

RESOLUCIÓ de 14 de gener de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Premium Mix Group, SLU, del centre de treball de Caldes de Malavella, per als anys 2019 - 2022 (codi de conveni núm. 17000871011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball subscrit, d'una banda, pels representants de l'empresa, i de l'altra, pels dels seus treballadors, el dia 11 de novembre de 2019, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Premium Mix Group, SLU, del centre de treball de Caldes de Malavella, per als anys 2019 – 2022 (codi de conveni núm. 17000871011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials de Treball, Afers Socials i Famílies a Girona.
- 2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

La directora dels Serveis Territorials
Marta Casacuberta i Solà

Transcripció literal del text original signat per les parts
XXV Conveni col·lectiu de l'empresa Premium Mix Group, SL, Caldes de Malavella
2019 - 2022

Capítol I. Àmbit, vigència, duració, pròrroga

Article 1.- Àmbit funcional

El present Conveni és d'àmbit d'empresa i afectarà a Premium Mix Group, SL, anteriorment, SA Vichy Catalán i Malavella, SLU.



Article 2.- Àmbit territorial

El present Conveni serà d'aplicació als centre de treball dedicats a l'explotació i envasat d'aigües minerals naturals de l'empresa a la població de Caldes de Malavella.

Aquest Conveni no serà d'aplicació als centres de treball que l'esmentada empresa tingui fora de l'esmentada població, ni a aquells altres centres en els quals desenvolupi tasques diferents a les expressades al paràgraf anterior.

Article 3.- Àmbit personal

Queden compreses en l'àmbit d'aquest Conveni totes les persones que tinguin la qualitat de persones treballadores per compte de l'empresa afectada per aquest. Queden expressament exceptuades de l'àmbit personal d'aquest Conveni les relacions que es regulen als articles 1r., números 3r. i 2n. de l'Estatut dels treballadors.

Article 4.- Vigència

El present Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2019.

Article 5.- Durada

La durada d'aquest Conveni serà de quatre anys, a comptar des de la seva entrada en vigor, per la qual cosa conclourà els seus efectes el 31 de desembre de 2022.

Article 6.- Pròrroga

El Conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes successius d'una anualitat, si no és denunciat per a la seva revisió o rescissió amb un mínim de 30 dies d'antelació a la data del seu venciment inicial o a la de qualsevulla de les seves pròrrogues, llevat d'aquelles clàusules per les quals s'ha previst una duració temporal limitada, d'acord amb allò que preveu l'article 86 de l'Estatut dels treballadors.

Article 7.- Revisió o rescissió

La denúncia per a la rescissió o la revisió d'aquest Conveni, haurà de fer-se per la representació que la proposi, amb 30 dies d'antelació a la data de finalització de la vigència del Conveni o de qualsevulla de les seves pròrrogues. El termini màxim per constituir la comissió negociadora i iniciar les negociacions d'un nou conveni, un cop



hagi estat denunciat, serà d'un mes a partir de l'expiració de la seva vigència inicial o, en el seu cas, de qualsevulla de les seves pròrrogues.

Capítol II. Prelació de normes. Garantia mínima de condicions. Absorció i compensació. Vinculació a la totalitat

Article 8.- Prelació de normes

Les normes d'aquest Conveni regularan les relacions entre l'empresa i les persones treballadores, amb caràcter preferent i prioritari a d'altres disposicions de caràcter general que no siguin de dret necessari.

No seran d'aplicació a l'empresa ni a les persones treballadores afectades per aquest Conveni, els convenis col·lectius sindicals d'àmbit nacional, provincial, comarcal o de qualsevol altres àmbits geogràfics que per raó funcional afectin l'empresa o les persones treballadores del sector, o els que els puguin afectar en el futur.

Amb caràcter supletori, i en allò no previst, s'aplicarà l'Estatut dels treballadors i altres disposicions de caràcter general.

Article 9.- Garantia mínima de condicions

1. En el supòsit que en un conveni col·lectiu d'àmbit superior al present, que per raó funcional pogués afectar l'empresa, s'establissin condicions econòmiques i de treball que, en conjunt i en còmput anual, fossin superiors a les que gaudeixen les persones treballadores, també en conjunt i en còmput anual, l'empresa es compromet a millorar les condicions econòmiques o de treball pactades en aquest Conveni en la forma o quantia necessària per assolir, com a mínim, les superiors condicions del conveni comparat, des de la data en què s'hagin promulgat les condicions superiors.
2. A fi de comparar les condicions d'aquest Conveni d'empresa amb les del conveni d'àmbit superior al qual fa referència el número anterior, es calcularà el salari hora professional mitjà de la plantilla de la manera que regula l'article 6 de la derogada Ordre de 8 de maig de 1961, comparant les retribucions i condicions realment existents, amb les que existirien si s'apliqués el conveni objecte de comparació.
3. Si el salari hora professional mitjà existent a l'empresa fos superior al comparat, es mantindrà aquest Conveni en els seus propis termes. Si, pel contrari, el salari hora professional mitjà del conveni comparat, fos superior al del Conveni d'empresa,



s'establiran amb la Comissió Paritària del Conveni les millores retributives o de condicions de treball que s'hagin d'introduir, per assolir, com a mínim, el superior salari hora professional mitjà comparat.

Article 10.- Compensació

Les condicions retributives i de condicions de treball que s'estableixen en aquest Conveni compensaran i absorbiran en conjunt anual les existents en l'empresa, a la seva entrada en vigor, qualsevulla que fos la seva naturalesa o origen.

Article 11.- Absorció

Les millores retributives o de condicions de treball que es puguin promulgar en el futur per disposició legal, solament tindran eficàcia i s'aplicaran quan, considerades en el seu conjunt i en còmput anual, superin les condicions d'aquest Conveni, també valorades en conjunt i en còmput anual.

En cas contrari, seran absorbides i compensades per aquestes darreres, subsistint el Conveni en els seus propis termes i sense modificació de cap dels seus conceptes, condicions i retribucions.

Article 12.- Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades constitueixen un tot orgànic i indivisible, i seran considerades globalment, en la seva aplicació pràctica.

En el supòsit previst en l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, s'estarà a allò que resolgui la jurisdicció competent.

Capítol III. Comissió Paritària

Article 13.- Comissió Paritària

1. Es crea la Comissió Paritària prevista a l'article 85.3.e) de l'Estatut dels treballadors.
2. La Comissió Paritària estarà integrada per tres vocals en representació de l'empresa i uns altres tres, en representació de les persones treballadores, tots ells escollits d'entre els qui hagin participat a les representacions de la Comissió Deliberadora del Conveni.



