



RESOLUCIÓ de 19 de juny de 2020 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa CAN VICENÇ, SA, de Reus, per a l'any 2020 (codi de conveni núm. 43001522011996).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa CAN VICENÇ, SA, de Reus,, subscrit per les parts negociadores en data 13 de gener de 2020 i 26 de febrer de 2020, i presentat per les mateixes parts en data 20 de gener de 2020 i 27 de febrer de 2020, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, modificat pel Decret 234/2019, de 12 de novembre.

La tramitació d'aquest procediment va quedar suspesa en data 14.03.2020, d'acord amb la disposició addicional tercera del Reial decret 463/2020, de 14 de març, pel qual es declara l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada pel COVID-19. Amb efectes 1.06.2020, es reprèn el còmput del terminis administratius suspesos en el present procediment; de conformitat amb allò que disposen l'article 9 i la disposició derogatòria única del Reial decret 537/2020, de 22 de maig, pel qual es prorroga l'estat d'alarma declarat pel Reial decret 463/2020, de 14 de març, que conté la declaració de l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada per la COVID-19.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa CAN VICENÇ, SA, de Reus, per a l'any 2020, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament Treball, Afers Socials i Famílies a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 19 de juny de 2020

Marta Cassany Virgili
La directora dels Serveis Territorials

Transcripció del text literal signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa CAN VICENÇ, SA, de Reus, per a l'any 2020

Capítol 1. Àmbit d'aplicació

Article 1. Àmbit espacial

1.1. Determinació de les parts. El present Conveni s'ha negociat i subscrit entre la mercantil Can Vicenç, SA, amb domicili social al carrer dels Velers, 40-42, 43206 Reus, i la representació legal dels treballadors de l'empresa esmentada. Tot això, en base a la legitimació que tenen d'acord amb allò establert per l'article 87 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, per el que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (E.T.).

1.2. Àmbit personal, funcional i territorial. Afecta la totalitat de les persones treballadores existents en l'empresa i els que s'hi incorporin a partir d'aquest moment. S'exclou de l'àmbit d'aquest Conveni, el personal directiu que es preveu en els articles 1.3 c) i 2.1 a) del E.T.

Aquest Conveni té àmbit d'empresa, i afecta exclusivament a les persones treballadores de Can Vicenç, SA, i a tots els centres de treball existents i de nova creació única i exclusivament dins de la província de Tarragona.

Article 2. Àmbit temporal i denúncia

2.1. Vigència i durada. Aquest Conveni és vigent des del dia 1 de gener de 2020, amb independència de la data de la seva publicació i sense cap mena d'efecte retroactiu. La seva durada és d'un any, comptat a partir de la data d'entrada en vigor. Així doncs, conclou el 31 de desembre de 2020.

Tanmateix, si no hi ha denúncia de qualsevulla de les parts, o si no se'n proposa la seva revisió o rescissió, es prorroga tàcitament any rere any.

2.2. Revisió, rescissió i pròrroga. La denúncia, que es pot formular per qualsevulla de les parts, s'ha de formalitzar per escrit i s'ha de presentar per la part denunciant amb un mínim de un mes abans de la finalització de la seva vigència. Un cop denunciat el Conveni, i mentre no s'assoleix l'acord exprés, el seu contingut normatiu i obligacional continua vigent.

Les negociacions per al nou Conveni, s'han d'iniciar en la data que s'estableixi de mutu acord.

Capítol 2. Vinculació a la totalitat i garantia personal

Article 3. Vinculació a la totalitat

Les condicions que es pacten aquí, formen un tot únic, orgànic i indivisible i als efectes de la seva aplicació pràctica han de considerar-se globalment. En el supòsit que l'autoritat o jurisdicció competent, declari la nul·litat d'algun dels pactes d'aquest Conveni o, per alguna raó, quedi limitada la seva eficàcia, les parts han de prendre les mesures oportunes per tal d'adequar-lo a la legalitat.

Article 4. Garanties personals

Les condicions que s'estableixen en aquest Conveni tenen la consideració de mínimes. Els pactes individuals o col·lectius que impliquin condicions menys favorables són nuls.

A les persones que tenen reconegudes condicions més beneficioses, considerades en el seu conjunt i còmput anual, els han de ser mantingudes i respectades a títol personal.

