

Número de registre 3577

DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ

Conveni col·lectiu de treball del sector de fabricació i distribució de begudes refrescants de les comarques de Lleida

RESOLUCIÓ

De 10 d'abril de 2013 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de Fabricació i distribució de begudes refrescants de la província de Lleida per als anys 2013 a 2014 (codi de conveni núm. 25000155011994).

Vist el text del conveni col·lectiu de treball del sector de Fabricació i distribució de begudes refrescants de la província de Lleida per als anys 2013 a 2014, subscrit per les parts negociadores el dia 14 de febrer de 2013 i de conformitat amb el que estableixen 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 col·lectius de treball, i l'article 170 de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de Fabricació i distribució de begudes refrescants de la província de Lleida per als anys 2013 a 2014 (codi de conveni núm. 25000155011994), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Lleida.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 10 d'abril de 2013

El director, Octavi Miarnau i Roca

Transcripció literal del text signat per les parts

Conveni col·lectiu provincial per a les activitats de fabricació i distribució de begudes refrescants de les comarques de Lleida (1.1.2013 al 31.12.2014).

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1. Parts negociadores

Aquest Conveni col·lectiu ha estat pactat per les organitzacions següents: per part dels treballadors, la Central de Comissions Obreres (CCOO) i la Unió General de Treballadors (U.G.T.) i per la part empresarial, l'Agrupació Provincial de Distribuïdors de Begudes Refrescants.

Ambdues parts reconeixen mútuament que tenen la representativitat suficient per a la constitució vàlida de la Comissió negociadora, d'acord amb el que recull l'article 88.1 de l'Estatut dels treballadors.

Article 2. Àmbit d'aplicació**a) Àmbit territorial**

Les normes d'aquest Conveni s'aplicaran a tots els centres de treball situats a la província de Lleida, sigui quin sigui el seu domicili social.

b) Àmbit funcional

Queden sotmeses les empreses a tot el que es recull en aquest Conveni col·lectiu, ja siguin físiques o jurídiques, sempre que es dediquin a:

a) L'elaboració i/o distribució de begudes refrescants.

b) L'explotació i l'envasament d'aigües minerals naturals.

Es consideren begudes refrescants les no-alcohòliques classificades com a aigües amb gas, gasoses, begudes de suc de fruites, de tubercles i de llavors disgregades, llevat les orxates i les begudes aromatitzades.

c) Àmbit personal

Queden compreses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni les persones que treballin per compte de les empreses a les quals els afecta, llevat que es tracti d'alguna de les relacions que es recullen als articles 1.3 i 2 del text refós de la llei de l'Estatut dels treballadors (RDL 1/1995, de 24 de març).

d) Àmbit temporal

Aquest Conveni tindrà caràcter retroactiu al dia 1 de gener de 2013 sigui quina sigui la data de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, i tindrà una durada de dos anys, és a dir, fins al 31 de desembre de 2014.

A la finalització del Conveni col·lectiu, i mentre no es negociï un de nou, restaran vigents amb el mateix contingut que el conveni anterior, tan les clàusules normatives com les obligacionals.

Article 3. Denúncia i pròrroga

Aquest Conveni es podrà prorrogar d'any en any, si no se n'ha efectuat denúncia expressament per les parts. La denúncia esmentada es realitzarà amb un mes d'antelació a la data d'acabament del Conveni, amb l'obligació, també per part del denunciant, de comunicar-ho a l'altra part i a l'organisme corresponent.

Article 4. Comissió paritària

Es constitueix la Comissió paritària del present Conveni. La Comissió paritària tindrà la funció d'interpretar i vigilar l'aplicació del Conveni, en tot el que es refereix a les divergències que es puguin suscitar sobre el contingut. Ambdues parts acorden que qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir es sotmetrà prèviament a l'informe de la Comissió paritària, abans d'iniciar qualsevol reclamació davant de la jurisdicció competent.

La Comissió paritària es compondrà per 4 membres, 2 escollits per la representació empresarial i 2 per la representació dels treballadors signants del present Conveni.

Les funcions seran:

1. Interpretar i vetllar per la correcta aplicació del Conveni
2. Informar, amb caràcter previ i obligatori, en totes les qüestions del conflicte col·lectiu

3. Sotmetre a debat les matèries que a criteri d'alguna de les parts siguin necessàries per definir o aclarir el text del present Conveni.

4. Resoldre els conflictes o discrepàncies que tinguin el seu origen en l'aplicació, interpretació o regulació de les subrogacions, grups professionals, classificació professional i aplicació del sistema de retribució pactada, afectades pel present sense que en cap cas suposi una modificació de les condicions pactades en el mateix.

La Comissió paritària es reunirà amb caràcter ordinari una vegada l'any, i amb caràcter extraordinari i obligatori a instància de qualsevol de les parts, amb un preavís mínim de 5 dies naturals, i resoldrà els assumptes en un termini no superior a 15 dies naturals. Les qüestions s'hauran d'aprovar per la majoria simple de cadascuna de les parts que la formen.

El domicili de la Comissió paritària es fixa a l'avinguda Prat de la Riba, 34, 25004 Lleida.

Article 5. Compensació, absorció i condicions més beneficioses

Les condicions econòmiques pactades, considerades en el seu conjunt, seran compensables amb aquelles que eren vigents per aplicació i disposicions legals, convenis col·lectius de treball o contractes individuals, de manera que no s'abonaran diferències per cap concepte si la remuneració anual, real i total del treballador és superior.

Solament tindran eficàcia en el futur i fins on arribin, les condicions econòmiques que es recullen en disposicions legals si, globalment considerades en el seu còmput anual, superen les establertes en aquest Conveni.

Les condicions actualment existents que, en el seu conjunt, excedeixin les pactades en aquest Conveni, es mantindran estrictament "ad personam".

CAPÍTOL 2

Article 6. Casos especials de servei

En el cas que hi hagi esdeveniments especials en dies festius es garantirà el descans mínim segons les disposicions vigents, treballant en el cas d'extrema necessitat i s'abonarà el 200% del valor hora d'acord amb l'annex d'aquest Conveni.