3. Seran president i secretari de la Comissió els qui designi la Comissió Deliberadora d'aquest Conveni, els quals exerciran les funcions que corresponen a les esmentades comeses.

4. A les reunions de la Comissió podran assistir amb veu, però sense vot, els assessors de les respectives representacions, que seran citats a les reunions.

Són funcions de la Comissió Paritària les que li assigna l'Estatut dels treballadors i les disposicions que el desenvolupin, les derivades dels acords que preveu l'article 83.2 del propi Estatut que resultin exigibles, així com les derivades del tràmit previst a l'article 82.3 de la pròpia norma i, especialment, les següents:

- a) La interpretació del Conveni.
- b) L'arbitratge en les qüestions que les parts li sotmetin.
- c) Ens els conflictes col·lectius que es plantegin sobre la interpretació i/o aplicació del Conveni serà requisit sotmetre la qüestió prèviament al dictamen de la Comissió Paritària que haurà de pronunciar-se en un termini de 30 dies des del moment en que se li plantegi la qüestió. En cas que en el termini previst no hi hagi un pronunciament, la part instant del conflicte podrà continuar el procediment judicial. La Comissió Paritària podrà acordar sotmetre la qüestió a mediació o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya en els termes que es fixen a l'article 47è.
- d) Aquest mateix procediment es seguirà en els supòsits derivats de les funcions establertes pels acords que preveu l'article 83.2 de l'Estatut dels treballadors i les funcions previstes en els supòsits de l'article 82.3, si bé amb els terminis que fixa la pròpia norma.
- e) Les altres que se li atribueixin en el present Conveni.

Integraran la Comissió Paritària:

Pels treballadors. Titulars: Jordi Rodríguez Díez, David Luís Luís, Pedro Rojas Cruz.

Per l'empresa. Titulars: Antoni Renart Cuenca, Xavier Fernández Viñas, Sandra Martín Moreno.

Capítol IV. condicions de treball

Article 14.- Classificació professional



1. En substitució de l'antic sistema de classificació per categories basat en el conveni sectorial d'ANEABE, es passa a un sistema de classificació per grups d'acord amb els següents criteris d'adscripció de les categories:
Grup 1: Inclou categories de llicenciats i titulats.
Grup 2: Inclou la categoria d'encarregat general.
Grup 3: Inclou els oficials de 1a de totes les seccions, els encarregats de secció i el capatàs.
Grup 4: Inclou els oficials de 2a de totes les seccions.
Grup 5: Inclou els operaris d'embotellament.
Grup 6: Inclou l'oficial de 3a d'embotellament, administratius i el laborant.
Grup 7: Inclou auxiliars d'embotellament i auxiliars d'altres seccions.
Provisionalment les definicions de les categories professionals seran les previstes en el conveni d'ANEABE fins que no siguin desenvolupades en el conveni de Premium Mix Group.
2. Sistema de promoció per als empleats de producció i logística:
 - a) La categoria d'accés a producció o logística serà sempre la d'auxiliar d'embotellament (Grup 7).
 - b) A partir de 3 mesos de prestació acumulada de serveis a l'empresa com a auxiliar d'embotellament es passarà de manera automàtica a oficial de 3a d'embotellament (Grup 6).
 - c) A partir de 9 mesos de prestació acumulada de serveis a l'empresa com a oficial de 3a d'embotellament es passarà de manera automàtica a operari d'embotellament (Grup 5).
 - d) A partir de l'obtenció de 12 punts en el sistema de valoració del lloc de treball, l'operari passarà de manera automàtica a oficial de 2a d'embotellament (Grup 4).
3. L'adscripció dels operaris d'embotellament concrets a diferents llocs de treball que els permeti incrementar la seva puntuació en la valoració del lloc serà una decisió de la direcció de l'empresa, en funció de les seves necessitats organitzatives i de la producció, seguint sempre el sistema de valoració acordat.
4. Les promocions que es puguin produir a grups superiors per causa de l'aplicació del sistema de valoració del lloc d'operari o de qualsevol altre lloc per l'aplicació del nou sistema de classificació, comportaran que els increments del salari s'absorbeixin



- o compensin amb d'altres complements de lloc de treball o personals que poguessin gaudir els afectats per la promoció.
5. Els operaris que assoleixin el número de 25 punts percebran un complement de lloc d'operari de 2 euros al mes per cada punt superior als 25 en les mensualitats ordinàries.
 6. Els administratius entraran al grup que els correspongui segons les funcions i les responsabilitats que els siguin encomanades.

Article 15.- Període de prova

El període de prova per a tot el personal de nou ingrés i admissió a l'empresa serà de la següent durada:

Personal tècnic amb títol superior : Sis mesos.

Personal tècnic amb títol mitjà: Sis mesos.

Personal administratiu, mercantil, subaltern: Tres mesos.

Personal obrer qualificat: Dos mesos.

Personal no qualificat: Dues setmanes.

Tot el personal que ingressi a l'empresa, quedarà sotmès automàticament al període de prova que li correspongui, llevat que, en el moment de la contractació, consti la renúncia escrita de l'empresa a l'esmentada prova o reingressi per fer les mateixes funcions que ja havia desenvolupat amb anterioritat, havent superat el corresponent període de prova. No serà reingrés als efectes d'aquest article, la reincorporació després de l'excedència o incapacitat temporal.

Article 16.- Jornada de treball i horari

1. La jornada de treball anual serà, en còmput anual, la que estableix l'article 34.1 de l'Estatut dels treballadors.
2. A partir de l'any 2006, s'ha establert un nou sistema de jornada de treball continuada, tret d'oficines i laboratori.

El temps de descans intermedi serà de 15 minuts i tindrà la consideració de temps de treball efectiu.

Per tal de poder atendre les necessitats organitzatives i productives de l'Empresa en cada moment, s'estableix un torn de matí i un torn de tarda, si bé només passaran a realitzar el torn de tarda aquelles persones treballadores que tinguin contractes de



duració determinada, de nova contractació a partir de 1 de gener de 2006 amb l'entrada en vigor del nou sistema de jornada continuada, o els qui optin voluntàriament per fer-lo.