Capítol 3. Interpretació i vigilància

Article 5. Interpretació

La interpretació d'allò pactat en aquest Conveni, correspon a la Comissió Paritària a què fa referència l'article següent. En cas de desacord, qualsevulla de les parts pot utilitzar les vies legals que cregui oportunes.

Article 6. Comissió Paritària

6.1. Es constitueix la Comissió Paritària formada per 4 membres, 2 en representació dels treballadors i treballadores i 2 representants de la patronal, que té atribuïda la interpretació de les normes d'aquest conveni i a la qual es poden adreçar tant les parts negociadores, com els empresaris o les persones treballadores individuals per sol·licitar interpretació autèntica. Quan la interpretació és a petició d'ambdues parts la decisió és executiva.

Quan qualsevol de les parts convoqui la comissió parietària, aquesta es reunirà en un màxim de 7 dies laborables.

6.2. La Comissió Paritària pren els seus acords per majoria dels seus membres; és de compliment obligat i s'entén interpretació autèntica del conveni. En cas de no existir acord, la controvèrsia pot sotmetre's al Tribunal Laboral de Catalunya perquè, d'acord amb la normativa, prèvia la possible conciliació o mediació, en cas de no assolir-se l'acord, dicti la resolució administrativa a la qual s'han de sotmetre les parts expressament.

6.3. Es fixa com a domicili de la Comissió Paritària, als efectes de notificació, per als representants dels empresaris i per els representants dels treballadors, el carrer Velers 40, 43206 de Reus.

6.4 Davant les discrepàncies que puguin sorgir sobre l'establert en el present Conveni, s'hauran de comunicar per escrit a la Comissió Paritària, que després de rebre la documentació, es reunirà en un termini de 7 dies a comptar des de la recepció de l'escrit i resoldrà també per escrit totes i cada una de les qüestions plantejades.

En el supòsit de que la comissió paritària, per qualsevol motiu no pugui resoldre el conflicte plantejat, així com per qualsevol no aplicació de les condicions de treball a que fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, les parts es sometent expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítol 4. Organització del treball

Article 7. Facultat d'organització

L'organització pràctica del treball en cada una de les seccions i dependències, és facultat de la direcció de l'empresa. Tot això, sense perjudici de les atribucions dels òrgans de representació dels treballadors.

Article 8. Jerarquia

Tot el personal ha de complir amb les seves obligacions laborals, observar les instruccions dels seus comandaments respectius i complir les seves ordres amb la màxima exactitud. Els superiors han de tenir la consideració i respecte adient en les seves relacions amb el personal subordinat.

Article 9. Facultats de la direcció

L'empresa pot adoptar els sistemes de racionalització, automatització i modernització que cregui oportuns i necessaris per tal de millorar els mètodes i la productivitat. A tall d'exemple són, a més, facultats de la direcció de l'empresa:

- L'exigència de vigilància, atenció i diligència en la cura de la maquinària, l'utilatge i les eines.

Els canvis de lloc de treball, i la redistribució del personal en el si dels centres de treball d'acord amb les necessitats de l'organització i de la producció.

Article 10. Obligacions de la direcció de l'empresa

Són les següents:

- Informar els representants dels treballadors, de conformitat i d'acord amb la legislació vigent, sobre les modificacions de caràcter general en l'organització del treball, sense perjudici de les facultats de la direcció de l'empresa.
- Establir i confeccionar les nòmines de forma clara i senzilla per tal que puguin ésser compreses fàcilment per les persones treballadores.
- Estimular les iniciatives de qualsevol treballador/a, per tal de millorar i perfeccionar la productivitat, la seguretat o l'ergonomia en el si de l'empresa.
- Adoptar les mesures adients per tal que les persones treballadores rebin les informacions necessàries en relació amb: els riscos per la seguretat i la salut; les mesures i activitats de protecció i prevenció; les mesures a adoptar en cas d'emergència.
- Reconèixer la igualtat entre ambdós sexes, evitant qualsevol tipus de discriminació i retribuir en treballs d'igual valor, el mateix salari a la dona i a l'home.