Article 7. Jornada laboral

La jornada ordinària de treball serà de 1.790 hores anuals de treball efectiu. L'horari de treball serà el pactat per l'empresa i els treballadors o els seus representants, de comú acord, i s'establirà de forma i manera que es treballin 40 hores en còmput setmanal, sens perjudici dels reajustaments que procedeixin fins arribar a la jornada anual pactada, si bé aquests reajustaments, llevat pacte en contrari, no podrà suposar una alteració substancial dels horaris actualment establerts.

El descans setmanal serà de dos dies que, com a regla general, comprendrà el dissabte i el diumenge, amb les excepcions següents:

a) Durant el període comprès entre el 5 d'abril i el 15 d'octubre, en el cas que hi hagi algun dia festiu entre setmana, es prestaran serveis durant 5 hores amb descans de mitja hora per l'entrepà que es computarà com a jornada, en la jornada del dissabte d'aquella setmana, i es compensarà aquell descans amb el denominat plus de dissabte en la quantia de 35.36 euros per cada meitat de jornada en aquelles condicions. En aquests supòsits, al personal que li correspongui tindrà dret també al plus de tasca, que es recull a l'article 15 del Conveni.

b) Les empreses situades en les zones pirinenques i adjacents adequaran la seva jornada al que s'ha pactat, essent una excepció pel que fa a la possibilitat de treballar els dissabtes i, en aquests casos, s'abonarà conforme a la resta d'empreses 35.36 euros per dissabte treballat, més el plus de tasca, quan així correspongui.

c) En altres supòsits i en casos excepcionals i per motius de producció o distribució, es podran treballar dotze dissabtes a l'any com a màxim en les condicions esmentades a l'apartat a) i amb la compensació econòmica de 32'79 euros i el plus de tasca.

En tot cas, fora els horaris establerts com de jornada laboral activa, les indústries o els establiments afectats per aquest Conveni s'abstindran de realitzar activitats que tinguin projecció exterior.

Article 8. Festius

Es consideraran dies festius els que constin al calendari laboral de festes per a la província de Lleida, i aquells que disposin les autoritats competents.

Article 9

El treballador, un cop fet l'avís i la justificació, podrà absentar-se del treball i tindrà dret a la remuneració per alguns dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en el cas de matrimoni.

b) Dos dies en el cas de naixement de fill o per mort, accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquests motius el treballador necessiti fer un desplaçament, el termini serà de quatre dies.

c) Dos dies per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal d'acord amb el que es recull legalment o convencionalment.

f) Un dia en el cas de boda, bateig o acte similar d'un fill.

g) Pel temps indispensable per drets educatius generals i de formació professional, l'empresa haurà de reservar-li el lloc de treball, sempre que el treballador demostrï el seu aprofitament en els estudis cursats durant aquell permís.

h) Per acudir a visita mèdica, justificant degudament el temps que aquella duri.

Article 10. Vacances

Els treballadors afectats per aquest Conveni tindran dret a vacances anuals retribuïdes de 23 dies feiners durant cada any de vigència del conveni.

L'empresa podrà concedir les vacances fora del període d'estiu, donada l'especial intensificació del treball en el sector, durant els mesos de juny a setembre, ambdós inclosos.

El personal fix percebrà, amb independència del salari vacacional, una gratificació especial equivalent a 10 dies del salari base de la seva categoria més antiguitat. En el cas que aquest personal no acrediti un any com a mínim en l'empresa, percebrà la part proporcional d'aquella gratificació especial. Si l'empresa per

motius organitzatius concedeixen dies de vacances en el període de juny a setembre la gratificació es cobrarà proporcionalment a les vacances restants.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst a l'article 48.4 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin, previ pacte entre empresa i treballador.

CAPÍTOL 3

Condicions econòmiques

Article 11. Retribucions

S'estableixen amb caràcter general i com a mínim els salaris que consten en la taula que s'acompanya com a annex 1 d'aquest Conveni.

L'increment pactat per l'any 2013 serà del 0,50% sobre les taules definitives a 31 de desembre de 2012.

Per l'any 2014 es pacta un increment del 0'60%, sobre tots els conceptes retributius i amb efectes econòmics de l'1 de gener de 2014.

Article 12. Clàusula de revisió

Per l'any 2013: Qualsevol que sigui la variació de l'IPC nacional registrat pel INE a 31 de desembre de 2013, no es produirà cap revisió en l'increment pactat.

Per l'any 2014: Qualsevol que sigui la variació de l'IPC nacional registrat pel INE a 31 de desembre de 2014, no es produirà cap revisió en l'increment pactat.

La Comissió Paritària del Conveni elaborarà les noves taules salarials i demés conceptes retributius.

Article 13. Plus de Conveni

Es tindrà dret a un plus de Conveni de 1,63 euros per a l'any 2013 i de 1,64 euros per a l'any 2014, que es percebrà per dia natural igual que el salari, el qual no repercutirà en els complements al venciment periòdic superior al mes, en l'antiguitat, ni en cap altre concepte que no sigui el de vacances, diumenges i dies festius.

Article 14. Plus de transport

Es fixen 3,02 euros com a plus de transport per dia efectivament treballat per a totes les categories per a l'any 2013. Per a l'any 2014 es pacta com a plus de transport per dia efectivament treballat la quantitat de 3,04 euros.

Article 15. Plus de tasca del personal venedor/autoventa

S'estableix un plus de tasca a favor del personal venedor/autoventa amb caràcter d'incentiu per a la conclusió de la tasca i d'una compensació convinguda per a les possibles perllongaments de jornada que pugui implicar la conclusió esmentada:

1. Venedor/autoventa conductor de vehicle: 0,0709 euros per caixa venuda per a l'any 2013. Ajudant: 0,0709 euros per caixa venuda. Per a l'any 2014 aquesta quantitat serà de 0,0713 euros.

2. Es respectaran les condicions més beneficioses que tingui reconegudes el personal, les quals, en tot cas, s'incrementaran a partir de l'1.1.2013 amb el percentatge d'augment pactat del 0,50%.