3. La Direcció de l'Empresa podrà disposar que determinades persones treballadores o equips facin la primera entrada a la feina, al matí o a la tarda amb una anticipació o retard d'un màxim de 30 minuts sobre l'hora prevista, per tal de facilitar la realització progressiva de les tasques de preparació del procés, de manera que, quan les persones treballadores s'incorporin al seu lloc, puguin iniciar immediatament l'activitat, i, així, obtenir-se un millor aprofitament de la capacitat productiva de les instal·lacions. Aquesta flexibilitat horària no modificarà la duració total de la jornada dels afectats; s'ha de compensar els temps d'avanç o de retard que se'ls hagi aplicat. Aquesta flexibilitat horària no serà d'aplicació quan es faci la jornada irregular que preveu l'apartat 2 de l'article 34 de l'Estatut dels treballadors en els mesos d'estiu, però sí que ho serà en els mesos de recuperació de la jornada irregular.
4. Pel que fa al registre de jornada s'estarà a allò que s'estableix a l'article 34.9 de l'ET o la norma que resulti d'aplicació, de manera que es registrarà l'horari concret d'inici i finalització de la jornada, i el registre romandrà a disposició de les persones treballadores i dels seus representants legals durant un període de quatre anys.

Article 17.- Festes

1. Les festes a gaudir pel personal seran les que s'assenyalen al calendari oficial de festes aplicable.
2. A més, i en el supòsit de no estar incloses al calendari, l'Empresa accepta que siguin dies festius i no recuperables, el següents: Dilluns de Pasqua Florida, Dilluns de Pasqua Granada, Dijous Sant, Sant Esteve, Sant Sebastià (mitja jornada de tarda), el Dia Mundial de l'Aigua (22 de març).
3. Totes les festes seran no recuperables i abonables.
4. Per a gaudir de qualsevol altre dia de festa no inclòs a l'apartat 1r. d'aquest article, serà necessari l'acord entre els representants de l'empresa i els del personal, en el qual s'establirà la manera de recuperar-la. No serà possible gaudir de cap altra festa, si no es produeix l'acord esmentat.
5. En el supòsit que el festiu s'escaigui en dia inhàbil del calendari de l'Empresa (dissabte), no es pagarà cap retribució suplementària per l'esmentat festiu, ni es



reduirà la jornada habitual de la setmana en què s'escaigui. Quan el festiu s'escaigui en qualsevol altre dia de la setmana normalment hàbil, la retribució de l'esmentat festiu s'estendrà al número d'hores ordinàries que aquesta jornada hagués hagut de ser laborable.

6. En totes aquelles festes no coincidents amb les que contempli el Calendari Oficial de Festes, d'àmbit estatal, que promulgui l'Autoritat Laboral, així com les tradicionals de Catalunya o locals de Caldes que es fixen pel Calendari Oficial de Festes de la Generalitat de Catalunya o les pactades a l'apartat 2 d'aquest article, serà obligatòria la presència d'un equip de càrrega i descàrrega durant la jornada de treball habitual, per atendre els vehicles que en les esmentades festes facin desplaçaments a l'Empresa per a proveir-se.

Aquestes persones treballadores podran optar entre:

- a) Que se'ls compensi la presència abonant com a extraordinàries les hores treballades en les esmentades festes, o
 - b) Recuperar el dia de descans fixant una nova data de comú acord amb l'empresa.
- En aquest darrer cas la persona treballadora tindrà dret a percebre la diferència econòmica entre el preu previst a l'epígraf a) com a hores extraordinàries i el salari percebut treballant en còmput de la jornada ordinària.

Article 18.- Vacances

1. El període de vacances tindrà una duració de 30 dies naturals per a tot el personal, o la proporció corresponent, si no s'ha assolit el mínim de 12 mesos d'antiguitat.
2. L'empresa proposarà al Comitè la distribució de les vacances de l'any següent, a partir del mes d'octubre de l'any en curs.
3. Les vacances s'atorgaran d'acord amb les necessitats del servei i es procurarà atendre les peticions dels treballadors.
4. Per raó de la naturalesa temporal de les activitats de l'Empresa, la major part de les vacances s'atorgaran en els mesos d'octubre a maig, fora de campanya, si bé es garanteix el gaudiment de 7 dies laborables durant la campanya d'estiu, o la part proporcional al temps meritat.
5. Les vacances que no s'hagin gaudit durant l'any natural no es podran acumular en anys successius i es perdran.



6. Quan per raó de la distribució de les vacances quedin dies de lliure disposició, aquests s'hauran de gaudir preavisant amb un mínim d'una setmana i d'acord amb l'empresa.

Article 19.- Igualtat d'oportunitats

La direcció de l'Empresa es compromet a desenvolupar accions positives orientades a garantir la igualtat efectiva d'oportunitats entre homes i dones, defensant com a objectius bàsics la igualtat d'oportunitats en l'accés a la ocupació, la formació i la promoció i/o desenvolupament professional.

Les accions que adopti l'empresa per assolir aquests objectius seran conseqüents amb els principis següents:

- La igualtat de tracte suposa l'absència de tota discriminació per raó de sexe, bé sigui directament o indirecta.
- La igualtat d'oportunitats inclou, en particular, l'accés a tots els tipus de nivells de formació i perfeccionament.
- El respecte a la dignitat de la persona al lloc de treball en condicions, indispensable per a l'existència efectiva d'igualtat d'oportunitats professionals.

L'empresa es compromet a fer efectiva la llei d'igualtat entre homes i dones.

Article 20.- Llicències

Avisant amb l'anticipació possible i justificant-ho suficientment, la persona treballadora podrà deixar d'assistir o absentar-se de la feina, amb dret a remuneració per algun dels motius i durant el temps mínim que a continuació s'indica:

- a) Durant 20 dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Durant 2 dies, que podran ampliar-se fins a tres més, quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament en els supòsits de malaltia greu, o defunció del cònjuge, fill, pare o mare d'un o altre cònjuge, néts, avis o germans. També es donarà en el supòsit de naixement de fills quan la persona treballadora no acrediti la carència suficient per obtenir les prestacions corresponents de la Seguretat Social, en la resta de casos s'estarà al permís per naixement regulat a l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors.
- c) Durant 2 dies, per trasllat de domicili habitual.