Capítol 5. Classificació del personal

Article 11. Estructura professional

L'estructura professional recollida en aquest article introdueix una millor racionalització dels esquemes productius i les diverses comeses que es realitzen en els diferents àmbits d'aplicació d'aquest Conveni. Es distribueixen en els grups següents:

Grup a: Personal d'obra i restauració

Oficial de 1a

Oficial de 2a

Ajudant/a
Aprenent/a

Grup b: Personal mercantil
Dependent/a
Ajudant/a de dependent
Aprenent/a

Grup c: Personal serveis complementaris
Oficial manteniment
Magatzemer
Ajudant/a magatzem
Ajudant/a manteniment
Xofer repartidor/a
Repartidor/a
Peó especialitzat/da
Peó de neteja

Grup d: Personal administratiu
Oficial de 1a
Oficial de 2a
Auxiliar administratiu/va
Aspirant administratiu/va

Grup e: Personal directiu i tècnic; caps i caps mitjans
Director/a general/Gerent/a
Director/a comercial
Director/a tècnic
Cap d'àrea
Tècnic/a superior
Tècnic/a mitjà
Tècnic/a auxiliar
Encarregat/da

Article 12. Lloc de treball

És el conjunt d'activitats o funcions principals i complementàries assignades. Agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació i pot incloure distintes especialitats professionals.

Article 13. Mobilitat funcional

La mobilitat funcional a ser possible es realitzarà entre llocs de treball d'un mateix grup professional.

En el supòsit que l'exposat en el punt anterior no sigui possible, i per tant sigui necessària la realització de funcions corresponents a un altre grup professional, hauran d'existir raons tècniques i/o organitzatives que ho justifiquin i única i exclusivament per al temps imprescindible per a la atenció.

L'empresa buscarà l'existència que el treballador o treballadors afectats per la mesura disposin dels coneixements directius, tècnics, professionals o administratius suficients per

garantir el bon funcionament de l'empresa. En tot el que afecta a la mobilitat funcional s'estarà a l'establert en l'art, 39 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol 6. Contractació

Article 14. Ingrés

Qualsevol ingrés en l'empresa s'ha de realitzar a títol de prova. Un cop transcorregut sense denúncia de les parts, el treballador/a ha de continuar a l'empresa d'acord amb la naturalesa i les condicions del seu contracte de treball.

Article 15. Tipus de contracte

15.1. Contractació eventual. Tenint en compte les especials necessitats i característiques de l'activitat que comporten freqüents períodes d'acumulació de feina i excessos de comandes, l'empresa pot concertar contractes eventuais a l'empara del que disposen aquest Conveni col·lectiu i en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors i Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre. S'entén a tots els efectes previnguts en aquest precepte que hi concorren les circumstàncies previstes a les citades normes, amb la simple remissió al present article d'aquest Conveni, realitzada en el contracte de treball. Quan es concerti aquest contracte per temps inferior al màxim establert, es podrà prorrogar una sola vegada per acord entre les parts.

15.2. Altres contractes de treball. A més, s'entenen incorporades a aquest Conveni, totes aquelles formes de contractació reconegudes oficialment i les que la llei permeti o prevegi per al futur.

Article 16. Contractes formatius

En cap cas es podran assignar tasques de peonatge, o càrrega als treballadors subjectes a contractes formatius.

Article 17. Assignació de lloc de treball i remuneració

A l'ingressar en la plantilla, a cada persona treballadora li ha de ser assignat el grup professional que correspon al seu lloc de treball. A tots els efectes es consideren categories equivalents les de pastisser, flequer i restauració. La retribució és la fixada en les taules salarials de l'annex .

Article 18. Període de prova

Qualsevol ingrés en l'empresa es realitzarà a títol de prova. La seva durada no pot excedir dels sis mesos per als tècnics titulats/as, ni de dos mesos per a la resta del personal.

Capítol 7. Règim de treball

Article 19. Jornada laboral

19.1. La jornada laboral queda establerta en 40 hores setmanals de treball efectiu, de mitjana, ja sigui setmana a setmana o amb els còmputos corresponents segons els torns de treball. La jornada laboral anual serà de 1.752 hores de treball efectiu. La jornada de diumenge queda limitada a vuit hores continuades.

19.2. L'empresa pot distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 15% per cent de la jornada de treball. Aquesta distribució ha de respectar en tot cas els períodes mínims de

descans diari i setmanal legalment establerts; i la persona treballadora ha de conèixer amb un preavis mínim de cinc dies el dia i l'hora de la prestació de treball que en resulta. El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu, no pot ser superior a deu hores diàries.

