no s'assisteixi a la feina d'una manera efectiva o bé es cometi retard, tot i que la manca d'assistència o el retard siguin justificats. Únicament es manté el dret a rebre el plus en les manques d'assistència que comportin el dret a rebre retribució (llicències, permisos, etc.).

A aquest efecte, es considera manca de puntualitat el fet de no trobar-se a punt de començar la feina, al lloc corresponent i amb la roba adequada, a l'hora de l'inici de la jornada o l'abandó del lloc de treball abans de l'hora de plegar.

Article 18. Plus de Conveni

18.1 Amb el caràcter d'un complement salarial per quantitat i qualitat de feina, s'estableix un plus de Conveni, la quantitat del qual s'estableix per a cada categoria professional a l'annex 1.

18.2 El plus de Conveni es rep per dia treballat, com també el diumenge, el dissabte, els dies festius, les festes, les vacances i en aquells permisos que comportin el dret a rebre la retribució.

18.3 No es pot rebre el plus de Conveni si no s'acredita el dret a rebre el salari base.

18.4 El plus de Conveni no s'ha de tenir en compte per calcular cap concepte retribuïdor, llevat dels que regula expressament aquest Conveni.

Article 19. Ajuda a la despesa de transport

S'estableix que, per compensar en la mesura del possible el cost del trasllat dels treballadors fins al seu centre de treball, les empreses han de fer efectiva la quantitat mensual durant 11 mesos és a dir, excloent el mes de vacances i que es fitxa a les taules salarials annexes del present conveni pels anys 2012 i 2013.

Aquest concepte té la consideració real de retributiu a l'efecte del càlcul d'indemnització per rescissió del contracte de treball.

Article 20. Plus de tasca del personal de repartiment i autovenda

20.1 Amb caràcter d'incentiu per a l'acabament de la feina i d'una compensació convinguda per les possibles prolongacions de jornada que pot implicar aquest acabament, s'estableix un plus de tasca a favor del personal de repartiment i autovenda.

20.2 La quantitat del plus de tasca ha de ser, com a mínim, la següent:

Per as anys 2012 i 2013 es mantenen els imports del plus tasca vigents a 31 de desembre de 2011.

Oficial de 1a i oficial de 2a que condueixen un vehicle: 0,0846 EUR per cada caixa venuda. Ajudant i oficial de 2a, amb funció d'ajudant: 0,0568 EUR, per cada caixa venuda.

En cas que per necessitats de l'empresa el conductor hagi d'efectuar el repartiment tot sol, té dret a rebre la prima de l'ajudant acumulada a la pròpia.

Per als inspectors de vendes s'estableix una prima per vendes com a compensació de possibles prolongacions de jornada, que és el resultat de sumar les vendes dels vehicles que romanen sota la seva responsabilitat i dividir-les pel nombre de vehicles. La mitjana d'aquesta venda s'ha de remunerar 0,0907 EUR per caixa.

Dilluns, 20 de gener de 2014

Quant als productes de revenda, s'ha de rebre un 60% amb relació a un increment respecte als productes de fabricació pròpia, d'acord amb la taula de l'annex 1 d'aquest Conveni.

20.3 El plus de tasca no pot incrementar cap concepte retribuïdor ni cap complement salarial.

20.4 Per tenir dret al plus de tasca és imprescindible acomplir d'una manera efectiva el servei de repartiment o autovenda, com també dur a terme íntegrament la ruta que l'empresa assigni, fins i tot si comporta una prolongació de la jornada laboral ordinària. Conseqüentment, no es pot rebre el plus de tasca si no es duu a terme la feina de repartiment o no es completa la ruta establerta, llevat dels supòsits que preveu l'article 20.7.e), en què el treballador té dret a cobrar el plus de tasca malgrat que no hagi conclòs la ruta.

20.5 Atès el caràcter compensatori, global i fix del plus de tasca, de les possibles prolongacions de jornada, per tal com és habitual que aquestes prolongacions concorrin principalment en els períodes de campanya, el personal es compromet, mentre aquest Conveni sigui vigent, a acomplir el recorregut íntegre de les rutes, amb la contraprestació de rebre, també durant la vigència del Conveni, el plus de tasca per la quantitat convinguda; tot això, de conformitat amb els criteris d'actuació de la Comissió Paritària de rutes, d'acord amb la forma regulada per l'article 20.7.f).

20.6 Les reclamacions que sorgeixin en relació amb l'assignació de rutes i la seva extensió han de ser formulades per escrit pels interessats a la direcció de l'empresa. La direcció de l'empresa ha de resoldre, també per escrit, la reclamació rebuda en el termini d'1 setmana; i en el supòsit que no es tingui en compte la reclamació del treballador tal com l'ha sol·licitada, el problema s'ha de sotmetre a l'examen d'una Comissió Paritària.