- d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal, sindical o convencional un període determinat, s'estarà a allò que aquesta disposi en quan a duració de l'absència i la seva compensació econòmica. S'entendrà inclòs en aquest permís, el temps necessari per a la renovació del Document Nacional d'Identitat, quan no es pugui tramitar en hores o dies compatibles amb l'horari de la feina.
- e) Pel temps indispensable per acompanyar al cònjuge o als fills menors d'edat a l'especialista, quan l'esmentat desplaçament es faci per a l'internament del familiar en establiment hospitalari, o per rebre assistència en malalties psiquiàtriques.
- f) Durant els anys 2019 a 2022, i amb l'expressa caducitat de la seva vigència al 31 de desembre del 2022, s'acorda que els permisos de l'apartat anterior, s'aplicaran als pares i als fills majors d'edat de les persones treballadores, fins un màxim total de tres dies cada any.
- g) Durant els anys 2019 a 2022, i amb l'expressa caducitat de la seva vigència al 31 de desembre del 2022, es concediran permisos, pel temps necessari, quan les persones treballadores, o els seus familiars en primer grau que convisquin amb elles, hagin d'anar a la consulta del metge especialista a Girona o a Barcelona, en hores incompatibles amb la jornada de treball. Els treballadors avisaran amb antelació suficient i justificaran posteriorment l'assistència al consultori. Aquests permisos, per cadascun dels anys naturals de vigència d'aquest Conveni es retribuiran de la següent manera:
 - 1. Els tres primers permisos que es sol·licitin seran retribuits íntegrament per l'Empresa.
 - 2. Els permisos que es sol·licitin a partir del quart només es retribuiran en aquells casos d'especial gravetat en que, a criteri de l'empresa i amb el coneixement del Comitè, així ho aconsellin valorant les circumstàncies personals i familiars de la persona treballadora afectada.
- h) Es fixa un dia de lliure disposició per a assumptes propis a gaudir entre els mesos d'octubre a març.
- i) S'acorda que el permís per lactància que es preveu a l'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors es podrà gaudir en jornades completes, en el número que resulti del calendari concret previst de cada persona treballadora.



Els permisos o llicències referits als cònjuges es faran extensius a les parelles de fet, sempre i quan s'acrediti la seva inscripció en el corresponent registre oficial de parelles de fet o es justifiqui amb document oficial acreditatiu de la convivència. El permís per matrimoni de les parelles de fet de l'apartat a) només es donarà per una unió cada deu anys.

Article 21.- Assistència al sepeli de companys de treball

1. Per acompanyar l'enterrament d'una persona treballadora de l'Empresa traspassada en situació d'actiu, els companys que desitgin assistir-hi, gaudiran d'un permís de fins dues hores, quan el sepeli coincideixi amb la seva jornada de treball, i es celebri a Caldes de Malavella.

Si la persona treballadora traspassada estigués en situació de passiu (per jubilació o invalidesa), es concedirà un permís de fins a dues hores a una Comissió formada per sis persones treballadores, com a màxim, amb la mateixa finalitat prevista al paràgraf anterior. Les persones integrants de la Comissió seran determinades de comú acord entre el Comitè i l'Empresa.

2. Durant les dues hores de permís, es mantindrà un equip per a càrrega i descàrrega, per tal d'atendre els vehicles que vagin a proveir-se, el qual estarà integrat per a voluntaris, o, en cas de no haver-n'hi, seran designats per la Direcció de l'Empresa.

Article 22.- Excedències

S'atorgaran en la forma i en les condicions establertes a l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

Article 23.- Roba de treball

Al personal obrer o subaltern se li facilitarà roba de treball adequada a la seva funció.

La conservació i neteja de la roba serà a càrrec de la persona treballadora. Es facilitarà un equip d'hivern i un equip d'estiu, la duració dels quals serà de tres anys cadascun. En el supòsit que abans de l'esmentada data i per causa del desgast natural, algun treballador vegi deteriorada la seva roba de treball, podrà sol·licitar la seva reposició a través del Comitè d'Empresa o dels delegats de personal, i hauran de canviar la peça nova per la deteriorada.



Article 24.- Treballs de grup superior

El personal que sigui destinat a treballs de grup superior, percebrà durant la realització d'aquests treballs, la retribució corresponent al grup superior que ocupi, passant a percebre les retribucions del seu grup propi, quan es reintegri a les tasques habituals.

Article 25.- Assistència mèdica

Es procedirà a una revisió mèdica anual en el recinte corresponent de l'Empresa.

Capítol V. Condicions retributives

Secció 1a.- Sou base

Article 26.- Sou Base

El Sou Base per a l'any 2019 serà, per a cada grup professional, el que s'assenyala a la columna corresponent de l'annex I.

Secció 2a.- Complementos personals del salari

Article 27.- Antiguitat

1. El personal gaudirà de complements per raó de l'antiguitat, en forma de triennis de la quantia que per a cada grup s'assenyala a l'annex I que serà d'aplicació durant els anys de vigència del present Conveni.
2. Per a determinar l'antiguitat guanyada es tindran en compte tots els anys de prestació de serveis a l'Empresa, des de l'ingrés, sense que els canvis successius de la categoria o grup interrompin el còmput dels triennis, la retribució dels quals es farà d'acord amb la Taula de l'annex, i pel valor assignat al darrer grup professional de la persona treballadora.

Secció 3a.- Complementos de qualitat i quantitat de treball

Article 28.- Gratificació de temporada



Amb efectes de l'any 2006 la gratificació de temporada es va integrar al sou base prorratejant-se per a cadascun dels mesos i les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal.

Article 29.-Augment fix lineal

Durant els quatre anys de vigència inicial del conveni, s'abonarà a totes les persones treballadores un augment fix lineal per un import brut anual i lineal de 465€ el 2019, 474€ l'any 2020, 484€ l'any 2021 i 494€ l'any 2022.

El 50% d'aquest import es consolidarà en les taules salarials en el concepte de sou base per a cadascun dels anys successius del conveni amb efectes de l'u de gener del mateix any. L'altre 50% de l'import es consolidarà a la paga de beneficis.

Article 30.- Prima de productivitat i producció (KPI's). Bonus EBITDA

1. Amb efectes de l'any 2011 i successius es va crear una nova Prima de productivitat i producció variable i no consolidable que continua vigent segons els següents criteris:

- a) La Comissió Paritària del Conveni es reunirà el mes de gener de 2020 i anys successius de vigència del conveni per tal de fixar els indicadors (KPI's) de productivitat exigibles per tal de meritjar la Prima i avaluar els resultats de l'any anterior. Mensualment es facilitaran les dades de seguiment. A partir del 2017 els indicadors a mesurar (KPI's), al marge de l'OEE (eficiència general dels equips), es van diversificar amb nous factors com són el servei (càrregues amb incidències), la qualitat (reclamacions), el manteniment, el consum d'energia, les minves i l'acompliment del pressupost.
- b) La Prima de productivitat i producció es calcularà sempre sobre el sou fix, és a dir excloses retribucions variables, incentius o les hores extraordinàries.
- c) La PPP pel que fa als KPI's es meritjarà d'acord amb els següents percentatges:
 - 1) Si s'aconsegueixen els objectius de productivitat fixats, cada persona treballadora meritjarà un 0,80% del seu sou brut anual.
 - 2) Si a més de complir-se l'objectiu del punt 1, les unitats venudes són iguals o superiors en un 5% del pressupost anual de l'any en curs cada persona treballadora meritjarà un 0,40% addicional del seu sou brut anual, és a dir un 1,20%.
 - 3) Si a més de complir-se l'objectiu del punt 1, les unitats venudes són iguals o

superiors en un 10% del pressupost anual de l'any en curs cada persona treballadora meritarà un 0,80% addicional del seu sou brut anual, és a dir un 1,60%.