3. Les empreses afectades per aquest Conveni es comprometen a reflectir de manera documentada amb la representació del personal, les particularitats preexistents a la data de la signatura del Conveni sobre la forma i quantia de l'abonament del plus de tasca.

4. El plus de tasca no incrementa cap concepte retributiu ni cap complement salarial, encara que formarà part dels conceptes que cotitzen al règim general de la Seguretat Social.

5. Per tenir dret al plus de tasca, serà imprescindible realitzar efectivament el servei de venedor/autovenda, com també acabar íntegrament la ruta assenyalada per l'empresa, encara que això impliqui perllongar la jornada ordinària de treball. En conseqüència, no es percebrà el plus de tasca quan no es realitzin treballs de repartiment.

6. En el cas de conflicte en la designació de ruta que no sigui l'habitual fins a la signatura del Conveni, es convocarà la Comissió paritària a fi que informi sobre la controvèrsia, i serà preceptiva la mediació abans de formular qualsevol reclamació administrativa o judicial.

7. Les empreses afectades per aquest Conveni es comprometen a estudiar un sistema per a l'aplicació del plus de tasca, on es tindrien en compte els factors de caixes, quilòmetres, hores i clients.

Article 16. Complement d'antiguitat

a) Suprimit el concepte tradicional d'antiguitat amb efectes de 1 de novembre de 1998, queda consolidada la quantitat abonada per les empreses de l'anterior complement per l'esmentat concepte d'antiguitat.

b) En aquest sentit, el personal afectat ni tindrà dret a noves quanties ni trams que es derivin de l'antic complement d'antiguitat. El personal que ingressi de nova contractació no cobrarà per aquest concepte.

c) El concepte d'antiguitat consolidada, no serà absorbible ni compensable en cap cas, i s'incrementarà amb el mateix percentatge que es recull en convenis col·lectius futurs amb el caràcter "sine die".

Article 17. Complements de venciment periòdic superior al mes

Els treballadors afectats per aquest Conveni percebran tres gratificacions extraordinàries denominades d'estiu, Nadal i beneficis, de quantia (cadascuna d'elles) d'una mensualitat del salari base Conveni, al qual s'hi afegiran els augments que corresponguin per anys de servei.

L'abonament de la primera gratificació s'efectuarà durant la primera quinzena de juliol; el de la segona, el dia 22 de desembre i el de la tercera es podrà fraccionar en dues parts de quinze dies cadascuna, coincidents amb els mesos de març i setembre.

El personal que ingressi o que cessi durant l'any percebrà les gratificacions en proporció al temps treballat.

Article 18. Menyscapte de diners

Els conductors-venedors que realitzin tasques de cobrament percebran en concepte de menyscapte de diners la quantitat de 31,33 euros mensuals o el prorrateig que correspongui en funció del període en què es realitzi aquella doble funció. Per a l'any 2014 aquesta quantitat serà de 31,52 euros.

Article 19. Plus de nocturnitat

El personal que hagi de treballar en horari comprés entre les 22 i les 6 hores, percebrà un plus del 25% sobre el salari base en les hores que coincideixin amb aquest espai d'hores.

Article 20. Plus de toxicitat, perillositat i penositat

Els treballadors que realitzin treballs qualificats d'excessivament penosos, perillosos o tòxics, percebran un plus equivalent al 25% del seu salari base.

La qualificació d'un treball com a excessivament tòxic, penós o perillós correspondrà als organismes competents, llevat que hi hagi acord previ entre l'empresa i els treballadors.

CAPÍTOL 4

Article 21. Classificació del personal

Les categories professionals esmentades en aquest conveni tenen la consideració de merament enunciatives i no suposen l'obligació de tenir coberts tots els llocs de treball, si la necessitat i el volum de la indústria no ho requereix.

El treballador que realitzi funcions específiques d'una categoria professional determinada, tindrà dret a la retribució que fixi aquest conveni per l'esmentada categoria.

Article 22

El personal que presti el seu servei en qualsevol de les empreses a les quals fa referència aquest conveni es podrà contractar per temps indefinit o per una duració determinada.

Personal fix: És aquell que presta els seus serveis a l'empresa d'una manera permanent un cop superat el període de prova.

Es podran celebrar contractes de duració determinada en els següents supòsits:

Quan es contracta de forma específica a un treballador per la temporada o per la campanya d'estiu: És el contractat específicament per a la temporada o per la campanya d'estiu. La campanya tindrà una durada compresa entre l'1 de març i el 31 d'octubre de cada any, com a màxim, llevat que les parts signants d'aquest conveni, estableixin de mutu acord unes altres dates.

Quan es contracta per substituir a un treballador amb dret a la reserva del lloc de treball: És el contractat per les empreses per substituir a treballadors amb dret a la reserva del lloc de treball, sempre que en el contracte de treball s'especifiqui el nom del substituït i la causa de la seva substitució.

Quan es contracta per circumstàncies del mercat: quan l'acumulació de tasques o excés de demanda o les circumstàncies del mercat ho exigís, les empreses podran contractar sota aquesta modalitat amb un període màxim de 18 mesos, no podent superar la duració del contracte les tres quartes parts del període de referència, ni com màxim un total de 12 mesos.

Si arribat el termini no hagués denúncia per cap de les parts, el contracte es considerarà tàcitament prorrogat per temps indefinit, llevat que resulti de la voluntat de les parts el haver-lo concertat amb caràcter temporal.

Indemnització per acabament de contracte: Amb la finalitat de contribuir a la creació de feina estable, a l'acabament d'un contracte que no tingués la condició d'indefinit, es tindrà dret a una indemnització d'un dia per cada mes treballat o fracció a l'acabament del contracte.