20.7 Es crea una Comissió Paritària de rutes al mateix àmbit provincial d'aquest Conveni; s'ha de regir per les normes següents:

a) Composició: l'han d'integrar 2 vocals en representació del gremi que han de ser designats en la negociació de cada Conveni col·lectiu i que han d'exercir el càrrec mentre el Conveni sigui vigent i, de la mateixa manera, 2 vocals en representació dels treballadors. Aquesta Comissió ha de ser presidida per la persona que hagi exercit les funcions de president en la negociació del Conveni col·lectiu, i n'ha de ser president fins a la negociació del pròxim Conveni.

b) Submissió obligatòria i tràmit de les reclamacions: és preceptiva la intervenció de la Comissió Paritària de rutes abans de formular qualsevol reclamació administrativa o judicial en matèria de la seva competència i, concretament, abans de formular el recurs que preveu l'article 12.c) de l'Ordenança laboral o legislació que la substitueixi. Poden formular consultes o reclamacions davant la Comissió Paritària de rutes tant les empreses com els treballadors; aquestes consultes o reclamacions han de ser formulades per escrit, tot expressant-hi el problema que se sotmet a la Comissió, els antecedents i altres dades que permetin de millorar l'anàlisi del problema.

La Comissió pot efectuar comprovacions directes de les qüestions que li siguin sotmeses, com també requerir els afectats (l'empresa i els treballadors) perquè hi aportin els antecedents, els documents i les proves que contribueixin a millorar el coneixement del problema, que, d'altra banda, estan obligats a facilitar, i designar experts per efectuar comprovacions objectives i pràctiques en cada cas.

La Comissió Paritària de rutes ha de dictar les seves resolucions en el termini màxim de 15 dies a comptar de la recepció de la reclamació o consulta, llevat que el tràmit d'informació exigeixi la intervenció d'experts; en aquest cas, el termini s'amplia a 30 dies.

c) Acords de la Comissió: la Comissió ha d'adoptar els seus acords per majoria simple dels seus components i, en cas d'absència d'algun d'ells o d'igualtat en el resultat de la votació, el vot del president és diriment.

En el supòsit que no s'obtingui majoria simple en el si de la Comissió Paritària, s'ha de dictar una resolució en què es facin consignar resumits dels criteris de cadascuna de les representacions sobre el problema debatut, com també la impossibilitat d'un acord majoritari; aquesta resolució s'ha de notificar al reclamant per tal que en pugui formular la reclamació a l'organisme laboral competent d'acord amb el que estableix l'article 12.c) de l'Ordenança o legislació que la substitueixi.

d) Reunions de la Comissió: la Comissió Paritària de rutes s'ha de reunir tants cops com ho requereixin les reclamacions o les consultes que se li sotmetin. La seva actuació s'ha de regir pels criteris de celeritat i senzillesa. Un dels membres, que actuarà com a secretari, ha d'estendre les actes. Entre la convocatòria d'una reunió i la següent en segona convocatòria poden transcórrer, a tot estirar, 2 dies feiners.

Dilluns, 20 de gener de 2014

e) Vinculació i efectivitat dels acords: els acords de la Comissió Paritària de rutes són vinculants per a les parts, sens perjudici del dret a recórrer contra aquests acords davant l'organisme laboral competent, de conformitat amb el que estableix l'article 12.c) de l'Ordenança laboral o legislació que la substitueixi.

En el supòsit que la Comissió Paritària declari excessiva una ruta i obligui a fer-ne una readaptació, si l'empresa ha deixat de pagar el plus de tasca al treballador reclamant perquè no ha acabat de fer la ruta està obligada a pagar-li el plus de tasca.

f) Criteris d'actuació de la Comissió: la Comissió ha d'actuar com a organisme de mediació i avenença.

En el supòsit d'obtenir un acord entre les parts discrepants, l'ha d'indicar a la resolució que dicti. Si no s'obté l'acord, ha d'actuar amb caràcter resolutori, d'acord amb el que s'ha previst. Per a tots els supòsits en què se sotmeti a la Comissió Paritària de rutes la determinació de la saturació normal d'una ruta, cal adoptar com a criteri generalitzat el que es determina a l'article 12 de l'Ordenança laboral o legislació que la substitueixi.

La valoració dels possibles desfasaments s'ha de fer en còmput trimestral, amb projecció anual.

Per efectuar aquesta valoració cal tenir en compte les diferències que, per raons d'estacionalitat o de diferència d'intensitat en els repartiments entre els diversos dies de la setmana, es puguin produir a la ruta analitzada.

Cal computar com a temps de feina el que el treballador dedica efectivament al repartiment, amb una activitat normal; s'hi inclouen el temps de càrrega i descàrrega al magatzem (si aquestes comeses s'exigeixen al treballador) i el de liquidació. No es valoraran les interrupcions que el treballador efectui d'una manera voluntària.

Cal respectar, en tot cas, el descans mínim de 12 hores entre jornada i jornada.

La Comissió ha de valorar, d'una manera especial, si el desfasament denunciat té caràcter habitual o constant, o bé si té lloc d'una manera accidental.