2. A partir de l'any 2019 i per als quatre anys de vigència inicial del conveni s'estableix un Bonus EBITDA sobre el sou fix (sense variables), en funció dels resultats econòmics del compte de resultats consolidat de la societat SA, Vichy Catalán, amb els següents percentatges de Bonus EBITDA no consolidable i Bonus EBITDA consolidable segons el següent escalat:

TRAM	Mínim EBITDA	Bonus EBITDA no consolidable % Sou Fix	Bonus EBITDA consolidable % Sou Fix
ANY 2019			
Tram 1	15,6 Milions €	0,35 %	0,15 %
Tram 2	16,0 Milions €	0,35 %	0,20 %
Tram 3	16,5 Milions €	0,70 %	0,50 %
Tram 4	17,0 Milions €	0,85 %	0,75%
Tram 5	17,5 Milions €	1,00 %	1,00 %
ANY 2020			
Tram 1	17,0 Milions €	0,35 %	0,15 %
Tram 2	17,5 Milions €	0,35 %	0,20 %
Tram 3	18,0 Milions €	0,70 %	0,50 %
Tram 4	18,5 Milions €	0,85 %	0,75%
Tram 5	19,0 Milions €	1,00 %	1,00 %
ANY 2021			
Tram 1	18,6 Milions €	0,35 %	0,15 %
Tram 2	19,0 Milions €	0,35 %	0,20 %
Tram 3	19,5 Milions €	0,70 %	0,50 %
Tram 4	20,0 Milions €	0,85 %	0,75%
Tram 5	20,5 Milions €	1,00 %	1,00 %
ANY 2022			
Tram 1	20,2 Milions €	0,35 %	0,15 %
Tram 2	20,5 Milions €	0,35 %	0,20 %
Tram 3	21,0 Milions €	0,70 %	0,50 %
Tram 4	21,5 Milions €	0,85 %	0,75%



Tram 5	22,0 Milions €	1,00 %	1,00 %
--------	----------------	--------	--------

Aquests percentatges en cap cas són acumulables.

Tant la prima com les quantitats consolidades s'abonaran a partir del mes de juny de l'any següent, quan siguin definitius els resultats corresponents a l'exercici anterior.

L'import que resulti de l'EBIDTA consolidat s'abonarà prorratjat mensualment en les 12 pagues ordinàries sota el concepte consolidat del resultat.

Article 31.- Hores extraordinàries

1. Es consideraran hores extraordinàries aquelles que excedeixin de la jornada ordinària.
2. El preu de les hores extraordinàries i canvis de torn serà el següent:
 - Hores extraordinàries en dies laborals: 13,05€.
 - Hores extraordinàries dissabtes i festius: 14,81€.
 - Hores extraordinàries dissabtes i festius per produir o expedir: 22,00€.
 - Canvi de torn: 20,62€.

Secció 4a.- Complements de venciment periòdic superior al mes

Article 32.- Gratificacions de juliol i Nadal

1. Totes les persones treballadores afectades per aquest Conveni percebran sengles gratificacions el mes de juliol i en motiu del Nadal, de l'import d'una mensualitat de sou base i antiguitat.
2. Les gratificacions s'abonaran en proporció als dies o hores en què els treballadors hagin rebut retribució, i, respecte als que ingressin o cessin durant l'any, se'ls abonarà la part proporcional del valor de les esmentades gratificacions, en prorratgeig anual, per la qual cosa la de Nadal s'estendrà de gener a desembre, i la de juliol d'agost a juliol.

Article 33.- Participació en beneficis

L'Empresa abonarà a les seves persones treballadores una paga anual i lineal per a totes les categories de la quantia que s'indica a l'annex II.

Aquesta paga s'abonarà en proporció als dies o hores en què els treballadors hagin rebut retribució, i, respecte als que ingressin o cessin durant l'any, se'ls abonarà la part proporcional del valor de l'esmentada gratificació.



Des de gener de 2017 aquesta paga s'abona prorratejada en les 12 mensualitats ordinàries.

Secció 5a.- Indemnitzacions i suplementos

Article 34.- Dietes

Les persones treballadores de qualsevol categoria, que facin desplaçaments fora del centre de treball per necessitats de la feina, gaudiran d'una dieta completa per cada dia d'absència que no puguin pernoctar al seu domicili, i de mitja dieta, quan, podent retornar al seu domicili, hagin hagut de dinar i/o sopar fora. La quantia de les dietes és la que fixa l'annex III.

Article 35.- Gratificació per matrimoni

Els empleats o empleades amb més d'un any d'antiguitat a l'Empresa, en contraure matrimoni, percebran una gratificació d'una mensualitat de Sou Base i Antiguitat. Aquesta gratificació es farà extensiva a les parelles de fet, sempre i quan s'acrediti la seva inscripció en el corresponent registre oficial de parelles de fet o es justifiqui amb document oficial acreditatiu de la convivència i només es donarà per una unió cada deu anys.

Secció 6a.- Millores de l'acció protectora de la Seguretat Social

Article 36.- Premi de jubilació

1. El personal que, amb un mínim d'antiguitat de 10 anys a l'Empresa, es jubili en assolir l'edat de jubilació ordinària, o dins dels 3 mesos següents al compliment de l'esmentada edat, tindrà dret a un premi de jubilació de la quantia de 90 dies de sou base més antiguitat. Aquest premi s'incrementarà en 12 dies per cada any d'antiguitat que superi els 10, amb un límit màxim de 270 dies, equivalent a una antiguitat de 25 anys. S'entén per edat de jubilació ordinària aquella que preveu l'article 205.1.a) de la Llei General de la Seguretat Social vigent (Real decret legislatiu 8/2015, de 30 de octubre), així com la normativa transitòria d'aplicació (disposició transitòria setena).
2. El personal que demani la jubilació fins 5 anys abans de complir l'edat de jubilació ordinària, tindrà dret a un increment del premi regulat a l'apartat 1, de la següent



quantia, si es jubila entre l'edat que consigna l'escala o dins dels tres mesos següents al compliment d'aquesta:

Un any d'anticipació 10% increment.