Aquesta clàusula tindrà vigència en el moment de la publicació d'aquest Conveni al DOGC i es referirà als contractes subscrits a partir d'aquesta data.

b) Segons la seva categoria:

Les empreses compreses en l'àmbit d'aquest conveni classificaran el seu personal en qualsevol grup dels quatre professionals següents:

- I. Tècnics/es
- II. Administratius/ves
- III. Subalterns
- IV. Obrers

Grup I

Personal tècnic: És el que realitza treballs que exigeixin uns coneixements adequats, o pràctica en el treball i faran funcions de tipus facultatiu, tècnic o de direcció especialitzada. A més a més tindran la consideració de tècnics:

a) Encarregat general o cap de departament: És aquell que, sota les ordres immediates de la direcció, coordina i controla diverses seccions, i desenvolupa els corresponents plans, programes i activitats. Ordena l'execució dels oportuns treballs amb o sense personal a les seves ordres, té al seu càrrec, en el seu cas, l'entrenament i la disciplina del personal. Respondrà davant l'empresa de la seva gestió.

b) Encarregat de secció: És aquell que desenvolupa les mateixes funcions que l'encarregat general o el cap de departament, dins una secció determinada de l'empresa.

c) Encarregat de grup: És aquell que realitza les funcions de l'encarregat de secció, dins un grup de persones o de funcions, en el cicle de distribució. S'ocupa, també, d'aplicar i de fer aplicar les normes de treball per aconseguir els objectius assenyalats en els plans generals de l'empresa. Vetllarà per l'exacte compliment d'aquestes normes i informarà en tot moment als seus superiors immediats de tot el que sigui d'interès en el desenvolupament de les tasques que efectuïn els seus subordinats. S'encarregarà de la formació del personal del seu grup i acompanyarà als oficials de distribució en les tasques d'ensenyament als quals substituirà o assumirà les seves funcions si cal.

Grup II

Personal administratiu: Queden compresos en aquest grup aquells que realitzin treballs de mecànica administrativa, comptable i altres anàlegs no compresos en el grup anterior.

Comprendran les categories següents:

a) Oficial de primera: És la persona que amb iniciativa i responsabilitat, amb o sense treballadors a les seves ordres, té al seu càrrec totes o algunes de les següents funcions: caixer de cobrament i de pagament, sense signatura ni fiança; efectuarà els assentaments comptables; redacció de documents que requereixin càlcul i estudi i taquimecanògrafs en un idioma estranger del qual escriuran al dictat cent paraules per minut, que caldrà traduir correcta i directament a màquina.

b) Oficial de segona: És la persona que, amb iniciativa i responsabilitat restringida, ajuda a l'oficial de primera en les seves funcions, si la importància de l'empresa així ho requereix, i té cura de l'organització dels arxius i fitxers, correspondència, liquidació de salaris, assegurances socials i documentació del personal.

c) Auxiliar: És la persona que, sense iniciativa pròpia, es dedica a operacions administratives elementals i en general a les purament mecàniques, les quals fan referència a la tasca administrativa. Així mateix podran realitzar altres funcions estrictament burocràtiques tals com les d'anotació d'existències, el seu moviment i la seva comprovació, etc.

Grup III

Personal subaltern: Són els treballadors que desenvolupen funcions que suposen generalment absoluta fidelitat i confiança, per a les quals no cal, llevat excepcions, més formació que l'ensenyança primària o reunir els requisits que en cada cas s'assenyalen, encara que assumiran, les responsabilitats inherents al càrrec.

Queden compresos en aquest grup els següents:

a) Ordenança: És el treballador que té al seu càrrec cura dels locals d'oficina durant les hores de treball, l'execució de comandes i encàrrecs que se li encomanin dins i fora dels locals de l'empresa, la còpia de documents de premsa, la recollida i lliurament de la correspondència i aquells altres treballs fàcils que se li encomanin.

b) Porter o vigilant: És el treballador que, d'acord amb les instruccions que rebí dels seus superiors, té cura dels accessos a les dependències de l'empresa, exerceix funcions de vigilància i custòdia, tant en l'interior com en l'exterior dels esmentats locals, fa les anotacions del moviment de persones i de vehicles que es produeix en els accessos que té al seu càrrec.

c) Personal de neteja: És el que s'ocupa de la neteja dels locals de l'empresa i d'aquells altres que per costum no realitza altre personal no especialitzat.

Grup IV

Obrers: Inclou aquest grup el personal que executa fonamentalment treballs d'ordre material i mecànic, i comprèn les categories següents:

a) Capatàs de torn: És la persona que realitzarà funcions pròpies i específiques del seu càrrec i col·laborarà a més a més amb el seu superior immediat en l'organització de treball a efectuar per altres productors, fins a un màxim de vint, sobre els quals tindrà mandat i la responsabilitat que li correspon. Aquesta categoria afectarà únicament al personal de fabricació.

b) Oficial de primera: És el treballador que té un gran domini del seu ofici o professió per la qual cosa el practica i aplica amb tanta perfecció que es capaç d'efectuar tant els treballs de tipus general com tots aquells que suposen una especial atenció i dedicació.

b-1) Personal de fabricació: Tindrà al seu càrrec amb responsabilitat totes o algunes de les funcions següents:

Tindrà cura del torn de fabricació, com també que es compleixi la disciplina, seguretat i higiene del personal, com el manteniment i la neteja de les màquines i instal·lacions, el procés del qual ha de conèixer a la perfecció a fi d'obtenir-ne el rendiment adequat.

Realitzarà les operacions necessàries per l'elaboració de xarops, per tot el qual s'ajustarà a les normes i a les fórmules que se li facilitin i tindrà cura de la correcta manipulació, tractament i conservació tant de les seves matèries primeres com de les auxiliars i dels productes ja acabats.

Vetllarà, i tindrà cura i controlarà la producció del seu correcte estibatje, de les càrregues i de les descàrregues dels seus vehicles tant dels propis com dels aliens, com també de la recepció de mercaderies de qualsevol tipus destinades a l'empresa i de la neteja i l'ordre de totes les seves dependències.

b-2) Personal de distribució: S'ocuparà d'efectuar la distribució a tots els clients de l'empresa que se li assignin i conduirà el vehicle que se li assigni, del qual efectuarà tots els treballs de càrrega i de descàrrega,

cobrament i liquidació de la mercaderia, activitats de promoció i de prospecció de vendes i de publicitat, informarà diàriament als seus superiors de la seva gestió, i tindrà cura del manteniment i conservació del vehicle.

S'assimilarà amb aquesta categoria, el conductor auto-venda.