19.3. Ateses les característiques especials de l'activitat de l'empresa, en les vespres de les festes tradicionals, pot ampliar-se la jornada laboral, amb un màxim de setanta hores l'any.

19.4. No es computa com a jornada laboral el temps empleat en canviar-se de roba; ni el invertit en fitxar; ni el del frigoriferi; ni el de les visites mèdiques. No obstant això, l'empresa abonarà el temps que s'utilitzi per a visites mèdiques, fins a un màxim de dues hores i amb el límit de vuit a l'any sempre que es realitzin amb metges de la Seguretat Social i es presenti el justificant expedit pel facultatiu. Si la visita es fora de la província es podran utilitzar les 8 hores de un sol cop.

Article 20. Torn rotatori

La durada dels torns és, com a norma general, de 8 hores ordinàries de treball efectiu cadascun.

Article 21. Puntualitat

Tothom ha d'observar la més estricta puntualitat en els seus horaris de treball. El control d'entrada i de sortida, s'ha de fer amb l'equip i la roba de treball.

Article 22. Festius

S'han de treballar els festius assenyalats com a no recuperables. L'empresa pot optar entre el seu abonament com a hores extraordinàries, o el corresponent descans compensatori durant els quatre mesos següents a la seva realització.

Article 23. Vacances

23.1. Per a tot el personal de l'empresa s'estableixen 30 dies naturals de vacances per any treballat, retribuïdes a raó del salari base i, a qui ho percebi complement, "ad personam". El personal amb una antiguitat inferior a l'any, ha de gaudir de la part proporcional que li correspongui.

23.2. El període de vacances, i la data del seu gaudi, s'han de fixar de mutu acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors. Sense menystenir l'organització del treball, s'han d'atendre les preferències dels treballadors/es, especialment en els casos de maternitats i paternitats recents.

23.3. El calendari de vacances, s'ha de confeccionar de forma que permeti als interessats planificar el seu gaudi amb prou temps que, en qualsevol cas, ha de ser com a mínim de dos mesos.

Capítol 8. Permisos i llicències

Article 24. Llicències sense sou

Es produeixen únicament per acord i prèvia sol·licitud del treballador amb quinze dies de temps, com a mínim. En qualsevol cas la seva concessió és una facultat de l'empresa i és condicionada a les necessitats del servei.

Article 25. Permisos retribuïts

Tenen la consideració de permisos retribuïts les autoritzacions que, amb avís previ i justificació, s'atorguen per a faltar a la feina, durant el temps i pels motius següents:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni. Aquest permís també el podran gaudir aquelles persones que realitzin la inscripció en el registre municipal o autonòmic de parelles de fet. En el cas de les parelles de fet, el posterior matrimoni amb la mateixa persona inscrita en el registre corresponent no donarà lloc a un nou permís.
2. Dos dies per la mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereix repòs domiciliari, de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Si per aquest motiu el treballador ha de fer un desplaçament, el termini és de quatre dies.
3. Un dia per trasllat del domicili habitual, ampliable en un dia més si és de diferent municipi.
4. Durant el temps indispensable, pel compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic i personal, comprés l'exercici del sufragi actiu. Quan en una norma legal hi consta un període determinat, s'ha d'observar el que s'hi disposa quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
5. Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts en aquest Conveni. En aquests casos la persona treballadora té dret al mateix salari que si hagués treballat al seu lloc de treball habitual.
6. Permís per cura del lactant. Les persones treballadores per cura del lactant menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en cas de part múltiple. Qui exerceix aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en 14 jornades laborables completes.
7. Qui per raons de guarda legal té directament al seu càrrec algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceix una activitat retribuïda té dret a una reducció de la jornada laboral diària, amb la disminució proporcional del salari, d'entre almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada. Té el mateix dret qui s'hagi de fer càrrec directament d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si sol, i que no exerceix cap activitat retribuïda.

Capítol 9. Estructura salarial i extrasalarial

Article 26. Salari base

És aquella part de la retribució del treballador que, meritada i cobrada mensualment, s'estableix a la taula salarial de l'annex 1 d'aquest Conveni.

Article 27. Supressió del plus conveni.

Les parts signants del conveni acorden la supressió definitiva del plus conveni.