Cal tenir en compte, en cas que n'hi hagi, les mostres de la mateixa ruta realitzada per diferents treballadors.

20.8 Atesa la naturalesa salarial d'aquest complement, ha de ser objecte de cotització al règim general de la Seguretat Social com un incentiu.

20.9 Equivalències: una caixa equival a 3 garrapes de aigua, 3 caixes un barril de 30 litres y 5 caixes un barril de 50 litres.

Article 21. Incentius del personal de producció, de magatzem i manteniment

El personal de les seccions de producció i manteniment han de percebre un complement de quantitat i qualitat de feina d'acord amb la quantia diària que s'expressa per a cada categoria a l'annex d'aquest Conveni.

De la mateixa manera, aquest plus ha de ser percebut pel personal de magatzem i pel dedicat al transport, sense tasca de distribució, amb reconeixement exprés dels drets adquirits ad personam, o per empresa, si fossin més beneficiosos per al treballador.

Article 22. Hores extraordinàries

A comptar del primer dia de vigència, un cop signat aquest Conveni col·lectiu, es prohibeix a les empreses del sector que hi són afectades de realitzar hores extraordinàries, llevat de les denominades de força major i estructurals, de conformitat amb l'Estatut dels treballadors i el text del Conveni.

SECCIÓ 5. COMPLEMENTS DE VENCIMENT PERIÒDIC SUPERIOR AL MES

Article 23. Gratificacions extraordinàries de juliol, Nadal i beneficis

23.1 Les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal s'han de calcular a raó de 30 dies del salari base, plus de vinculació, el plus d'assistència i puntualitat i el plus de Conveni.

La gratificació de juliol s'ha de fer efectiva entre els dies 15 a 20 de juliol i la de Nadal, del 15 al 20 de desembre.

Dilluns, 20 de gener de 2014

La participació en beneficis es calcula amb les mateixes bases que les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal.

23.2 Durant els períodes de baixa per malaltia o accident, el productor no pot percebre les parts proporcionals de juliol i Nadal, gratificacions de vacances i beneficis, sinó que les ha de percebre totalment en la data en què es paguin aquests conceptes al personal en actiu.

RETRIBUCIÓ DE LES VACANCES

Article 24. Retribució de les vacances

24.1 Les vacances que estableix l'article 32 d'aquest Conveni han de ser retribuïdes a tot el personal mitjançant el pagament del nombre de dies que els pertorquin a raó del sou conveni, plus vinculació, el plus d'assistència i puntualitat i el plus conveni.

24.2 Ultra aquests conceptes, les empreses han de pagar a tot el personal de plantilla un complement retribuïdor de la quantia fixa que es consigna per a cada categoria a l'annex 1 d'aquest Conveni. El complement ha estat calculat per a unes vacances completes de 31 dies, per la qual cosa s'ha de reduir amb la proporció que correspongui en el supòsit que el dret a gaudir de vacances no arribi als totals esmentats.

24.3 La retribució de les vacances de conformitat amb el que acorden els 2 apartats anteriors comprèn i compensa tots els conceptes retribuïdors per computar per a aquesta meritació, sense cap excepció. No obstant això, les empreses que tinguin establert un sistema retribuïdor de les vacances d'una manera diferent a la convinguda però més beneficiosa per al personal en la quantia econòmica total que no pas el que s'ha acordat l'han de respectar en els seus termes; no estan obligades, però, a aplicar les normes precedents que, en tot cas, tenen el caràcter d'un mínim en la quantia global (apartat 1 i 2).

Article 25. Dietes

Les dietes es fixen, durant la vigència d'aquest Conveni, en 30 EUR la dieta completa, i en 13 EUR la dieta sense pernoctar fora del domicili (que inclou esmorzar i dinar).

MILLORES DE L'ACCIÓ PROTECTORA DE LA SEGURETAT SOCIAL

Article 26. Incapacitat temporal

- Millores de l'acció protectora de la Seguretat Social en situacions d'incapacitat temporal:

Com a complement i millora de l'acció protectora de les situacions d'incapacitat temporal s'estableixen les següents millores:

1. Les empreses complementaran, des de el primer dia de IT les prestacions per Incapacitat Temporal de la Seguretat Social fins al 75% del Salari. Del complement corresponent als 3 primers dies tant sols podran gaudir els treballadors que no hagin tingut més de 2 baixes per malaltia ni hagin tingut cap absència injustificada durant tot l'any anterior.

2. En el casos d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, quan es requereix hospitalització o cirurgia ambulatoria i durant el temps que duri l'ingrés i fins un màxim de 21 dies de convalescència, l'empresa abonarà el complement necessari perquè, sumades les prestacions que corresponguin al treballador a càrrec de la Mútua o entitat gestora de les prestacions de IT, es garanteix el 100% del salari del treballador. En els casos de malaltia oncològica es garanteix el complement durant tota la situació de Incapacitat Temporal.