Aquells que tinguin el carnet de conduir de primera seran assimilats a oficials de primera y els de segona a oficials de segona.

b-3) Personal de serveis complementaris o auxiliars: Se li encomanarà la realització dels treballs de caràcter complementari o auxiliar de la indústria, propis de mecànics de taller, ajustadors, electricistes, fusters, pintors, retolistes, llauners, paletes, conductors, etc., els quals realitzaran amb la soltura i perfecció que permetrà saber que tenen coneixement i pràctica del seu ofici.

c) Oficial de segona: És el treballador que sense tenir l'especialització exigida pels treballs perfectes, realitza els que corresponen a la seva professió o ofici amb la suficient correcció i rendiment. S'equipararà a aquesta categoria, a efectes retributius, la d'ajudant.

c-2) Comercial: És qui amb coneixements suficients de les qualitats i varietats dels articles, realitza viatges habituals, segons les rutes que li han estat senyalades, per a oferir productes, prendre nota de comandes i informar als clients de les promocions.

Personal de fabricació: Tindrà al seu càrrec la cura de màquines tals com les omplidores, dosificadores, taponadores i saturadores. Així mateix, en el seu cas, també tindrà al seu càrrec les carretilles elevadores, per tot el qual se li exigirà el carnet de conduir.

Personal de serveis complementaris i auxiliars: Realitzaran els treballs que se li encomanen propis d'aquesta tasca amb la pràctica suficient, però sense que es pugui exigir arribar al grau de perfecció de l'oficial de primera.

d) Ajudant: És el que ajuda en l'execució dels treballs propis dels oficials i efectua aïlladament altres de menys importància.

d-1) Personal de fabricació: Realitzarà les operacions manuals i/o mecàniques necessàries per al rentat, visualització, etiquetatge i transport. Així mateix realitzarà operacions de moviment manual o amb utilització dels mitjans mecànics en les línies d'embotellament i annex, d'envasat, matèries primeres i auxiliars, productes acabats i semielaborats, reparació de caixons de fusta i qualsevol altra tasca similar a les esmentades.

d-2) Personal de distribució: Ajudaran en les operacions de distribució i substituiran a l'oficial quan calgui com també efectuarà a més a més altres treballs de menys importància.

Queden assimilats a aquesta categoria el personal auxiliar de distribució, de la qual formen part aquells treballadors que amb tasques concretes es dediquen a la promoció i propaganda dels productes de l'empresa als clients i al públic en general, ja sigui en els locals de l'empresa o a l'exterior.

e) Peó: És el treballador que s'ocupa de tasques per a les quals es requereix esforç físic sense necessitar una preparació especial.

CAPÍTOL 5**Faltes i sancions****Article 23. Qualificació**

La falta que cometi un treballador es qualificarà d'acord amb la seva importància, transcendència o intencionalitat, en lleu, greu o molt greu.

Article 24. Faltes lleus

Són faltes lleus:

1. La negligència, l'error o la demora en fer qualsevol treball que no causi perjudici important en el servei encomanat.
2. Fer d'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball durant el període d'un mes si és inferior a 30 minuts, si aquests retards no causen perjudicis greus en la feina que l'empresa li encomani; en el cas de causar perjudicis es qualificarà la falta com a greu.
3. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motius justificats, llevat que es demostrï la impossibilitat de fer-ho.
4. L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per poc temps.
5. Petites negligències en la conservació del material.
6. Atendre el públic sense la correcció i diligència que cal.
7. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
8. Discutir amb els companys de treball dins les dependències de l'empresa, sempre que no sigui davant el públic.
9. Faltar un dia al treball sense autorització o sense justificar-ne la causa.

Article 25. Faltes greus

Es consideren faltes greus:

1. Fer més de tres faltes de puntualitat al treball, no justificades, comeses en el període d'un mes.
2. Faltar dos dies al treball durant el període d'un mes sense causa justificada.
3. Participar en qualsevol joc en hores de servei.
4. Simular malaltia o accident.
5. Desobeir els seus superiors en qualsevol matèria de feina. Si aquest fet implica perjudici manifest en el treball o se'n derivés perjudici per l'empresa, es considerarà falta molt greu.
6. La negligència en la conservació d'articles i de materials de l'establiment.
7. Simular la presència d'un altre treballador, fitxant o signant per ell.

8. La negligència que afecti el ritme de treball.
9. Discutir amb els companys de treball davant el públic i que aquest s'assabenti del tema.
10. Utilitzar per ús propi articles, estris i penyores de l'empresa.
11. L'embriaguesa, fora de la feina si es vesteix l'uniforme de l'empresa.
12. Reincidir en faltes lleus, encara que sigui d'una altra naturalesa, dins un trimestre i que hagi estat amonestat abans.
13. Falta de netedat i de pulcritud del treballador durant el servei.
14. l'assetjament sexual. S'entendrà per assetjament sexual qualsevol conducta o proposició de caràcter sexual que, per la forma de produir-se, atempti contra la llibertat o la intimitat del subjecte que la rebí.

Seràn circumstàncies determinats de la qualificació com a greu o molt greu d'aquesta falta específica, a més de la pròpia entitat de la conducta sancionada, la reiteració d'aquesta i/o la condició de prepotència o superioritat de l'ofensor.

Article 26. Faltes molt greus
Són faltes molt greus:

1. Fer més de 10 faltes d'assistència a la feina, sense justificar-ne la causa en un període de sis mesos, o de vint durant un any.
2. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, com també en el tracte dels companys de feina o a qualsevol altra persona al servei de l'empresa en relació amb la feina, o fer negociacions de comerç o d'indústria per compte propi o per compte d'altra persona sense estar-ne autoritzat per l'empresa.
3. Perdre, inutilitzar, o causar desperfectes en materials, estris, aparells, instal·lacions, edificis i documents de l'empresa.
4. El furt, robatori o malversació comesos dins o fora de l'empresa.
5. Emborratxar-se o drogar-se en hores de feina o fora del servei si suposa pràctica habitual.
6. Violar el secret de la correspondència o de documents secrets de l'empresa.
7. Revelar a persones de fora de l'empresa dades secretes.
8. Dedicar-se a activitats que l'empresa hagi declarat incompatibles.
9. Maltractar de paraula o d'obra, abusar de l'autoritat o la falta greu de respecte i de consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i als subordinats.
10. Renegar habitualment.
11. La manca de netedat, sempre que s'hagi amonestat de manera reiterada el treballador o que sigui de tal índole que produeixi queixes justificades dels companys que treballin en el mateix local.