Dos anys d'anticipació 20% increment.

Tres anys d'anticipació 30% increment.

Quatre anys d'anticipació 40% increment.

Cinc anys d'anticipació 50% increment.

3. En el cas que la persona treballadora accedís a la jubilació parcial d'acord amb allò que s'estableix a l'article 49 del present Conveni, el premi es calcularà en el moment d'accedir a la situació de jubilat parcial en la mateixa proporció en que deixi de prestar serveis d'acord amb la seva edat i antiguitat segons els apartats 1 i 2. Posteriorment, si redueix novament la seva prestació de serveis o, en tot cas, quan passi a la situació de jubilació total, es calcularà novament la part pendent del premi que correspongui d'acord amb la nova antiguitat i edat que tingui en cada moment.
4. En cas de mort d'una persona treballadora estant en actiu, qualsevulla que sigui l'edat, els beneficiaris que s'indiquen a continuació, tindran dret a percebre una indemnització equivalent a la quantia del premi de jubilació que hagués meritat la persona treballadora en el moment del seu traspàs, d'acord amb l'escala que es fixa a l'apartat 1 d'aquest article. Aquesta indemnització és incompatible amb la regulada a l'apartat 5 d'aquest article.

Seràn beneficiaris de la indemnització per defunció, per aquest ordre:

a) el cònjuge, b) els descendents, c) els ascendents.

Si no existís cap d'aquests beneficiaris la indemnització es lliurarà a la persona a la qual hagi designat la persona treballadora, i, si no ho ha fet, es lliurarà als seus hereus.

5. El premi de jubilació, en la quantia que es regula a l'apartat 1 d'aquest article, es farà extensiu a les persones treballadores que cessin en l'Empresa per causa d'incapacitat permanent, abans d'assolir l'edat de jubilació.

Acreditaran el premi les persones treballadores que a partir de la vigència d'aquest Conveni, causin baixa a l'Empresa amb caràcter definitiu, per haver estat declarats en situació d'incapacitat permanent, en grau total per a la professió habitual o absoluta, mitjançant resolució ferma.



En el supòsit que la incapacitat fos revisada per recuperació de capacitat, i això motivés el reingrés a l'Empresa, la persona treballadora haurà de reintegrar l'import del premi.

Article 37.- Indemnització per defunció o incapacitat absoluta per a tot tipus de feina o permanent total per a la professió habitual

Totes les persones treballadores que morin o quedin incapacitades de forma absoluta per a totes les feines, o en forma permanent i total per a la seva professió habitual, com a conseqüència d'accident, causaran una indemnització de 16.500€.

Article 38.- Treballadors malalts i accidentats

1. En el supòsit d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, l'empresa complementarà les prestacions que el personal rebi de la Seguretat Social, amb les quantitats necessàries per a garantir-los unes percepcions equivalents a les retribucions fixes que tinguin reconegudes per jornada ordinària.
2. En els supòsits d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, accident no laboral o accident laboral in itinere les persones treballadores percebran les prestacions que els corresponguin de la Seguretat Social, i l'Empresa complementarà aquesta prestació a partir del quinze dia, en una quantitat equivalent a l'antic Plus d'Assistència, la quantia del qual s'estableix a l'annex IV, i sense que, en cap cas, les prestacions i el complement ofert puguin superar les retribucions netes que per jornada ordinària tinguin reconegudes les persones treballadores.
3. Amb independència dels complements que es pacten en els dos números anteriors, l'Empresa garanteix que, durant els 3 primers dies d'una situació d'incapacitat temporal, qualsevol que sigui el seu origen, les percepcions de les persones treballadores, inclosa la prestació de la Seguretat Social, serà equivalent a les retribucions fixes que tinguin reconegudes per jornada ordinària.
4. La percepció de les prestacions complementàries previstes als apartats 1 i 2 cessarà quan s'extingeixi la situació d'incapacitat temporal de la persona treballadora, o, quan sense extingir-se, cessi l'obligació de l'Empresa de seguir mantenint d'alta i cotitzant a la Seguretat Social a la persona treballadora declarada en aquesta situació.
5. Per a percebre els complements, seran requisits necessaris acreditar la baixa mitjançant el corresponent comunicat mèdic de la Seguretat Social i haver-la lliurat a



l'Empresa dins de les 24 hores següents, llevat la demora degudament justificada, havent-se de sotmetre la persona treballadora a les comprovacions i reconeixements mèdics que acordi l'Empresa.

Article 39.- Ajut als treballadors amb fills discapacitats

A les persones treballadores amb fills discapacitats que siguin beneficiàries del subsidi de garantia d'ingressos mínims de l'IMSERSO, o a aquelles persones treballadores que en siguin les seves tutores legals, se'ls abonarà un ajut equivalent al valor que en el moment d'entrar en vigor aquest Conveni tingui l'expressat subsidi.

Secció 7.- Pagament de retribucions

Article 40.- Pagament de les retribucions

Les retribucions meritades podran ser abonades per períodes mensuals, el dia últim laborable del període.

El pagament de les retribucions es farà per mitjà de transferència o qualsevol altre mitjà vàlid de pagament.

Article 41.- Panera de Nadal

A partir de l'entrada en vigor del conveni 2019 - 2022 s'acorda que la panera de Nadal s'abonarà en metàl·lic amb la nòmina del mes de novembre per un import brut de 130€.

Capítol VI. Règim disciplinari

Article 42.- Faltes. Definició i classificació

a) Faltes lleus.

1. Les faltes injustificades de puntualitat, tant a l'entrada o a la sortida de la feina, quan no excedeixen de 3 en un període de 30 dies naturals, i siguin d'una duració no superior als 60 minuts.
2. No comunicar prèviament, o dins de les 12 hores següents, en cas d'impossibilitat manifesta, l'absència justificada al treball.
3. L'abandonament injustificat de la feina durant la jornada de treball, sense autorització per un temps no superior als 30 minuts.