3. En els casos de incapacitat temporal derivada d'accident laboral o malaltia professional l'empresa abonarà el complement necessari perquè, sumades les prestacions que corresponguin al treballador a càrrec de la Mútua o entitat gestora de les prestacions de IT, es garanteix el 100% del salari del treballador.

Aquest article serà d'aplicació des de la data de signatura del present conveni.

Article 27. Subsidi per als treballadors amb cònjuge i/o fills discapacitats físics o psíquics

Les empreses tindran en consideració les millores relacionades amb els treballadors discapacitats que figuren al Reial decret 145/1983, d'11 de maig, i altres normes aplicables.

Dilluns, 20 de gener de 2014

Cal pagar un ajut de 55 EUR mensuals per cada fill afectat per una discapacitat física o psíquica que, d'acord amb els barems establerts per la legislació de la Seguretat Social i de la Generalitat de Catalunya, siguin considerats com a tals en virtut d'una resolució administrativa en ferm.

També es tindrà dret al mateix import si el cònjuge està afectat per una discapacitat física o psíquica d'acord amb els barems establerts per la legislació de la Seguretat Social i de la Generalitat de Catalunya, siguin considerats com a tals en virtut d'una resolució administrativa en ferm, sempre que la disminució que afecti aquest cònjuge s'hagi escaigut després de la data del matrimoni.

Article 28. Premi de Vinculació

L'empresa ha de pagar als treballadors que deixin d'oferir els seus serveis a la mateixa, excepte quan la causa sigui per acomiadament procedent, un premi de Vinculació per la quantia i condicions següents:

- 1.300 EUR, si l'antiguitat és superior a 20 anys.
- 1.600 EUR, si l'antiguitat és superior a 25 anys.
- 1.900 EUR, si l'antiguitat és superior a 30 anys.

Article 29. Assegurança col·lectiva

Les empreses afectades per aquest Conveni que no hagin establert una assegurança en condicions anàlogues o superiors es comprometen a contractar-ne una a favor dels seus empleats.

Aquesta assegurança ha de cobrir un capital de 17.000 EUR per als supòsits de mort o invalidesa, tant si l'accident és laboral com si no ho és.

PAGAMENT DE LES RETRIBUCIONS

Article 30. Pagament de la retribució

Les empreses poden optar entre pagar les retribucions en moneda de curs legal (respectat els límits legalment establerts) o pagar-la mitjançant un taló, una transferència o qualsevol altra modalitat de pagament per mitjà d'entitats de crèdit.

CAPÍTOL 4 CONDICIONS LABORALS

Article 31. Jornada laboral

31.1 Sens perjudici que cadascuna de les empreses pactin el calendari laboral i la distribució corresponent, la jornada laboral serà de 1768 hores de treball efectiu, distribuïdes de dilluns a divendres.

31.2 Les empreses del grup d'orxates i xarops tenen una consideració especial: la distribució esmentada no és aplicable a les empreses d'aquest grup, que han de compensar amb més dies festius o de vacances l'excés d'hores anuals que es pacta a cada empresa i distribuir la jornada anualment a títol orientatiu de la manera següent: 35 setmanes de 37 hores (amb festa el dissabte i tots els festius intersetmanals). 13 setmanes de 48 hores (en cas de concórrer 2 dies festius consecutius, s'estableix que cal treballar 5 hores un dels dies). 4 setmanes de 40 hores (en cas de concórrer 2 dies festius consecutius, s'estableix que cal treballar 5 hores un dels dies).

31.3 Sens perjudici de tot això anterior i en atenció a la temporalitat de mercat en el sector, dotar-la de la flexibilitat necessària per atendre els períodes d'increment de demanda, ampliar la jornada en els períodes de major activitat, amb compensació del temps en els períodes de subactivitat, i fixar que l'increment de jornada ha de ser compensat per un decrement d'aquesta en condicions similars, és a dir hores per hores o jornada completa si així s'acorda, encara que s'han de respectar sempre els mínims legals. En el cas de desacord, les parts s'han de sotmetre a la resolució de la Comissió Paritària prevista en el Conveni. L'efectivitat de la compensació d'hores es farà per jornades completes, sempre que sigui possible en funció de les necessitats. La flexibilitat no serà d'aplicació al personal de distribució i/o comercial, ateses les característiques de la seva activitat.

Dilluns, 20 de gener de 2014

31.3 Sens perjudici de tot això anterior i en atenció a la temporalitat de mercat en el sector, les empreses poden establir per a tots els treballadors a excepció dels de repartiment i autovenda, per ser-los d'aplicació el plus de tasca, i d'acord amb la representació dels treballadors, una distribució irregular de la jornada laboral, dotar-la de la flexibilitat necessària per atendre els períodes d'increment de demanda, ampliar la jornada en els períodes de major activitat, amb compensació del temps en els períodes de subactivitat, i fixar que l'increment de jornada ha de ser compensat per un decrement d'aquesta en condicions similars, es a dir hores per hores o jornada completa si així s'acorda, encara que s'han de respectar sempre els mínims legals. En el cas de desacord, les parts s'han de sotmetre a la resolució de la Comissió Paritària prevista en el Conveni.