12. La disminució voluntària i continuada del rendiment normal de la feina.

13. Renyir amb els companys de feina.

14. Reincidir en cometre una falta greu, tot i que sigui d'una altra naturalesa, sempre que es faci al llarg de sis mesos des de la primera.

Article 27. Arrest del treballador

La falta a la feina que es deriva de l'arrest del treballador no es considera injustificada si aquest, posteriorment, es absolt dels càrrecs imputats o l'assumpte queda sobreseït.

SANCIONS

Article 28. Facultats de l'empresa

L'empresa té la facultat d'imposar sancions d'acord amb el que disposa el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i aquest Conveni.

Article 29. Classes de sancions

Les sancions màximes que s'han d'imposar en cada cas, segons la qualificació de la falta comesa són les següents:

a) Per faltes lleus:

1. Amonestació verbal.
2. Amonestació per escrit.
3. Suspensió de sou i de feina de dos dies com a màxim.

b) Per faltes greus:

1. Suspensió de sou i de feina de tres a quinze dies.

c) Per faltes molt greus:

1. Suspensió de sou i de feina de setze a seixanta dies.
2. Acomiadament disciplinari

Les sancions que s'imposin per assumptes laborals, s'entenen sens perjudici d'acudir als Tribunals competents, si el fet pot ser constitutiu de falta o de delicte. També es pot comunicar a l'autoritat governativa si això és necessari.

Article 30. Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuen als deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies des que l'empresari en té coneixement i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL 6

Disposicions diverses

Article 31. Roba de treball

Les empreses facilitaran als seus treballadors doble equip de treball habitual a l'hivern i a l'estiu i, a més, dos parells de sabates, cada dos anys. També es tindran a disposició del personal de repartiment vestits especials per a la pluja.

Article 32. Dietes

El personal que surti de la seva residència laboral per necessitats del servei o d'organització tindrà dret a una indemnització que rebrà el nom de dieta. La seva quantia serà la següent:

Mitja dieta: 14,81 euros diaris any 2013; 14,90 euros diaris any 2014

Dieta completa: 44,63 euros diaris any 2013; 44,90 euros diaris any 2014.

Article 33. Acomiadament

En el cas d'acomiadament de treballadors fixos de l'empresa o delegat sindical, es comunicarà per escrit i quinze dies com a mínim d'antelació a l'interessat i a la central sindical a la qual pertanyi, llevat dels casos que es recullen a l'article 54 de la Llei (text refós) de l'Estatut dels treballadors.

Article 34

Indemnització en el cas de mort, d'invalidesa permanent total i d'invalidesa permanent absoluta derivada d'accident de treball amb cobertura les 24 hores del dia.

Independentment de les indemnitzacions obligatòries de la Seguretat Social, les empreses, mitjançant la concertació d'una pòlissa de cobertura en una entitat asseguradora, garantiran als seus treballadors o als seus hereus o persona designada en el cas de mort les indemnitzacions següents:

Mort del treballador: 12.650 euros.

Incapacitat permanent i total per a la seva professió habitual: 6.200 euros.

Incapacitat permanent i absoluta per a tota classe de treball: 6.200 euros.

La modificació d'aquest pacte, en relació amb la del Conveni anterior, entrarà en vigor als 30 dies de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Article 35. Responsabilitat civil

L'empresa es compromet a concertar amb una entitat asseguradora la cobertura de la responsabilitat civil què pugués afectar al treballador com a conseqüència de culpa o de negligència en el desenvolupament del seu treball en l'empresa.

Article 36. Jubilació

Les parts signants d'aquest Conveni consideren molt positiva la jubilació als 64 anys d'edat dels treballadors la qual s'adaptarà a la legislació vigent en cada moment.

Article 37. Retirada del carnet de conduir

En el cas que a un conductor se li retiri el carnet de conduir, sempre que sigui com a conseqüència de conduir un vehicle de l'empresa pel seu compte i ordre i per causes no imputables a aquell, durant un període de quatre mesos com a màxim, haurà de facilitar-se al treballador un lloc de treball al més a prop possible a l'escala de categoria del present Conveni i tindrà dret durant aquell període a les percepcions corresponents a la seva categoria.

Article 38. Salut laboral, formació professional, promoció de la formació ocupacional, arbitratge i conciliació

En relació amb la salut laboral, formació professional, promoció de la formació ocupacional i la solució de conflictes de treball, caldrà atènyer-se al que estableix l'acord interprofessional de Catalunya, signat pels empresaris Foment del Treball i els sindicats CCOO i UGT, com també al que estableix el Reglament del

Tribunal de Mediació, Conciliació i Arbitratge i s'incorporaran aquests acords com a annex d'aquest Conveni, per al seu posterior desenvolupament en la Comissió paritària del Conveni.

Article 39. Clàusula de submissió a l'acord interprofessional de Catalunya.

Ambdues parts s'adhereixen a l'Acord Interprofessional de Catalunya, en relació a la solució de conflictes de treball, signat pels sindicats UGT i CCOO, i la patronal Foment de Treball Nacional vigent en cada moment.

Article 40. Dret supletori

En tots els aspectes no determinats en aquest Conveni, caldrà atènyer-se al que disposa el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i altres disposicions vigents.

Article 41. Garanties sindicals

Els delegats de personal i membres del Comitè d'empresa, on n'hi hagi, gaudiran dels drets i el nombre d'hores mensuals que fixin les disposicions vigents per realitzar la seva tasca, com també disposaran d'un tauler d'anuncis en cada centre de treball per a la difusió de qüestions sindicals.

Article 42. Conciliació vida laboral, familiar y personal.

Les parts signants del present conveni es remeten expressament a la vigent normativa en matèria de conciliació de la vida laboral, familiar y personal així com a la vigent Llei d'Igualtat.