Article 28. Gratificacions extraordinàries d'estiu i Nadal

S'acorden dues pagues extraordinàries l'any de meritació anual. S'han d'abonar durant la primera quinzena dels mesos de juliol i desembre respectivament. L'import de cada una ha de ser el corresponent a una mensualitat de salari base, i qui ho percebi, com-plement "ad personam".

28.1. A totes les persones treballadores afectades se'ls abonarà una gratificació extraordinària el mes de juliol i desembre en la quantia establerta en l'annex I del conveni.

28.2. Les pagues extraordinàries es reportaran de la següent forma:

- Paga extraordinària d'estiu: de l'1 de juliol al 30 de juny.
- Paga extraordinària de Nadal: de l'1 de gener al 31 de desembre.

28.3. La paga extraordinària d'estiu s'abonarà abans del 15 de juliol i la de Nadal abans del 20 de desembre. A elecció de l'empresa, poden ser prorratejades en dotze mensualitats. No s'abonaran durant els processos de suspensió del contracte de treball previstos en l'article 45 de l'Estatut dels Treballadors.

28.4 El personal que ingressi o cessi en el transcurs del semestre natural percebrà les pagues extraordinàries en proporció al temps de permanència en l'empresa. El personal que presti serveis en jornada reduïda o temps parcial, percebrà les pagues extraordinàries en proporció al temps efectiu de treball.

Article 29. Hores extraordinàries

Com a màxim, es poden realitzar 70 hores extraordinàries l'any, si bé amb aquests efectes, no s'han de computar les compensades mitjançant descans durant els quatre mesos següents a la seva realització.

No s'han de considerar extraordinàries les hores de treball que ultrapassin la jornada de 40 hores setmanals, si no superen la jornada ordinària anual o de cicles inferiors en la distribució setmanal que s'hagi pactat. I tampoc s'han de tenir en compte, als efectes de còmput del nombre màxim, l'excés de les hores treballades per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents.

Article 31. Dietes.

Les dietes són percepcions econòmiques extrasalarials de caràcter irregular i tenen com a finalitat rescabalar o compensar les despeses realitzades com a conseqüència del desplaçament del treballador per necessitats del treball.

- Dieta completa. Es percebrà dieta completa quan, com a conseqüència de les necessitats del treball la persona treballadora hagi de pernoctar fora de la seva residència habitual.
- Quilometratge. El treballador percebrà quilometratge quan, com a conseqüència de les necessitats del treball, hagi de realitzar desplaçaments en automòbil de la seva propietat. Aquest treballador ha de tenir en regla: el permís de conduir; les assegurances corresponents, que han de cobrir qualsevol contingència sobrevinguda a ell o a terceres persones; i la inspecció tècnica de vehicles.

Els imports mínims a abonar per cada un dels conceptes descrits en aquest article son els següents:

Dieta completa	55,00 €
Quilometratge	0,29 €

Capítol 10. Prevenció de riscos, seguretat i higiene

Article 32. Riscos laborals

En tot cas, s'ha d'observar allò disposat en la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, el RD 39/1997 de 17 de gener, i la resta de disposicions vigents.

Els delegats de prevenció han de tractar de millorar la seva funció i han d'infondre a tots la importància dels conceptes d'aquesta matèria. A més s'encarreguen de vigilar l'aplicació de tota la normativa legal o convencional amb la màxima diligència i interès.

Article 33. Roba de feina

L'empresa ha de facilitar l'equip necessari per a realitzar la feina en bones condicions de seguretat i higiene. Així mateix s'han de lliurar dues còpies o gorres l'any, l'ús de les quals és obligatori per al grup professional a), el personal d'obra i restauració. Les persones que utilitzen roba i equip de treball lliurats per l'empresa, els han de conservar en bon estat, llevat del deteriorament natural per l'ús.

Article 34. Reconeixements mèdics

L'empresa amb una precocitat anual o en defecte del que disposi el protocol establert de vigilància de la salut, i segons l'establert en l'art. 22 de la llei 31/1995 del 8 de novembre de prevenció de riscos laborals, disposarà de tot el necessari per tal que tots els seus treballadors tinguin dret a un reconeixement mèdic adequat als riscos als que està sotmès segons el seu pla de prevenció.