4. No utilitzar o conservar correctament els materials, maquinària o instal·lacions de l'empresa.
 5. No comunicar el canvi de domicili o alteracions de la situació personal familiar que puguin tenir repercussió a la relació laboral o davant de la Seguretat Social.
 6. Les discussions amb els superiors o amb altres persones treballadores, durant la jornada de treball quan afectin a la marxa normal de la feina.
 7. Fer o rebre trucades telefòniques sense autorització, llevat de casos d'urgència que les justifiquin.
 8. No advertir els superiors dels defectes que pugui copsar a les instal·lacions o maquinària.
 9. Qualsevol altra incompliment no intencional o negligència del treballador en el compliment de les seves obligacions.
 10. Els incompliments dels apartats 3, 4, 8 i 9, podran ser qualificats com a falta greu o molt greu, si són causa de perjudicis a l'empresa o a altres persones treballadores, o d'avaries o accidents.
- b) Faltes greus.
1. La reincidència en una falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa, en un període de 90 dies.
 2. Les faltes injustificades de puntualitat, tant a l'entrada o a la sortida de la feina, quant superin els 60 minuts, o, sense superar-los, quan excedeixen de 3 i no passin de 10 en un període de 30 dies naturals.
 3. Una falta injustificada d'assistència. S'entén per falta d'assistència la no presència durant tota la jornada, si és continuada, o durant tota una meitat de la jornada, si és partida.
 4. La desobediència als superiors.
 5. La inobservança de les mesures d'higiene i seguretat.
 6. No fitxar a l'entrada o sortida de la feina; simular la presència d'un altre treballador fitxant per ell; o encobrir la seva absència o inassistència.
 7. L'abandonament injustificat de la feina durant la jornada de treball, sense autorització, o dormir durant la jornada laboral.
 8. Utilitzar, sense autorització, les instal·lacions o eines de l'Empresa per a realitzar activitats alienes a la feina.



9. El consum de begudes alcohòliques o drogues en els locals de l'Empresa, o fumar en els llocs no autoritzats.
 10. No mantenir la reserva i secret sobre dades o circumstàncies de l'Empresa o obrir la correspondència sense autorització.
 11. Entrar als locals de l'Empresa fora de les hores de treball o introduir a persones alienes a l'Empresa, sense autorització.
 12. Realitzar, dins del locals de l'Empresa, col·lectes, vendes o actes de publicitat o propaganda, llevat l'exercici del dret d'informació dels representants dels treballadors.
 13. Negar-se a mostrar les bosses o paquets que s'extreguin de l'Empresa, quan s'acordi fer alguna comprovació, o a mostrar el contingut de la taquilla personal del vestuari, si fos requerit.
 14. Qualsevol altre incompliment intencional del treballador en el compliment de les seves obligacions.
 15. Les provinents dels criteris d'agreujament de l'apartat 10 de les Faltes lleus, quan els perjudicis a l'empresa o a altres persones treballadores, les avaries o els accidents, no siguin importants.
- c) Faltes molt greus.
1. La reincidència en una falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, en un període de 90 dies.
 2. Les faltes injustificades de puntualitat, tant a l'entrada o a la sortida de la feina, quan superin els 60 minuts, o, de no superar-los, quan excedeixen de 10 en una període de 30 dies naturals, 20 en un període de 6 mesos, o 30 en un any.
 3. Més d'una falta injustificada d'assistència en un període de 30 dies. S'entén per falta d'assistència la no presència durant tota la jornada, si és continuada, o durant tota una meitat de la jornada, si és partida.
 4. La desobediència a les ordres dels superiors, quan palesi una manifesta actitud d'indisciplina.
 5. Dedicar-se, directa o indirectament, a realitzar activitats competitives amb les de l'Empresa.
 6. El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les funcions encomanades.
 7. El furt, el robatori o l'estafa, fets a l'Empresa, a directius o a altres persones treballadores, clients, proveïdors, o a altres persones relacionades amb l'Empresa,



- quan sigui realitzat a l'Empresa o en relació amb actuacions vinculades amb la feina.
8. Els maltractaments de paraula o d'obra o falta greu de respecte i consideració a directius o a altres persones treballadores, clients, proveïdors, o a altres persones relacionades amb l'Empresa, per qüestions derivades o relacionades amb la feina.
 9. El falsejament de la causa, en demanar permisos, excedències o llicències.
 10. La disminució voluntària i continuada del rendiment o l'atenció a la feina.
 11. La simulació de malaltia o accident.
 12. L'assetjament sexual a directius o a altres treballadors, clients, proveïdors, o a altres persones relacionades amb l'Empresa, quan sigui realitzat a l'Empresa o en relació amb actuacions vinculades amb la feina.
 13. La modificació, retirada o alteració dels dispositius que garanteixen la seguretat o la higiene del elements de fabricació, o la inutilització o els maltractaments de les eines, instal·lacions, primeres matèries, vehicles o altres béns de l'empresa, dels clients o dels proveïdors.
 14. Complimentar els documents relacionats amb la feina de forma maliciosa, per alterar la realitat de les produccions, o per amagar errors propis.
 15. Utilitzar vehicles de l'Empresa sense autorització.
 16. L'embriaguesa o toxicomania habituals.
 17. Les provinents dels criteris d'agreuament de l'apartat 10 de les Faltes lleus, quan els perjudicis a l'empresa o a altres treballadors, les avaries o els accidents, siguin importants.
 18. Les contemplades als apartats 4, 5, 7, 10, 11 i 14 de les Faltes greus, quan tinguin com a conseqüència perjudicis greus per l'empresa o a altres treballadors, o avaries greus o accidents importants.
 19. Totes les qualificades per l'Estatut dels treballadors com a justificatives de l'acomiadament disciplinari.

Article 43.- Sancions

Les sancions que podran imposar-se per les infraccions laborals de les persones treballadores seran :

- a) Per a faltes lleus:
 - Amonestació verbal.



- Amonestació per escrit.
- Suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies.

b) Per a faltes greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de 2 a 30 dies.

c) Per a faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de 31 a 90 dies.
- Acomiadament.

A criteri de la Direcció es podran imposar qualsevol de les sancions previstes per a faltes de menor entitat que la que s'hagi comès.

Article 44.- Procediment disciplinari i prescripció de les faltes

S'estarà a allò que disposa l'Estatut dels treballadors.

Capítol VII. Garanties sindicals

Article 45.- Hores de crèdit sindical

Els delegats dels treballadors o membres del Comitè d'Empresa disposaran de fins a 40 hores mensuals retribuïdes per al desenvolupament de les tasques pròpies del seu càrrec, complimentant els requisits que estableixi la legislació vigent.