Clàusula addicional I

Les empreses que al·leguin dèficit o pèrdues en els exercicis comptables de 2011 i 2012 ho comunicaran a la Comissió Paritària del conveni, a fi d'estudiar de manera individualitzada la problemàtica de cada empresa i trobar una solució harmònica als interessos de les parts.

Clàusula addicional II. Conciliació de la vida familiar i laboral

Les parts signants del conveni es remeten expressament al que disposa el vigent Text Refós de la Llei del Estatut dels Treballadors i altres normes d'aplicació.

1. Reducció de la jornada per motius familiars.

1.1 Temps de treball retribuït: Les treballadores, per lactància d'un fill o filla menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dos fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple. La mare, per voluntat pròpia, pot substituir-ho per una reducció de jornada de mitja hora o acumular-lo en jornades complertes en l'acord que obtingui amb l'empresa. Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que tots dos treballin.

1.2 Reducció de la jornada amb reducció de sou:

1.2.1. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa un menor de vuit anys o una persona minusvàlida física, psíquica o sensorial que no desenvolupi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre un mínim d'una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada d'aquesta jornada. Té el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda.

1.2.2. La reducció de la jornada per motius familiars constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors o treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament.

1.2.3. En els casos de naixement de fills o filles prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a reduir la seva jornada laboral fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada per naixement de criatures prematures i reducció per guarda legal correspon al treballador i a la treballadora, dins de la seva jornada ordinària. El treballador o treballadora han d'avisar l'empresa amb quinze dies d'antelació sobre la data que es reincorpora a la seva jornada ordinària."

1.3. Suspensió del contracte de treball amb dret a reserva del lloc de treball

1.3.1. La suspensió per maternitat té una durada de setze setmanes, que es gaudeixen de forma ininterrompuda i són ampliables en el supòsit de part múltiple a dues setmanes més per cada criatura a partir de la segona. El període de suspensió es gaudeix a opció de la interessada, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no alguna feina, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat de la suspensió o, si escau, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part i sense que es se'n descompti la part de què la mare hagués pogut gaudir anteriorment al part. En el supòsit de mort del fill o filla, el període de suspensió no es veu reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités reincorporar-se al seu lloc de treball.

Sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi de forma determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot seguir fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En cas que la mare no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulen l'activitat esmentada, l'altre progenitor té dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hauria correspost a la mare, que és compatible amb l'exercici del dret reconegut en l'article següent.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió pot computar-se a instàncies de la mare, o, si la figura de la mare no hi és, de l'altre progenitor, a partir de la data d'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i d'aquells altres en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part per un període superior a set dies, el període de suspensió s'amplia a tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què s'estableixi reglamentàriament.

1.3.2. Per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de menors de sis anys o de menors d'edat majors de sis anys quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que, per les seves circumstàncies i experiències personals, o per provenir de l'estranger, tinguin dificultats especials d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents: la suspensió té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables, en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon, comptades a elecció del treballador o treballadora, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment provisional o definitiu, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, sense que, en cap cas, un mateix menor pugui donar dret a varis períodes de suspensió. En els supòsits d'adopció internacional, el període de suspensió pot iniciar-se fins a quatre

setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció. En cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió es distribueix a opció de les persones interessades, que poden gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En l'adopció o acolliment preadoptiu permanent o simple, la durada no pot ser inferior a un any, encara que aquests siguin provisionals.

Tant en els supòsits de part com d'adopció o acolliment, la suspensió pot gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, un cop acordat entre l'empresa i el treballador o treballadora afectats, en el termes que es determinin reglamentàriament.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat o adoptada, el període de suspensió pot iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

En els supòsit de discapacitat del fill o filla o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte té una durada addicional de dues setmanes.

1.3.3. Per paternitat, en el supòsit de naixement de fill o filla, adopció o acolliment, el treballador té dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill i filla a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspon només a un dels progenitors, a elecció dels interessats o interessades; quan la suspensió per maternitat es gaudeixi en la totalitat per un dels progenitors, el dret a la paternitat només pot ser exercit per l'altre.

El període d'exercir el dret va des de la finalització del permís per naixement de fill o filla, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o coincidint amb la suspensió per maternitat o immediatament després de finalitzar la suspensió per maternitat. Es pot gaudir en jornada completa o parcial un mínim del 50%, un cop acordat entre empresa i treballador i conforme reglamentàriament. El treballador ho ha de comunicar amb la deguda antelació i en els termes del conveni col·lectiu.

1.3.4. Risc durant l'embaràs i període de lactància d'un menor de 9 mesos

Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància natural de les treballadores esmentades, l'empresa ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures han d'incloure, quan resulti necessari, la no-realització de treball nocturn o de treball per torns.

Si aquesta adaptació no és possible o si, malgrat l'adaptació, les condicions del lloc de treball poden influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i si això es certifica i se n'informa en els termes previstos en l'article 26.2 de la Llei de prevenció de riscos laborals, aquesta treballadora ha de passar a desenvolupar un lloc de treball o funció diferent compatible amb el seu estat, i l'empresa ha de determinar, un cop consultada amb els representants dels treballadors i treballadores, la relació de llocs exempts de riscos a aquest efecte, així com els llocs alternatius a aquells.

El canvi de lloc o funció es duu a terme conforme a les regles i els criteris de la mobilitat funcional. En el supòsit que, després d'aplicar les regles esmentades, no existeixi cap lloc de treball o funció compatible, la

treballadora pot ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conserva el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Si aquest canvi de lloc no resulta tècnicament o objectivament possible, o si no pot exigir-se raonablement per motius justificats, el contracte de treball pot suspendre's en els termes previstos en l'article 45.1 d) de l'Estatut dels treballadors i amb dret a la prestació regulada en els articles 134 i 135 del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

Les mesures previstes en els tres primers paràgrafs són també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill o filla i si això es certifica en els termes previstos en l'article 26.4 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

La suspensió del contracte finalitza el dia que s'inicia la suspensió del contracte per maternitat biològica o quan el lactant compleix nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desapareix la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

2. Excedències

Els treballadors i les treballadores tenen dret als períodes d'excedència següents:

1. Amb almenys una antiguitat d'un any a l'empresa, té dret que se li reconegui la possibilitat d'estar en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador o treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

2. A un període no superior a tres anys per la cura de cada fill o filla, tant si ho són per naturalesa com per adopció, o, en el supòsit d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, que es compta des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

3. A un període d'un màxim de dos anys per atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi cap activitat retributiva.

El període d'excedència en els dos últims supòsits pot gaudir-se de forma fraccionada en un o més períodes i és computable com a antiguitat. El treballador o treballadora té dret, durant aquest període, a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresa, especialment amb motiu de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o de categoria equivalent.

L'excedència per a la cura de familiars constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors o treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar el dret simultani per raons justificades de funcionament.

Quan un nou subjecte causant dóna dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta excedència posa fi a la que s'estigui gaudint, si és el cas.

3. Acomiadament i extinció del contracte

Serà nul l'acomiadament en els següents supòsits:

1. El de treballadors i treballadores durant el període de suspensió del contracte per maternitat, adopció o acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural o per malalties causades per embaràs, part o lactància natural, durant la suspensió del contracte per paternitat, o la notificada en una data tal que el termini de preavis finalitzi dins del període esmentat.

2. El de treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins a la del començament del període de suspensió a què es refereix el punt anterior, i als treballadors o treballadores que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4, 4 bis i 5 de l'article 37 d'aquesta llei, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat l'excedència prevista en l'apartat 3 de l'article 46 de la Llei. I a les treballadores víctimes de violència de gènere, per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral, en els termes i condicions legalment establerts.

3. El de treballadors i treballadores després d'haver-se reintegrat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per maternitat, adopció o acolliment o paternitat, sempre que no hagin transcorregut més de nou mesos des de la data de naixement, adopció o acolliment del fill o filla.

El que s'estableix en els paràgrafs anteriors s'aplica tret que es declari la procedència de la decisió extintiva o de l'acomiadament per motius diferents dels assenyalats.

Clàusules especials

D'acord amb l'article 11 de la LOLS, l'empresa descomptarà en concepte de cànon de negociació la quantitat de 15'03 euros pels anys 2013 i 2014, respectant-se en tot cas la voluntat individual del treballador que haurà de complimentar per escrit, prèviament al descompte, el formulari que a l'efecte es repartirà i que haurà de complimentar-se en el termini d'un mes a partir de la publicació en el DOGC Aquestes quantitats recaptades es repartiran proporcionalment entre les centrals sindicals signants d'aquest Conveni.

Aquest Conveni ha estat elaborat per lliure manifestació de la voluntat de les parts, emesa per les seves respectives representacions i, en prova de conformitat, el signen de comú acord.

Lleida, 14 de febrer de 2013

ANNEX NÚM. 1

Taula salarial definitiva del conveni col·lectiu d'àmbit provincial per les activitats de fabricació i distribució de begudes refrescants de la província de Lleida. Vigent de l'1 de gener al 31 de desembre 2013

TAULES SALARIALS L'1 DE GENER AL 31 DE DESEMBRE 2013			
0,5% (EUROS)			
CATEGORIES	SALARI BASE CONVENI	PLUS CONVENI	PLUS TRANSPORT (DIA TREBALLAT)
Peó	25,82	1,63	3,02
Subalterns	26,09	1,63	3,02
Ajudants auxiliars	27,27	1,63	3,02
Oficials de 2ª	28,42	1,63	3,02
Oficials de 1ª	30,78	1,63	3,02
Encarregats de grup o Capatàs de torns	33,21	1,63	3,02
Encarregats de Secció, caps de secció i tècnics de grau mitjà	40,35	1,63	3,02
Encarregats generals, caps de departament o tècnic superior	47,44	1,63	3,02
Menyscapte de diners	31,33		

DIETES

Mitja dieta..... 14,81

Dieta completa.....44,63

Article 7. Jornada laboral

Apartat C)..... 37,81

Article 15. Plus de tasca del personal venedor/autoventa

Apartat 1)0,0708

Conveni col·lectiu d'àmbit provincial per les activitats de fabricació i distribució de begudes refrescants de la província de Lleida. Any 2013

Article 34.

Mort del treballador. 12.650 euros

Incapacitat permanent i total per a la seva professió habitual. 6.200 euros

Incapacitat permanent i absoluta per a tota classe de treball. 6.200 euros

ANNEX NÚM. 2

Taula salarial definitiva del conveni col·lectiu d'àmbit provincial per les activitats de fabricació i distribució de begudes refrescants de la província de Lleida. Vigent de l'1 de gener al 31 de desembre 2014

TAULES SALARIALS L'1 DE GENER AL 31 DE DESEMBRE 2014			
0,6% (EUROS)			
CATEGORIES	SALARI BASE CONVENI	PLUS CONVENI	PLUS TRANSPORT (DIA TREBALLAT)
Peó	25,97	1,64	3,04
Subalterns	26,25	1,64	3,04
Ajudants auxiliars	27,43	1,64	3,04
Oficials de 2ª	28,59	1,64	3,04
Oficials de 1ª	30,97	1,64	3,04
Encarregats de grup o Capatàs de torns	33,40	1,64	3,04
Encarregats de Secció, caps de secció i tècnics de grau mitjà	40,59	1,64	3,04
Encarregats generals, caps de departament o tècnic superior	47,72	1,64	3,04
Menyscapte de diners	31,51		

DIETES

Mitja dieta 14,90

Dieta completa.....44,90

Article 7. Jornada laboral

Apartat C) 38,03

Article 15. Plus de tasca del personal venedor/autoventa

Apartat 1)0,0712

Conveni col·lectiu d'àmbit provincial per les activitats de fabricació i distribució de begudes refrescants de la província de Lleida. Any 2014

Article 34.

Mort del treballador. 12.650 euros

Incapacitat permanent i total per a la seva professió habitual. 6.200 euros

Incapacitat permanent i absoluta per a tota classe de treball. 6.200 euros