31.4 La jornada de treball del personal del torn de nit, de 22 a 6 hores, realitzarà una jornada de 7 hores i mitja, que correspondrà a 7 hores de treball efectiu i mitja hora de descans.

Article 32. Vacances

32.1 Les vacances completes tenen una durada mínima de 25 dies laborables.

S'entén per dies laborables els compresos de dilluns a divendres.

32.2 Les vacances es concedeixen fora dels terminis de temporada, sens perjudici que les empreses en què l'organització ho permeti les puguin concedir dins la temporada.

32.3 Per la distribució de les vacances i la seva elecció s'estarà als acords i calendaris de cada empresa.

32.4 En el supòsit que no s'hagi gaudit de les vacances el mes de desembre a conseqüència de malaltia o accident, es té dret a gaudir-les l'any següent.

Article 33. Permís retribuït

33.1 En cas que el cònjuge o familiar de primer grau de consanguinitat, ascendent o descendent, mori o sigui hospitalitzat en diumenge o dia festiu i sigui intervingut quirúrgicament, el treballador té dret a gaudir de festa els 2 dies immediatament posteriors.

33.2 Possibilitat d'acumular el temps de lactància per a gaudir-lo de manera continuada.

Article 34. Festes

34.1 Les festes de què gaudeix el personal comprès en l'àmbit d'aquest Conveni són les estatals i les locals, que s'estableixen al calendari oficial de festes.

34.2 Aquests dies festius gaudeixen de retribució i no són recuperables.

34.3 En el supòsit que la festa concorri en un dia inhàbil d'acord amb el calendari de l'empresa (dissabte o dia anàleg), no hi escau el pagament de la retribució de la jornada habitual convinguda en la setmana en què tingui lloc la concurrència. Així mateix, si la festa té lloc qualsevol altre dia de la setmana normalment hàbil, la retribució d'aquest dia festiu s'ha de fer extensiva al nombre d'hores ordinàries que aquesta jornada hagi tingut, en cas de ser dia feiner.

Article 35. Roba de feina

35.1 Els treballadors tenen dret a 2 conjunts anuals de roba de feina (2 camises i 2 pantalons, o 2 granotes, si s'escau).

35.2 A fi de facilitar que la roba sigui rentada alternativament, les empreses es comprometen a lliurar simultàniament dos conjunts de roba d'hivern i dos conjunts de roba d'estiu. La durada de la roba de feina és de 2 anys.

35.3 En el supòsit que alguna peça es malmeti per raó de l'ús abans del termini convingut, l'empresa n'ha de fer la reposició corresponent.

35.4 Cal proveir a tots els treballadors que en necessitin de roba per a la pluja i botes d'aigua.

Dilluns, 20 de gener de 2014

Article 36. Prevenda

És prevendista, queda adscrit al grup professional de tècnics i adscrit al departament comercial de vendes o de distribució que s'encarrega de la introducció i la venda dels diferents productes, de les campanyes i les promocions, de l'exposició i el manteniment, i de la publicitat en els diferents punts de venda ja establerts o que ell mateix ha aconseguit, com també de retre compte de la seva gestió per al servei posterior de la venda obtinguda.

Article 37. Retirada del permís de conduir

Si a un empleat, mentre condueix un vehicle de l'empresa o propi, en tots dos casos, si duu a terme feines a compte de l'empresa, li és retirat temporalment el permís de conduir a conseqüència d'una infracció administrativa per estacionament indegut del vehicle que és a càrrec seu o per raó d'un sinistre a causa d'una avaria mecànica no imputable al conductor, l'empresa ha de destinar aquest empleat, durant el temps de retirada del permís, a feines que no exigeixin la possessió del permís de conduir, tot respectant-li, al seu torn, la categoria professional (malgrat que les feines que dugui a terme siguin de categoria inferior), com també les retribucions fixes i per jornada ordinària que corresponen a la seva categoria.

El treballador que faci us de vehicles de l'empresa haurà d'acreditar la pèrdua total dels punts.

Les empreses ajudaran amb 50 EUR anuals als empleats conductors que contractin una pòlissa que cobreixi la retirada temporal del carnet de conduir.

Article 38. Drets sindicals

38.1 Les organitzacions signants acorden d'acceptar, prorrogar i mantenir durant la vigència d'aquest acord les estipulacions que en matèria de drets sindicals s'inclouen a l'ANE i a l'AMI, llevat que en aquest període hi intervingui cap llei reguladora a aquest respecte. En aquest supòsit, les parts s'han d'atènyer al que aquesta llei reguli.

38.2 Sense que puguin ultrapassar el màxim legal, els membres de comitès o delegats de personal poden consumir les hores retribuïdes de què disposen a fi de preveure'n l'assistència a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o altres entitats.