Article 46.- Quotes sindicals

Les empreses recaptaran les quotes sindicals d'aquelles centrals legalment constituïdes deduint-les de la liquidació mensual de salaris que es faci als treballadors.

Per a fer l'esmentada deducció, les empreses hauran de rebre una petició per escrit de la central sindical corresponent, i de cadascun dels treballadors afiliats que accepti aquest procediment de recaptació.

Les quotes així recaptades seran ingressades mensualment per l'empresa al compte corrent que li designi la central sindical corresponent.

Capítol VIII. Procediment per a la solució de conflictes

Article 47.- Submissió al Tribunal Laboral de Catalunya



Les parts signants d'aquest Conveni, s'adhereixen a les estipulacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya, publicat als Diaris Oficials de la Generalitat de Catalunya de 23 de gener de 1991 i 12 de febrer de 1992, per el qual es crea el Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya.

Aquesta adhesió no obliga a les parts a sotmetre, genèricament, tots els conflictes col·lectius que es puguin produir en el futur, a l'arbitratge necessari del Tribunal Laboral de Catalunya, sinó, únicament, aquells sobre els quals, ambdues parts, de comú acord, decideixin expressament fer-ho, al moment de sorgir.

De no produir-se aquesta submissió expressa, les parts restaran lliures per a formalitzar judicialment el procediment de conflicte col·lectiu davant de la Jurisdicció Social, sense altre compromís que el que es deriva de la submissió prèvia a l'esmentat Tribunal Laboral, actuant en funcions de mediació. En aquest sentit, les parts accepten que, abans d'iniciar un procediment de conflicte col·lectiu davant de la Jurisdicció Social, intentaran la prèvia conciliació a través de la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. Amb aquesta mediació, quedarà complimentada la prèvia conciliació que exigeix normativa processal de l'ordre social.

Disposicions transitòries

Article 48.- Unificació del Plus d'Assistència amb el Sou Base

Havent-se acordat la unificació del Plus d'Assistència amb el Sou Base, s'acorda mantenir el condicionament a que estava subjecte el cobrament de l'esmentat Plus, a l'article 30 del IX Conveni, i per poder-se practicar les deduccions que corresponguin, es quantifica a l'annex IV l'import teòric del plus d'assistència.

Article 49.- Pla de jubilacions parcials per a 2019 a 2022

Aquelles persones treballadores que es trobin interessades en passar a la situació de jubilació parcial, podran posar-ho en coneixement de la Direcció de l'empresa per tal que es pugui valorar si aconsegueixen els requisits previstos a l'apartat 6è de la disposició transitòria quarta de la Llei General e la Seguretat Social (RDLeg 8/2017, de 30 d'octubre) i en el seu cas, es facilitarà supeditat a les necessitats organitzatives i de producció del centre de treball.



Article 50.- Adaptació de la jornada per estudis

Durant els anys 2019 a 2022, l'empresa ajustarà, en la mesura que organitzativament i productiva sigui raonablement possible, l'horari i el torn d'aquelles persones treballadores que cursin estudis acadèmics de grau mitjà, superior o de formació professional per tal que puguin assistir a les classes, quan així ho sol·licitin a la direcció i en justifiquin la seva inscripció i l'horari lectiu amb suficient antelació.

Aquest compromís s'estableix amb l'expressa vigència temporal d'aquest Conveni i quedarà exhaurit el 31 de desembre del 2022, sense que li sigui aplicable la pròrroga legal o convencional previstes a l'article 86 de l'Estatut dels treballadors i en l'article 6è d'aquest Conveni.

Article 51.- Revalorització de Conveni

Per a la vigència del conveni no es produirà cap revaloració dels salaris, sense perjudici d'allò que preveuen els articles 29è i 30è.

Article 52.- Criteris d'aplicació del nou sistema de classificació per grups i valoració del lloc d'operari d'embotellament

1. Als actuals operaris d'embotellament o carretoners que acreditin una antiguitat acumulada mínima de 2,5 anys a l'empresa a la data de la signatura del conveni, se'ls garantirà el Grup 4, sense perjudici dels punts que puguin arribar a assolir, en mèrits de l'experiència acumulada. En el cas que això els suposi un canvi de grup professional, l'increment retributiu s'absorbirà i/o compensarà dels complements de lloc de treball o personals que poguessin tenir assignats (plus de torero, plus de maquinista o altres). Les quantitats complementàries restants que puguin excedir de les absorbides es mantindran a títol personal i no absorbible.
2. Amb caràcter general, totes aquelles persones treballadores que per causa de l'aplicació del nou sistema de grups professionals vegin incrementada la seva retribució, aquest increment serà compensable o absorbible amb els complements salarials personals o de lloc de treball que poguessin estar percebent al marge del conveni.

Article 53.- Desenvolupament del sistema de classificació

Durant els dos primers anys de la vigència del Conveni es crearà una comissió de

classificació que mantindrà les reunions necessàries per tal de concretar les definicions de les diferents categories i llocs de treball que integren els grups professionals en general, i especialment el sistema de punts i la seva valoració pel que fa als operaris d'embotellament per tal d'establir un sistema objectiu i amb participació de la part social, que reguli les promocions del Grup 5 al Grup 4, a partir de les bases ja facilitades per la representació de l'empresa, i que s'unirà com a annex al conveni en el moment que estigui acordat, així com la major retribució derivada d'allò que preveu l'apartat 5 de l'article 14.

Annex I (2019). Sou base i antiguitat

GRUP	SOU BASE		TRIENNI	
	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
GRUP I	1.707,94	23.911,16	48,15	674,10
GRUP II	1.547,04	21.658,56	23,38	327,32
GRUP III	1.465,23	20.513,22	19,31	270,34
GRUP IV	1.407,35	19.702,90	17,33	242,62
GRUP V	1.306,20	18.286,80	14,47	202,58
GRUP VI	1.205,05	16.870,70	14,38	201,32
GRUP VII	1.003,01	14.042,14	9,44	132,16

Annex II (2019). Participació en beneficis

Valor lineal per a tots els grups: 2.284,17€

Annex II (2020). Participació en beneficis

Valor lineal per a tots els grups: 2.521,17€

Annex II (2021). Participació en beneficis

Valor lineal per a tots els grups: 2.763,17€

Annex II (2022). Participació en beneficis

Valor lineal per a tots els grups: 3.010,17€

Annex III (2019-2022). Dietes



Dieta completa: 28,03€

Mitja dieta: 16,75€

Annex IV (2019-2022). Plus d'assistència al treball

El valor teòric del plus d'assistència al treball serà de 187,24€