Capítol 11. Dret de representació col·lectiva

Article 35. Competències

Les parts, conscients de la necessitat d'unes relacions laborals harmòniques i concordants amb una dinàmica social fluïda, acorden, en relació amb els òrgans de representació dels treballadors, observar en qualsevol moment tant allò que disposa el títol 2 de l'Estatut dels treballadors, com en la Llei 31/ 1995, de 8 de novembre, i RD 39/1997, de 17 de gener.

Article 36. Garanties i crèdit d'hores mensuals

Són les que disposa l'article 68 de l'Estatut dels treballadors. Quant al crèdit horari, els representants legals dels treballadors podran acumular les hores en un o alguns dels seus components, sense ultrapassar el màxim total anual i conforme a l'escala que estableix l'esmentada disposició.

Capítol 12. Règim assistencial

Article 37. Incapacitat temporal

La persona en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident laboral o de malaltia professional, ha de percebre un complement fins assolir el 100 per cent del seu salari real, des del primer dia fins un màxim de nou mesos.

Capítol 13. Infraccions i sancions

Article 38. Faltes del personal

Es consideren faltes les accions o omissions en què incorrin les persones treballadores, quan suposen incompliments contractuals voluntaris i culpables o menyscapse intencionat dels deures o les obligacions imposades per les disposicions legals vigents o pel present Conveni.

Article 39. Classificació de les faltes

Les faltes es classifiquen en lleus, greus i molt greus, atenent els criteris següents: gravetat de la infracció i grau de voluntarietat; imprudència, intencionalitat i malícia; reincidència i reiteració; perjudici causat a persones o a béns.

Article 40. Faltes lleus

Són faltes lleus:

1. Fins a quatre faltes de puntualitat, amb retard superior a deu minuts, sense justificació i un període de trenta dies naturals.
2. Faltar un dia a la feina, sense justificar en un període de trenta dies.
3. No tramitar l'avís corresponent quan es falta a la feina per un motiu justificat.
4. No trametre en els terminis reglamentaris el comunicat de baixa corresponent en situació d'incapacitat temporal o els comunicats de confirmació successius.
5. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili o els canvis experimentats a la família.
6. La falta d'higiene i/o de neteja.
7. No avisar el superior immediat dels defectes advertits en el material, o la seva necessitat per a seguir la feina.
8. Els retards no justificats en el compliment de les ordres donades o en les feines encomanades.
9. Les discussions o les distraccions que perjudiquen el funcionament normal del servei.
10. L'abandó de la feina sense causa justificada.

Article 41. Faltes greus

Es consideren faltes greus:

1. La reincidència de qualsevol falta lleu en un període de tres mesos.
2. De cinc a nou faltes de puntualitat sense justificar, superiors als deu minuts i en un període de trenta dies.
3. Faltar de dos a tres dies a la feina sense justificar, en un període de trenta dies naturals.
4. Totes les comeses contra la disciplina del treball o contra el respecte degut als seus companys i companyes, als superiors i als subordinats.
5. Simular la presència d'un altre persona, fixant, contestant o signant per ella.
6. La negligència, la desídia o la imprudència en el treball.
7. Retirar sense autorització els dispositius de seguretat de les màquines, o no observar les mesures de seguretat, higiene o prevenció de riscos.
8. L'embriaguesa ocasional durant la feina.
9. L'ocultació maliciosa d'errades pròpies. Anomalies d'importància en les instal·lacions, maquinària, matèries primeres, procés productiu, o fets que ocasionin perjudicis greus a l'empresa o posin en perill les persones o les instal·lacions.
10. Simular malaltia, o demanar permís al·legant causes inexistents.
11. La disminució continuada en el rendiment de la feina normal.
12. Fumar a les àrees prohibides.
13. Adormir-se durant l'execució de la feina.

Article 42. Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus:

1. Deu faltes o més, de puntualitat sense justificar, superiors als deu minuts i en un període de trenta dies naturals.
2. Faltar quatre o més dies a la feina, sense justificar, en un període de trenta dies naturals.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades. El furt i el robatori als seus companys de feina, a l'empresa o qualsevol altra persona dintre o fora de les dependències en acte de servei.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes als productes acabats, matèries primeres, envasos, estris, ferramentes, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, mobiliari, eines o documents de l'empresa.
5. La violació del secret de correspondència o documents reservats de l'empresa, així com donar a conèixer o difondre dades de reserva obligada.
6. La dedicació a activitats que impliquin competència deslleial.
7. Les baralles o batusses i els maltractaments de paraula o fet als companys/es, als subordinats, als superiors i als clients.
8. La desobediència i el trencament deliberat de la disciplina que comportin perjudici greu i notori per l'empresa.
9. L'embriaguesa o blasfèmia habitual.
10. La transgressió de bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'execució de la feina. Entre d'altres, tenen aquesta consideració:
La reincidència en la suplantació d'una persona; la simulació per obtenir una baixa o perllongar-la, o treballar estant en situació d'incapacitat temporal.
11. La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat.
12. La reincidència en la comissió de tres faltes greus, encara que de naturalesa distinta, sempre que es cometin en un període d'un any.