38.3 No es computa dins el màxim legal d'hores d'excés el temps que s'esmerça en la designació de delegats de personal o de membres de comitès com a components de comissions negociadores de convenis col·lectius a què són afectes, com tampoc el temps que s'esmerça en la realització de sessions oficials per mitjà de les quals es duen a terme aquestes negociacions, sempre que l'empresa en qüestió sigui afectada per l'àmbit de negociació esmentat.

38.4 Les hores de què disposen mensualment els delegats de personal o els membres del comitè d'empresa per a l'exercici de les seves funcions i la seva representació s'han de pagar com a presència efectiva amb la totalitat de les meritacions que haurien rebut si haguessin dut a terme la seva activitat laboral i amb la quantia íntegra, incloent-hi els incentius, que s'han de regular d'acord amb la mitjana meritada en els 30 dies anteriors de feina efectiva.

38.5 Les empreses han de facilitar la realització d'assemblees dels treballadors en els seus centres de treball, sempre que els treballadors hagin acomplert prèviament els requisits que estableixen les disposicions vigents pel que fa a la sol·licitud i l'autorització i només es podran realitzar en hores de feina, si per la seva importància resulta prudent fer-ho, segons el parer de l'empresa.

38.6 El comitè o els delegats representants del personal, com també els treballadors afiliats a centrals sindicals legalitzades, han de disposar a cada centre de treball d'un tauler d'anuncis per poder-hi consignar les comunicacions que hagin de fer avinent al personal per aquest mitjà. Les comunicacions que es consignin al tauler han de ser exhibides prèviament a la direcció de l'empresa, i són responsabilitat del comitè o dels delegats que les promulguen.

38.7 Els treballadors que pertanyen a centrals sindicals legalitzades estan autoritzats a poder efectuar el cobrament de les quotes sindicals als locals de l'empresa, sempre que ho facin en hores alienes a les de la jornada laboral.

38.8 Les garanties i els drets sindicals a favor dels membres dels comitès d'empresa o dels delegats de personal són els que reconeix l'Estatut dels treballadors.

38.9 Acumulació d'hores sindicals per centrals i empreses en còmput semestral entre un o més membres.

Dilluns, 20 de gener de 2014

38.10 Les parts signants d'aquest Conveni no s'oposen a la possibilitat que les representacions dels treballadors i de la direcció de cada empresa negociïn i arribin a acords específics per a l'empresa en matèria de drets sindicals.

Article 39. Delegat sindical del sector

Els 2 sindicats més representatius, d'acord amb els resultats de les darreres eleccions sindicals, poden acumular les hores sindicals en 2 treballadors del sector. Cadascun dels sindicats ha de comunicar al gremi la persona escollida pel sindicat, el qual ha de procurar que treballi en una empresa amb més de 50 treballadors. Si la persona escollida treballa en una empresa de menys de 50 treballadors, la designació només es pot fer efectiva si l'empresa hi està d'acord.

El delegat proposat per cadascun dels sindicats es considera delegat sindical del sector de begudes refrescants, xarops i orxates de Barcelona i representant del sindicat respectiu a totes les empreses del sector de la província de Barcelona.

Per tal com es tracta d'una acumulació d'hores sindicals, cada delegat acumula les hores dels delegats del seu mateix sindicat fins on arribi la totalitat del còmput anual segons el Conveni col·lectiu. Les hores sindicals dels delegats de cada empresa tenen la reducció proporcional corresponent.

El delegat sindical escollit, fent ús del crèdit d'hores especificat, gaudeix de la situació d'excedència sindical, amb dret a percebre el seu sou. S'ha de reintegrar al seu lloc de treball amb la categoria que exercia al moment del cessament d'aquesta situació d'excedència i havent fet el preavís amb 1 mes de temps.

Si les necessitats productives o les necessitats de l'ocupació del delegat del sector ho requereixen, l'empresa pot cobrir el lloc de treball mitjançant un contracte de substitució, que ha de caducar un cop finalitzi el mandat i a la reincorporació al lloc de treball.

El delegat del sector ha de gaudir de les mateixes percepcions econòmiques que les que tindria si treballés. La durada mínima del nomenament equival a la de vigència del Conveni col·lectiu. El delegat pot ser reelegit indefinidament.

CAPÍTOL 4 REVISIÓ SALARIAL

Article 40. Increment i revisió salarial

Pels anys 2012 o 2013 es mantindrà el mateix nivell salarial vigent al 31 de desembre de 2011, segons annex 1.

CAPÍTOL 5 RÈGIM DISCIPLINARI

Article 41

L'empresa podrà sancionar les accions o omissions punibles en que incorrin els treballadors d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

Article 42

Tota falta comesa per un treballador es classificarà atenent a la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Article 43. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. Suma de faltes de puntualitat no justificades en l'assistència al treball quan excedeixi de 15 minuts en 1 mes.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat, a no ser que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
3. Petits descuits en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.

Dilluns, 20 de gener de 2014

5. Les discussions amb altres treballadors dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.
6. L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per un temps breu. Si com a conseqüència d'això s'originés perjudici greu a l'empresa o hagués causat risc en la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
7. Falta de condícia i neteja personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu o imatge de la empresa.
8. No atendre al públic amb la correcció i diligència deguts.
9. L'incompliment de les obligacions establertes a l'article 37.2 en relació a la informació periòdica dels punts del canet de conduir.
10. Faltar un dia de treball sense la deguda autorització o causa justificada.

Article 44. Faltes greus

Es consideraran com a faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat no justificades en l'assistència al treball quan excedeixi de trenta minuts en un mes.
2. La desobediència a la Direcció de l'empresa o a qui es trobi en la facultat de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball, o la seva normativa interna. Si la desobediència fos reiterada o impliqués afebliment manifest de la disciplina en el treball o d'ella se'n derivés perjudici per a l'empresa o per a les persones, podrà ser qualificada com a falta molt greu.
3. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. Simular la presència d'un altre treballador, fixant o signant per ell.
5. Les discussions amb d'altres treballadors en presència del públic o que transcendeixi a aquest.
6. Emprar per a ús propi articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa sense autorització.
7. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada, de dos dies en sis mesos.
9. La comissió de tres faltes lleus, encara que sigui de diferent caire, dins d'un trimestre i havent cursat sanció o amonestació per escrit.

Article 45. Faltes molt greus

Es consideraran com a faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de dos dies al treball sense la deguda autorització o causa justificada en un any.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encarregades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant el treball o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat de la mateixa.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, estris, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis i documents de l'empresa.
5. El robatori, furt i malversament comesos, tant a l'empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona, dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.
6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar a persones estranyes el seu contingut.

Dilluns, 20 de gener de 2014

7. Originar freqüents baralles i/o renyines amb els companys de treball.
8. Maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats, clients o proveïdors.
9. Qualsevol incompliment de les obligacions administratives relatives a la seva professió, infraccions de transit, compliment de la normativa de tacògrafs, renovació d'autorització de transport, pèrdua de punts, o similars es considerarà falta greu, però si dels incompliments anteriors es deriva un greu perjudici per l'empresa es considerarà falta molt greu.
10. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument al respecte a la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa verbal o física, de caràcter sexual. Si l'esmentada conducta és portada a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant, que es sancionarà en qualsevol cas amb acomiadament.
11. La comissió per un superior d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, d'on se'n derivi un perjudici greu pel subordinat.
12. La continuada i habitual falta de condícia i neteja, de tal índole, que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.
13. L'embriaguesa habitual i drogodependència manifestada en la jornada laboral i en el seu lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu, excepte en el cas dels conductors que es considerarà sempre com a falta molt greu.
14. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de la seva feina, sempre que no estigui motivada per algun dret reconegut per les lleis.
15. Portar personal aliè a la empresa en vehicles de l'empresa o fe servir personal d'ajut per tasques del servei aliè a l'empresa.
16. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent caire, sempre que es cometi dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.

Article 46. Règim de sancions

Correspon a la Direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present acord. La sanció de les faltes lleus, greus o molt greus requerirà comunicació escrita al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions es seguiran els tràmits previstos a la legislació general.

Article 47. Sancions màximes

Les sancions que podran imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

1. Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de feina i sou fins a 2 dies.
2. Per faltes greus: suspensió de feina i sou de tres a quinze dies.
3. Per faltes molt greus: des de la suspensió de feina i sou de setze a seixanta dies, fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en els quals la falta sigui qualificada en el seu grau màxim.

Article 48. Prescripció

La facultat de la Direcció de l'empresa per sancionar prescriurà, per a les faltes lleus als deu dies, per a les faltes greus als vint dies, i per a les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què tingui coneixement de la seva comesa i, en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Article 49

Les empreses no poden contractar cap treballador que ja mantingui un lloc de treball des de l'entrada en vigor d'aquest Conveni.

Dilluns, 20 de gener de 2014

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. Procediments per resolució de discrepàncies en la inaplicació del règim salarial i modificacions substancials de condicions de treball.

De conformitat amb l'establert als articles 41.6, 82.3 y 85.3 c) de l'Estatut dels Treballadors, aquesta disposició estableix expressament les condicions i procediments per resoldre de manera efectiva les discrepàncies en la negociació per la modificació de les condicions de treball de caràcter col·lectiu i la inaplicació del règim salarial. A tal efecte, en cas de desacord las parts sotmetran la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, la qual disposarà d'un màxim de set dies per fer un pronunciament a contar des de que la discrepància fos plantejada. De no arribar a cap acord la discrepància serà sotmesa en un termini de set dies al Tribunal Laboral de Catalunya mitjançant els procediments que estableix el seu reglament.