Article 43. Sancions

Les sancions imposables, van en funció de la falta comesa i són les següents:

1. Sancions per faltes lleus:
 - Amonestació verbal
 - Amonestació per escrit
 - Suspensió d'ocupació i de sou durant un dia
2. Sancions per faltes greus:
 - De 2 a 15 dies de suspensió d'ocupació i de sou
3. Sancions per faltes molt greus:
 - Suspensió d'ocupació i sou de 16 a 60 dies
 - Acomiadament

Les sancions poden imposar-se sense perjudici de passar el tant de culpa a la jurisdicció competent, quan els fets poden constituir delictes.

Article 44. Prescripció de faltes

Les faltes lleus prescriuen als deu dies; les greus als vint dies; les molt greus als seixanta dies; totes a comptar des de la data en què l'empresa en tingui coneixement.

Capítol 14 . Regles generals

Article 45. Compensació i absorció

L'absorció i la compensació pot operar quan els salaris realment abonats, en el seu conjunt i en còmput anual, són més favorables que els que es fixen en aquest Conveni.

Article 46. Cessament voluntari

En cas de cessament voluntari de la persona treballadora, aquesta ho ha de preavisar; per escrit i en quinze dies de temps, com a mínim. En cas d'incomplir aquesta obligació, li han de ser descomptats tants dies com hagi deixat de preavisar.

Article 47. Dret supletori

En allò no previst en aquest Conveni, s'ha d'observar el que s'estableix en el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i en les altres disposicions d'aplicació general.

Annex 1

Taula salarial 2020

	Salari base	Paga extra de juliol	Paga extra de Nadal	Import anual
Personal d'obrador i restauració				
Oficial 1a	1.071,50	1.071,50	1.071,50	15.001,00
Oficial 2a	960,00	960,00	960,00	13.440,00
Ajudant	950,00	950,00	950,00	13.300,00
Aprenents	SMI VIGENT	SMI VIGENT	SMI VIGENT	SMI VIGENT
Personal mercantil				
Dependent/a	960,00	960,00	960,00	13.440,00
Ajudant dependent/a	950,00	950,00	950,00	13.300,00
Aprenents (SMI)	SMI VIGENT	SMI VIGENT	SMI VIGENT	SMI VIGENT
Personal de serveis complementaris				
Oficial manteniment	1.071,50	1.071,50	1.071,50	15.001,00
Magatzemer	1.050,00	1.050,00	1.050,00	14.700,00
Ajudant/a	960,00	960,00	960,00	13.440,00
Xofer repartidor/a	1.071,50	1.071,50	1.071,50	15.001,00
Repartidor/a	960,00	960,00	960,00	13.440,00
Peó especialitzat/da	960,00	960,00	960,00	13.440,00
Peó de neteja	950,00	950,00	950,00	13.300,00
Personal administratiu				
Oficial 1a	1.071,50	1.071,50	1.071,50	15.001,00
Oficial 2a	960,00	960,00	960,00	13.440,00
Auxiliar	950,00	950,00	950,00	13.300,00
Personal directiu; caps i caps mitjans				
Director/a general/gerent/a	1.785,75	1.785,75	1.785,75	25.000,50
Cap d'àrea (administratiu/fabricació/vendes)	1.571,43	1.571,43	1.571,43	22.000,02
Tècnic nivell superior	1.250,00	1.250,00	1.250,00	17.500,00
Tècnic nivell mitjà	1.100,00	1.100,00	1.100,00	15.400,00
Tècnic auxiliar	1.000,00	1.000,00	1.000,00	14.000,00

Encarregat/da	1.300,00	1.300,00	1.300,00	18.200,00
---------------	----------	----------	----------	-----------