2. Període de prova i rescissió.

GRUP DE TARIFA	PERÍODE DE PROVA	PREAVÍS DE RESCISSIÓ
1-2-3-4	3 mesos	2 mesos
5-8	1 mes	1 mes
6-7-9-10-11-12	15 dies	15 dies

3. S'inclou a l'annex 1 taula salarial la categoria d'aprenent (16-17 anys) per les seccions de fabricació i serveis.

4. Conveni de Catalunya del Sector/aplicació de l'AIC.

La representació sindical i empresarial signant d'aquest Conveni, coneixedors de la signatura de "L'Acord Interprofessional de Catalunya 2005/2007, de manera específica en el seu Títol I, sobre racionalització de l'estructura de la negociació col·lectiva a Catalunya, contribuiran a arribar a l'objectiu que comparteixen de tenir un Conveni Col·lectiu del Sector a Catalunya."

5. Creació de la Comissió de Grups professionals.

Per tal de donar compliment a l'establert a l'article 22.1 del ET i procedir a la definició de grups professionals es crearà una comissió paritària integrada per 4 representants de la part social i 4 representats de la part empresarial. Aquesta comissió s'ha de constituir en un termini màxim de tres mesos des de la signatura del present conveni.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

1. El complement d'antiguitat que figurava a l'article 15 dels anteriors Convenis col·lectius queda sense valor ni cap efecte i se'n fa una novació en el sentit de quedar convertit en plus de vinculació amb consideració de complement "ad personam".

A tots els empleats d'alta a les empreses amb data d'incorporació anterior al dia 1 de juliol de 1995, se'ls aplica el plus de vinculació en la quantia que els correspongui segons l'antiguitat aconseguida a la seva empresa. Aquest reconeixement personal al dret plus de vinculació s'estén als venciments del complement d'antiguitat que pugui acreditar l'empleat fins aconseguir el límit màxim del sistema anterior i aquestes diferències s'han de canalitzar a través de complement "ad personam".

Tots els treballadors que hagin ingressat a l'empresa sota qualsevol modalitat contractual a partir del dia 1 de juliol de 1995, no acreditaran cap dret pels conceptes de complement d'antiguitat i de plus de vinculació.

ANNEX 1

TAULES SALARIALS PER ALS ANYS 2012 I 2013

Prima producció: 13,33 EUR setmanals.

Plus transport: 27,15 EUR mensuals per 11 mesos.

Plus tasca fabricació pròpia:

Inspector: 0,0907 EUR.

Xofer: 0,0846 EUR.

Ajudant: 0,0568 EUR.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 20 de gener de 2014

Plus tasca revenda:

Inspector: 0,0532 EUR.

Xofer: 0,0508 EUR.

Ajudant: 0,0340 EUR.

ANNEX 2

TAULA CONVENI 2012-2013

Personal	Salari Base	Plus Assist.	Plus Conv.	Pagues Extr.	Compte. Vacan.
TÈCNICS (mensual)					
Encarregat Gral.	1.197,97	76,95	63,37	1.338,29	998,70
Encarregat Sec.	1.018,25	151,97	81,82	1.252,04	872,50
Encarregat Gº Dist.	838,57	232,53	103,20	1.174,30	746,24
ADMINISTRATIUS (mensual)					
Cap 1ª	1.197,97	156,88	47,43	1.402,27	998,70
Oficial 1ª	778,66	259,39	110,71	1.148,75	683,17
Oficial 2ª	718,88	260,69	121,08	1.100,64	651,64
Auxiliar Adm.	688,83	191,98	136,86	1.017,66	620,06
Aspirant 16/17	437,33	93,47	114,50	645,30	394,45
Subalterns	658,87	225,45	136,76	1.021,07	588,51
DISTRIBUCIÓ I VENDES (diari)					
Oficial 1ª	25,97	5,03	4,15	1.054,57	683,17
Oficial 2ª	24,00	5,70	4,43	1.023,89	651,64
Ajudant	22,99	5,83	4,57	1.001,43	620,06
Peó Espec.	21,97	5,90	4,73	977,86	588,51
Peó	19,97	6,62	4,99	947,54	556,91
FABRICACIÓ I SERVEIS (diari)					
Capatàs	27,97	7,58	3,39	1.168,34	746,24
Oficial 1ª	25,97	5,70	4,04	1.071,41	683,17
Oficial 2ª	24,00	6,40	4,25	1.039,61	651,64
Ajudant	22,99	6,54	4,45	1.019,40	620,06
Peó Espec.	21,97	6,64	4,65	997,69	588,51
Peó	19,97	7,31	4,89	965,13	556,91
Aprenent	14,57	3,10	3,82	645,30	394,45

- Prima producció setmanal: 13,33 EUR.

- Plus transport personal: 27,15 EUR (x 11 meses).

- Plus tasca fabricació pròpia:

Inspector: 0,0907.

Xofer: 0,0846.

Ajudant: 0,0568.

- Plus tarea reventa:

Inspector: 0,0532.

Xofer: 0,0508.

Ajudant: 0,0340.

Barcelona, 8 de gener de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès