



# Convenio Colectivo Caramelos y Chicles de Lleida

<b>ÁREA</b>	Lleida	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Provincial
<b>CÓDIGO</b>	79100015062016	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	2018/07/11
<b>VIGENCIA</b>	2017/07/06 — 2019/12/31	<b>DURACIÓN</b>	DOS AÑOS Y ME
<b>PUBLICACIÓN</b>	DOGC 7661 CORRECCIÓN		
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-caramelos-y-chicles-de-lleida/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-caramelos-y-chicles-de-lleida/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Caramelos y Chicles. Última actualización a: 11-07-2018 Vigencia de: 06-07-2017 a 31-12-2019. Duración DOS AÑOS Y ME. Última publicación en DOGC 7661 del tipo: CORRECCIÓN.

## Convenio

## Índice

EXTENSIÓN (DOGC Núm. 7579 - 15.3.2018)

RESOLUCIÓN TSF/3108/2017, de 22 de diciembre, sobre la solicitud de renovación de la extensión del Convenio colectivo del sector de chocolates y bombones de la provincia de Barcelona para los años 2017-2019 (código de convenio 08100015012014) al sector de caramelos y chicles en el ámbito de Barcelona, Lleida y Tarragona, así como a las empresas cuya actividad sea la fabricación de cacao, chocolate y derivados de las provincias de Tarragona y Lleida (código extensión de convenio 79100015062016).

Antecedentes de hecho

1. El Sr. Bernardo Forts Lorenzo, por parte de la representación social de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la UGT de Cataluña, mediante escrito presentado en el REGCON en fecha 27/11/2017, solicita la renovación de la extensión del Convenio colectivo del sector de chocolates y bombones de la provincia de Barcelona (código de convenio 08100015012014) al sector de caramelos y chicles en el ámbito de Barcelona, Lérida y Tarragona, así como a las empresas cuya actividad sea la fabricación de cacao, chocolate y derivados de las provincias de Tarragona y Lérida, de conformidad con lo que dispone el artículo 10 del Real decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos (en adelante RD 718/2005).
2. El convenio colectivo del cual se solicita la renovación de la extensión se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona, de fecha 8 de noviembre de 2017. De conformidad con el artículo 3 del convenio, éste

tiene una vigencia desde la fecha de firma hasta el 31/12/2019.

3. Los motivos en que se fundamenta la renovación de la solicitud de extensión del convenio de referencia son los siguientes:

No ha habido modificación de las circunstancias que dieron lugar a la extensión del Convenio colectivo del sector de chocolates y bombones de la provincia de Barcelona para los años 2015 y 2016 (código de convenio 08100015012014) al sector de caramelos y chicles en el ámbito de Barcelona, Lérida y Tarragona, así como a las empresas cuya actividad sea la fabricación de cacao, chocolate y derivados de las provincias de Tarragona y Lérida, mediante resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo de fecha 15 de marzo de 2016, las circunstancias siguientes:

Imposibilidad para la negociación de un Convenio colectivo para el sector de caramelos y chicles en el ámbito de Barcelona, Lérida y Tarragona, así como para el sector de la fabricación de cacao, chocolate y derivados de las provincias de Tarragona y Lérida. Esta solicitud viene derivada de la falta de partes legitimadas, a causa de la disolución de la Patronal del sector denominada ARITA, para negociar y con la finalidad de evitar el perjuicio derivado del vacío normativo que se produce en las relaciones laborales en el ámbito de referencia, teniendo en cuenta que el convenio colectivo del que se pretende la extensión pertenece al mismo o similar ámbito funcional o presenta características económico-laborales equiparables.

Que hasta la firma del primer Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates de la provincia de Barcelona, el cual fue publicado en el BOP el 10 de febrero de 2014, el citado convenio se denominaba Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles de las provincias de Barcelona, Lérida y Tarragona, regulando las relaciones laborales y las condiciones económico-laborales en el ámbito funcional y territorial en lo que hoy solicitamos la extensión.

Que, en fecha 15 de marzo de 2016, la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias dictó resolución en la cual estimó la extensión del Convenio colectivo del sector de chocolates y bombones de la provincia de Barcelona (código de convenio 08100015012014) al sector de caramelos y chicles en el ámbito de Barcelona, Lérida y Tarragona, así como a las empresas cuya actividad sea la fabricación de cacao, chocolate y derivados de las provincias de Tarragona y Lérida, con efectos 14 de octubre de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016 (código extensión de convenio 79100015062016).

Que el pasado 8 de noviembre de 2017, se procedió a la inscripción y la publicación en el BOP del Convenio colectivo del sector de chocolates y bombones de la provincia de Barcelona para los años 2017-2019.

4. Junto con el escrito de solicitud, constan aportados un certificado acreditativo de la legitimación para solicitar la extensión, una memoria descriptiva de los perjuicios que la ausencia de convenio provoca en las empresas y trabajadores afectados y sobre los elementos que permitan valorar la conveniencia de la extensión, el Convenio colectivo del sector de chocolates y bombones de la provincia de Barcelona para los años 2017-2019 y la resolución de fecha 15 de marzo de 2016 de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo en la cual se estimó la extensión.

5. Consta en el expediente la siguiente documentación que ha sido recabada por la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, en calidad de órgano instructor del procedimiento:

Solicitud de informe, de conformidad con lo que dispone el artículo 6.1.b) del RD 718/2005, a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal y autonómico: CCOO de Cataluña, Fomento del Trabajo Nacional; FEPEME; PIMEC; UGT; CCOO; CEOE y CEPYME.

Informe favorable emitido por la secretaría de acción sindical y política sectorial de CCOO de Cataluña, presentado en fecha 18/12/2017, y carta de la CEOE de fecha 19/12/2017 comunicando que teniendo en cuenta

que el ámbito de la extensión no excede el de la comunidad autónoma, entienden que el informe tiene que ser emitido por las asociaciones empresariales más representativas en el ámbito de Cataluña. Las restantes organizaciones no han emitido informe.

6. En fecha 5/12/2017, se solicitó a la Secretaria del Consejo de Relaciones Laborales el informe preceptivo a que hace referencia el artículo 7 del RD 718/2005, en relación con el artículo 16 del Decreto 29/2008, de 29 de enero, de organización y funcionamiento del Consejo de Relaciones laborales. Esta solicitud interrumpe el cómputo de los plazos de los trámites sucesivos, al tener la consideración de determinante.

7. En fecha 14/12/2017 se remitió el informe favorable de la renovación de la extensión de la Comisión Técnica de Negociación Colectiva del Consejo de Relaciones Laborales.

#### Fundamentos de derecho

1. La competencia para conocer el presente expediente y resolverlo es atribuida a esta Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo de conformidad con lo que disponen el artículo 92 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (en adelante TE); el artículo 10.3 del Real decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos (en adelante RD 718/2005), el artículo 2.3.c) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña.

2. La organización sindical Unión General de Trabajadores de Cataluña se encuentra legitimada para solicitar la renovación de la extensión del convenio de referencia, y eso de conformidad con el artículo 3.2 del RD 718/2005, ya que reúne los requisitos establecidos en el artículo 87.2 del TE, al tener la consideración de sindicato más representativo.

3. En el supuesto de estudio, de conformidad con los datos del expediente, concurren los requisitos establecidos en el artículo 92.2 de lo TE y el artículo 1.2 del RD 718/2005, como son la imposibilidad de suscribir, en el ámbito por el cual se solicita la extensión, un convenio colectivo por la ausencia de partes legitimadas al efecto, así como la inexistencia de un convenio en vigor de ámbito superior al de empresa que pertenece en el mismo o similar ámbito funcional y territorial.

De acuerdo con el artículo 10 del RD 718/2005 mencionado, sustituido un convenio extendido por un nuevo convenio colectivo, las partes legitimadas podrán solicitar que se dicte una nueva resolución sobre la necesidad de extender el nuevo convenio publicado por no haberse modificado las circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial, en el plazo de un mes contado desde la publicación en el diario oficial correspondiente del nuevo convenio colectivo.

4. Consta en el expediente certificado emitido por la secretaria general del consejo de Relaciones Laborales, en fecha 22/12/2017, en el cual la Comisión Técnica de Negociación Colectiva del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, en la reunión de 14 de diciembre de 2017, adoptó el acuerdo de informar favorablemente sobre la extensión del convenio del sector de chocolates de la provincia de Barcelona para los años 2017-2019 (código de convenio 08100015012004) al sector de chicles y caramelos de las provincias de Barcelona, Lérida y Tarragona y al sector de fabricación de cacao, chocolate y derivados de las provincias de Tarragona y Lérida, una vez valorados los requisitos del RD 718/2005.

Vistos los preceptos legales mencionados y otros de general aplicación,

Resuelvo:

— 1 Estimar la renovación de la solicitud de extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates y bombones de la provincia de Barcelona para los años 2017-2019 (código de convenio 08100015012014) al sector de caramelos y chicles en el ámbito de Barcelona, Lérida y Tarragona, así como a las empresas cuya actividad sea la fabricación de cacao, chocolate y derivados de las provincias de Tarragona y Lérida (código de extensión de convenio 79100015062016), con efectos desde el 6 de julio de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019.

— 2 Disponer la inscripción de la renovación del acuerdo de extensión del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo y, como anexo, el texto del convenio colectivo que se extiende.

— 3 Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes, y como Anexo, el texto del convenio colectivo que se extiende.

Mediante este documento se notifica esta resolución a los interesados en la forma establecida en los artículos 40 a 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, haciéndoles saber, de acuerdo con el artículo 88.3 de la ley mencionada, el derecho que lo asiste para presentar recurso de alzada delante de la Secretaría General del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de la notificación, de conformidad con lo que establecen los artículos 112.1, 121 y 122 de ley mencionada.

Barcelona, 22 de diciembre de 2017

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

## **III CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE CHOCOLATES DE LA PROVINCIA DE BARCELONA**

Determinación de las partes

El presente Convenio colectivo se acuerda entre la organización empresarial CHOCOBARNA de una parte, y las organizaciones sindicales CCOO de Industria de Cataluña, y FICA UGT de Cataluña, de la otra.

### **Capítulo 1 Disposiciones Generales**

---

#### **Artículo 1 Ámbito funcional**

Las disposiciones de este Convenio colectivo de trabajo, regularán las relaciones laborales de la totalidad de las empresas y trabajadores de las actividades económicas de chocolates, integradas por la transformación, y/o fabricación, y/o la distribución, y/o la comercialización del chocolate, y/o el cacao.

#### **Artículo 2 Ámbito territorial**

La eficacia y obligatoriedad del presente Convenio colectivo de trabajo, alcanza los límites territoriales de la provincia de Barcelona, es por eso que quedarán afectadas por él todas las empresas, fábricas, sucursales, almacenes y depósitos u oficinas que estén domiciliados y establecidos dentro del mencionado límite.

### **Artículo 3 Vigencia y duración**

El presente Convenio colectivo tendrá vigencia desde la fecha de su firma, hasta el 31 de diciembre de 2019. Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio tanto para su rescisión como para su revisión, con una antelación de 2 meses.

Transcurridos 18 meses desde la denuncia del convenio, sin que se haya acordado un nuevo convenio, aquel perderá vigencia y se aplicará, si hay, el Convenio colectivo de ámbito superior que fuera aplicable.

### **Artículo 4 Comisión paritaria**

Según lo que dispone el artículo 91 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se establece una Comisión paritaria para la interpretación de las controversias que se deriven de la aplicación del contenido de este convenio y todas aquellas cuestiones que le sean atribuidas por las partes de mutuo acuerdo.

Sin embargo, tendrá competencia en la resolución de los supuestos de desacuerdo, en relación a la inaplicación de las condiciones establecidas en el Convenio colectivo, de conformidad en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

Estará formada por cuatro representantes de las empresas y por cuatro representantes de los trabajadores, ambas representaciones podrán estar asistidas de asesores con voz pero sin voto. Los mencionados representantes, de la parte económica y social, tendrán que ser miembros de la Comisión negociadora o deliberadora del presente Convenio colectivo de trabajo.

El procedimiento para llevar a cabo aquello que se ha pactado en el párrafo anterior será el siguiente:

1. La parte afectada se tendrá que dirigir a la Comisión paritaria mediante escrito en el cual exprese la controversia de la que se trate.
2. En el plazo de quince días la Comisión paritaria se tendrá que pronunciar al respecto.
3. Las decisiones de la comisión se adoptarán por mayoría de votos de cada representación.
4. En caso de no haber acuerdo entre las partes, estas se someterán a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Todo lo que se ha dicho se entiende sin perjuicio del derecho que asiste a las partes de acciones ante la Jurisdicción Laboral.

### **Artículo 5 Absorción y compensación**

Operará, con carácter general, y para el todo el personal, la absorción y compensación, según el previsto a la legislación vigente a cada momento.

No obstante el anterior y, en relación al personal de alta a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, no será absorbible ni compensable, un importe equivalente al 35% de las mejoras salariales voluntarias, con respecto al salario convenio, no sujetas al cumplimiento de ninguna condición específica, y que vinieran percibiendo a fecha de entrada en vigor del convenio.

### **Artículo 6 Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de**

## **oportunidades entre mujeres y hombres**

Las empresas afectadas por el presente convenio, tienen el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

En todo caso, las empresas con una plantilla superior a 250 trabajadores, tendrán que negociar planes de igualdad, con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## **Capítulo 2 Organización, prevención e higiene**

---

### **Artículo 7 Ropa de trabajo**

El personal se tendrá que presentar a su puesto de trabajo limpio y con la ropa de trabajo limpia. La ropa de trabajo entregada por las empresas será de utilización obligatoria para los trabajadores.

En las zonas de producción y envase, no se podrán llevar objetos que sean susceptibles de caer, desprenderse o que presenten problemas de higiene como joyas, relojes, anillos, cadenas, pendientes u ornamentos.

Las cofias o gorras son de uso obligatorio para todo el personal que trabaje o tenga acceso a las zonas de trabajo y almacenes.

En todo el no previsto en esta materia hay que atenerse a lo que disponen la Ley de prevención de riesgos laborales, Ley 31/95 de 8 de noviembre.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores/oras la ropa de trabajo que se menciona a continuación:

- a) Chaquetas cortas, batas, ranas o equivalentes.
- b) Gorras y cofias.
- c) Pantalones.
- d) Guantes.
- e) Delantales y secadores.
- f) Máscaras.
- g) Botas de agua para los trabajadores/ras que efectúen las tareas de limpieza.

Se dotará a los trabajadores/oras que estén expuestos a temperaturas de 17°C o inferiores de la ropa de trabajo adecuado para combatir el frío a sus puestos de trabajo que, como mínimo serán los siguientes:

- a) Camisetas afelpadas.
- b) Braga.
- c) Calzado apropiado.
- d) Guantes (personal de cámaras).

### **Artículo 8 Manipuladores/as de alimentos**

Los/las trabajadores/ras que por su actividad laboral tienen contacto directo con los alimentos durante su preparación, fabricación, transformación, elaboración, envasado, almacenado, transporte, distribución, venta, suministro y servicio al consumidor tendrán que cumplir plenamente las normas vigentes en esta materia.

Cualquier persona que sufra una enfermedad de transmisión alimenticia o que esté afectada, entre otras patologías, de infecciones cutáneas o diarrea, que puedan causar la contaminación directa o indirecta de los alimentos con microorganismos patógenos, tendrá que informar sobre la enfermedad o sus síntomas al responsable específico o servicios médicos designados por la empresa, con la finalidad de valorar conjuntamente la necesidad de someterse a examen médico y, en caso necesario, su exclusión temporal de la manipulación de productos alimentarios.

Las personas de las cuales el responsable específico o servicios médicos designados por la empresa sepan o tengan indicios razonables que se encuentran en las condiciones mencionadas en el párrafo anterior, tendrán que ser excluidas de trabajar en zonas de manipulación de alimentos.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de las disposiciones previstas en este artículo podrá ser sancionados por las empresas de acuerdo con el régimen disciplinario previsto en este convenio.

Las empresas afectadas por el presente convenio garantizarán que los manipuladores de alimentos dispongan de una formación adecuada en higiene de los alimentos de acuerdo con su actividad laboral.

La formación y supervisión de los/las manipuladores/as de alimentos estarán relacionadas con la tarea que realizan y con los riesgos que implican sus actividades para la seguridad alimenticia.

Los programas de formación se tendrán que desarrollar y, en su caso, se impartirán por la propia empresa o entidad autorizada por la autoridad sanitaria competente, y serán de asistencia obligada por parte del trabajador/a, siempre que tenga lugar en horas de trabajo o no serlo sea acordado realizarlos de forma explícita y de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

## **Artículo 9 Revisiones médicas**

Todo el personal de la empresa, de forma preceptiva, estará sujeto al establecido, en cuanto a medicina en el trabajo y vigilancia de la salud, a la Ley de prevención de riesgos laborales.

Ningún trabajador/a será admitido en puestos de trabajo que pueda afectar la seguridad alimenticia en la empresa, sin previo reconocimiento médico de aptitud, que tendrá las siguientes finalidades:

1. Diagnosticar la existencia de enfermedades infecciosas, contagiosas o parasitarias o aquellas enfermedades específicas.
2. Valorar la capacidad del aspirante para el trabajo en general.
3. Determinar si el reconocido presenta predisposición a enfermedades que pudieran producirse o agravarse por la tarea a la cual será destinado.

El mencionado reconocimiento médico tendrá que ser realizado por los servicios médicos de la mutua patronal de accidentes de trabajo o entidad médica concertada

## **Capítulo 3 Grupos profesionales y formación profesional**

---

### **Artículo 10 Grupos profesionales**

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio colectivo están adscritos a un determinado grupo profesional y a un nivel retributivo, en función de los factores de calificación que en el presente artículo se definen.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes niveles retributivos del mismo Grupo profesional, la clasificación se hará en función de las actividades propias del nivel retributivo superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada nivel retributivo, la realización de tareas complementarias que sean básicas para los puestos clasificados en niveles retributivos inferiores.

Los grupos profesionales, así como las definiciones de los mismos, factores de calificación y niveles salariales, se contemplan el Anexo I del presente convenio.

## **Capítulo 4 Regimos de trabajo**

---

### **Artículo 11 Contratos eventuales**

En consideración a las características del sector, que implica la existencia de periodos frecuentes e irregulares en los cuales se acumulan las tareas y/o se producen exceso de pedidos, las empresas podrán concertar contratos eventuales al amparo del establecido en este Convenio colectivo y al artículo 15.1 b) del Estatuto de los trabajadores, con una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses, correspondiente a su finalización por expiración del tiempo convenido, la indemnización que legalmente estuviera establecida.

No obstante y respecto de los contratos vigentes a la fecha de entrada del convenio, corresponderá a su finalización una compensación económica equivaliendo a 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempos inferiores al año.

### **Artículo 12 Periodo de prueba**

Cualquier ingreso en las empresas será hecho a título de prueba, cuya duración será la siguiente:

Nivel 1: 4 meses.

Nivel 2 y 3: 2 meses.

Niveles 4 al 8: 1 mes.

### **Artículo 13 Preaviso de cese**

El personal en lo que sea de aplicación el presente Convenio colectivo de trabajo, que tenga intención de cesar al servicio de la empresa, tendrá que comunicarlo por escrito, y la empresa acusará recepción de la misma manera. Esta comunicación se tendrá que hacer sin abandonar el trabajo y con los plazos de antelación siguientes (antes de la fecha de cese de prestación de sus servicios):

Niveles 1, 2 y 3: 1 mes.

Niveles 4 a 8: 15 días.

Si el trabajador/a no cumple esta obligación, la empresa tendrá el derecho a descontarle de la liquidación, el importe de la retribución diaria correspondiente a cada día de retraso en el aviso.

## **Artículo 14 Excedencias**

1. Cualquier trabajador de ambos sexos con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solamente podrá ser utilizado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Una vez solicitada la reincorporación, esta tendrá que efectuarse al mismo o equivalente puesto de trabajo, en un término máximo de 3 meses, contados a partir de la fecha de la solicitud de reincorporación al trabajo.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para tener cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativamente.

Asimismo tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para cuidar de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que en razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desarrolle ninguna actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, de la que el periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los trabajadores que se acojan a las excedencias del apartado 2 durante el primer año, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido el mencionado plazo, la reserva será de un puesto de trabajo similar o equivalente.

## **Artículo 15 Jornada laboral**

### **15.1 Cómputo de jornada**

El cómputo anual de horas de trabajo efectivo, será de 1784 horas para la jornada diurna y de 1745 horas para la nocturna.

A partir del segundo año de vigencia, 2018, se establece una jornada de trabajo efectivo de 1776 horas para la jornada diurna y de 1737 horas para la nocturna.

En la jornada continuada, estarán incluidos en el cómputo de la misma, los 15 minutos de tiempo de bocadillo.

### **15.2 Distribución irregular**

Por necesidades de la producción y previa información a la representación legal de los trabajadores, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, el diez por ciento de la jornada de trabajo.

La mencionada distribución tendrá que respetar en todo caso, los periodos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, y el trabajador tendrá que conocer con un preaviso mínimo de siete días naturales, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La posterior regularización de las jornadas, si fuera posible, se efectuará de manera preferente en jornadas completas.

## **Capítulo 5 Régimen económico**

---

### **Artículo 16 Salario convenio**

Se fija en las tablas salariales de los Anexos III, IV y V del presente Convenio colectivo, el correspondiente salario base por grupos profesionales.

### **Artículo 17 Plus de vinculación**

Aquellos trabajadores que, en la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, viniéramos percibiendo el denominado plus de vinculación, por aplicación del que preveía el extinto Convenio colectivo de chocolates, bombones, caramelos y chicles de Barcelona, Lleida y Tarragona, lo seguirán percibiendo, quedando el mencionado importe fijo, sin incremento y no siendo absorbible ni compensable.

### **Artículo 18 Plus nocturnidad**

El personal que trabaje en turno de noche, horario comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, recibirá un complemento por día trabajado, denominado plus de nocturnidad, consistente en una percepción del 30% del salario convenio.

En el supuesto de no completarse el turno de noche, se percibirá el mencionado complemento en la proporción de las horas trabajadas.

### **Artículo 19 Liquidación y pago de salarios**

El salario establecido en la tabla salarial adjunta al presente convenio, Anexo III, que pudiera corresponder, se liquidará de la siguiente forma:

- a) Se abonará el salario que pudiera corresponder, en doce pagas de devengo mensual y tres pagas extraordinarias, las cuales se percibirán en las siguientes fechas: 1 de abril, 1 de julio y 10 de diciembre.
- b) A pesar del señalado en el punto anterior, las empresas con el acuerdo de los representantes de los trabajadores, podrán abonar los mencionados conceptos retributivos en doce pagas mensuales. Esta opción se podrá ejercer también a petición individual del trabajador con el acuerdo expreso de la empresa.

### **Artículo 20 Horas extraordinarias**

En las tablas adjuntas de los Anexos III, IV y V del presente Convenio colectivo de trabajo, se establece el valor de las horas extraordinarias para la vigencia y duración de lo mismo.

### **Artículo 21 Permisos retribuidos**

21.1 En esta materia, estará en lo que prevé la Ley del Estatuto de los trabajadores. Se acompaña, a título informativo como Anexo II, el texto en vigor del artículo 37.3 de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

21.2 No obstante, en el supuesto previsto en la letra b) del mencionado artículo 37.3 del Estatuto de los

trabajadores, en caso de que se trate de parientes de primer grado, el trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo siguiente:

Tres días por el nacimiento de hijo, y por la muerte, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

21.3 Los permisos por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se podrán disfrutar de manera fraccionada, como máximo mientras dure el hecho causante, siendo necesario efectuarlo en días cumplidos.

21.4 Se tendrá derecho a un permiso de 1 día natural, en caso de muerte de tíos y sobrinos, por consanguinidad, sin derecho a desplazamiento.

21.5 A efectos del disfrute de los permisos, las parejas de hecho debidamente registradas, o las parejas estables, de acuerdo en el contemplado en el artículo 234-1 de la Ley 25/2010 de 29 de julio, del Libro segundo del Código Civil de Cataluña, tendrán los mismos derechos que los matrimonios.

## **Artículo 22 Vacaciones**

Todo el personal sujeto al presente Convenio colectivo de trabajo, tendrá en concepto de vacaciones anuales, un periodo de 30 días naturales, estando en cuanto a la fijación de las mismas en el previsto legalmente.

## **Artículo 23 Incremento salarial**

Para el año 2017, con efectos de fecha 1 de enero de 2017, el salario será el reflejado en la tabla anexa, resultando de aplicar un 1,8% sobre las mesas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2016.

Para el año 2018, se pacta un incremento del 2% en relación a los importes de las tablas del 2017, resultando la tabla anexa que será de aplicación de 1 de enero a 31 de diciembre de 2018.

Para el año 2019, se pacta un incremento del 2% en relación a los importes de las tablas del 2018, resultando la tabla anexa que será de aplicación de 1 de enero a 31 de diciembre de 2019.

## **Artículo 24 Revisión salarial técnica**

En caso de que el IPC estatal acumulado de los años 2018 y 2019, superara el 4% de incremento pactado acumulado en estos años, y una vez publicado el IPC correspondiente a 2019, las tablas salariales se revisarán, adecuándose al mencionado porcentaje acumulado resultante, siendo aplicables a su caso las citadas tablas que correspondan, desde 1 de enero de 2020, sin reportar atrasos con respecto a ejercicios anteriores.

## **Artículo 25 Liquidación de atrasos**

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio colectivo, y revisiones salariales pactadas en la vigencia y duración de lo mismo, se harán efectivos como máximo a los dos meses inmediatamente posteriores a la firma del convenio.

## Capítulo 6 Régimen inaplicación convenio

---

### Artículo 26 Inaplicación condiciones de trabajo establecidas en el convenio

Será de plena aplicación lo previsto en el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los trabajadores.

En caso de discrepancias en relación a la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, cualquiera de las partes podrá someter las mismas a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse.

De no llegarse a un acuerdo en el plazo arriba mencionado, se tendrá que someter la cuestión al procedimiento de mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, en el cual podrá acudir previa solicitud de cualquiera de las partes, en un nuevo plazo de 7 días.

En caso de no haberse solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o al órgano autonómico equivalente.

## Capítulo 7 Régimen sancionador

---

### Artículo 27 Faltas

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas que se establecen a continuación.

Faltas leves

Tres faltas de puntualidad durante un mes, con retrasos inferiores a 15 minutos sin causa justificada.

No comunicar con la antelación debida una ausencia por causa justificada o en 24 horas la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Las discusiones que repercutan en la buena marcha de la producción.

La falta de asistencia de un día de trabajo durante un mes sin causa justificada.

La falta de higiene y limpieza, sobre todo después de la utilización de los servicios sanitarios.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, siempre que no tenga trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

Faltas graves

Faltar dos días al trabajo sin causa justificada.

La simulación de enfermedades o accidentes o pedir permisos alegando causas no existentes.

Simular la presencia de otro trabajador/a valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

Las faltas cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a los compañeros, superiores o subordinados.

La falta reiterada de limpieza y dejadez personal.

La imprudencia que implique riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones. Podrá ser considerada falta muy grave si existe malicia.

Realizar, sin la correspondiente autorización, trabajos personales o utilizar las dependencias de la empresa en beneficio propio.

Más de tres faltas de puntualidad durante un mes, con retrasos de menos de 15 minutos.

Tres faltas de puntualidad de más de 15 minutos durante un mes.

Cometer cuatro faltas de carácter leve en el periodo de dos meses.

Fumar o comer en el puesto de trabajo, así como no cumplir las normas específicas de advertencia de riesgos laborales en la actividad alimenticia.

El incumplimiento o la inobservancia de las especificaciones de calidad en los productos o en los procesos de producción o de los procedimientos, según el artículo 10 e).

La negativa del trabajador/a a seguir los cursos de formación establecidos dentro de su jornada laboral.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, cuando el incumplimiento suponga un riesgo de daños graves para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Faltas muy graves:

La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Faltar al trabajo más de dos días en el mes sin causa justificada.

El fraude, hurto o robo, tanto a los compañeros, a la empresa o a cualquier otra persona dentro de los locales de la misma.

La simulación comprobada de enfermedad.

Los maltratos de palabra u obra, la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados o a sus familiares.

La embriaguez o toxicomanía, habituales, o no.

No guardar el sigilo profesional.

La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

La reincidencia en cuatro faltas leves y/o una grave dentro del periodo de un año.

La falta de respeto con respecto a la intimidad y la consideración debida a la dignidad personal.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a. Estos supuestos, en el caso de ser cometido desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se cometan sobre personas con contrato no indefinido, llevarán además aparejada la inhabilitación para el ejercicio de funciones de autoridad o cargo de responsabilidad.

Reiteración en el incumplimiento o inobservancia de las especificaciones de calidad en los productos o en los procesos de producción o de los procedimientos, según el artículo 10.e).

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando el incumplimiento suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

## **Artículo 28 Sanciones**

Las sanciones máximas que será procedente imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por falta leve: amonestación verbal, escrita o suspensión durante 2 días de empleo y sueldo.

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 5 a 10 días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo por más de 15 hasta 60 días o rescisión del contrato de trabajo.

## **Artículo 29 Prescripción**

Las sanciones que sería procedente imponer, según las faltas cometidas prescribirán en los plazos siguientes:

Falta leve: al cabo de 10 días

Falta grave: al cabo de 20 días

Falta muy grave: al cabo de 60 días

A partir de la fecha en la que la empresa es conocedora de la falta y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **Artículo 30 Procedimiento**

Las sanciones requerirán comunicación escrita dirigida al trabajador, en qué conste la fecha y los hechos que la motivaron. En caso de sanciones de faltas graves y muy graves, la empresa comunicará la sanción a los representantes de los trabajadores.

## **Capítulo 8 Regimos asistencial**

---

### **Artículo 31 Complemento retributivo de IT**

En caso de baja en el trabajo, debida a cualquiera de las situaciones protegidas por el sistema de la Seguridad Social, la empresa actuará de la siguiente manera:

A) En el supuesto de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que dé lugar a hospitalización, o comporte intervención quirúrgica, así como durante la situación de convalecencia derivada de las mencionadas situaciones, y en los casos de tratamiento oncológico:

Se percibirá un complemento desde el primer día de la fecha de la baja, hasta un máximo de 6 meses, completando el 100% del salario fijo, considerando como tal la media de lo que se ha percibido en los 6 meses anteriores de la baja, por los conceptos de salario convenio según tablas, plus nocturnidad, plus vinculación y mejora voluntaria, para aquellos trabajadores que los perciban.

B) En caso de enfermedad común o accidente no laboral, derivados de cualquier situación diferente a las señaladas en el apartado anterior:

1. Para los 3 primeros días de baja, se complementará de la siguiente forma:

Para el caso de tratarse de la 1ª baja del año natural, se complementará hasta llegar al 100% del salario fijo (calculado lo mismo, de conformidad con el señalado en el anterior apartado A).

En caso de tratarse de la 2ª baja del año natural, se complementará hasta llegar al 75% del salario fijo (calculado de conformidad con el señalado el anterior apartado A).

Para la 3ª baja del año natural y siguientes, no habrá complemento.

2. Por los días comprendidos entre el 4º y el 20º de la baja, y únicamente durante los 3 primeros procesos de

baja médica del trabajador al año natural, se complementará hasta llegar al 75% del salario fijo (calculado lo mismo de conformidad con el señalado en el anterior apartado A).

C) En caso de accidente de trabajo, se complementará hasta llegar al 100% del salario fijo (calculado lo mismo de conformidad con el señalado en el anterior apartado A), durante un periodo máximo de 9 meses.

## **Artículo 32 Gratificación por permanencia**

Al amparo del artículo 26.1 del Estatuto de los trabajadores, se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia, por aquellos trabajadores, que con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral entre los 60 y los 65 años, por un importe equivalente a dos mensualidades del salario de convenio.

## **Artículo 33 Póliza de seguro**

Las empresas afectadas por este Convenio colectivo de trabajo, tendrán que contratar un seguro colectivo para todos los trabajadores/oras que se rigen por este convenio.

El seguro de accidentes mencionado tiene que cubrir la cantidad de 25.000 euros por los conceptos siguientes: Muerte derivada de accidente laboral, o invalidez permanente total para el desarrollo del trabajo habitual.

En el caso de los trabajadores/oras eventuales de campaña, las empresas tienen un plazo máximo de quince días para contratar esta póliza de seguro, desde que se produce la incorporación del trabajador/a a su puesto de trabajo y su duración tiene que ser la de la campaña o la del contrato de trabajo, es decir, exclusivamente el tiempo que el trabajador/a permanezca en alta.

El personal de nuevo ingreso tiene derecho a este seguro una vez haya superado el periodo de prueba, si hay.

## **Artículo 34 Retirada del permiso de conducir.**

En el supuesto que en un conductor le sea retirado temporalmente el carnet de conducir, como consecuencia de infracción administrativa de aparcamiento indebido del vehículo que tenga a su cargo, la empresa lo destinará durante el tiempo que lo tenga retirado, a otros trabajos que no exijan el uso y le respetará la categoría profesional y el sueldo. El conductor tendrá este mismo beneficio en cualquier circunstancia de igual o similar naturaleza, siempre que este se demuestre que no es culpable voluntario.

## **Capítulo 9 Régimen sindical**

---

### **Artículo 35 Horas de los delegados de personal o miembros del Comité de empresa**

Las horas de permiso retribuido, que, para los cargos electivos sindicales de empresa dispone el Estatuto de los trabajadores, podrán ser acumuladas cuatrimestralmente en uno o en más de estos cargos sindicales, si los interesados están de acuerdo.

Esta acumulación tendrá que hacerla por cuatrimestres, y las horas no utilizadas no podrán ser trasladadas a otros cuatrimestres, ni por el conjunto de cargos ni individualmente.

## **Artículo 36 Asambleas de trabajadores**

Sin perjuicio de lo que regula el artículo 77 del Estatuto de los trabajadores, se acepta la posibilidad de realizar una asamblea al año dentro de la jornada laboral, previa comunicación escrita a la empresa y el cumplimiento del resto de los requisitos previstos por las disposiciones vigentes, con una duración máxima de una hora para cada asamblea.

## **Capítulo 10 Disposiciones finales**

---

### **Final 1ª Composición y domicilios de la Comisión paritaria**

Integran la Comisión paritaria de este Convenio colectivo, por parte de la representación empresarial, cuatro miembros a designar por Chocobarna, y por parte de las representaciones sindicales, dos miembros a designar por cada uno de los sindicatos firmantes: CCOO y UGT.

Como a domicilio de la Comisión, se establece por la parte social:

CCOO, Vía Laietana, 16, piso 3º de 08003 Barcelona.

UGT, Rambla del Raval, 29-35, de 08001 Barcelona.

Y por la parte empresarial el de la Calle Tuset, 10, 2on 2a, de 08006 Barcelona.

### **Final 2ª Materias de especial protección.**

Dada la importancia que todas las partes firmantes otorgan en las materias de igualdad de oportunidades; conciliación de vida laboral y familiar; protección y medidas contra el acoso; y a la protección de las víctimas de violencia de género, acuerdan que se tendrá que actuar en estos ámbitos con especial cuidado.

Por este motivo, tendrá que estar al contenido de la regulación legal existente, allí donde se contemplen estas materias. En este sentido, hace falta hacer referencia de manera específica, pero no excluyendo de otras regulaciones, a los siguientes textos legales:

Constitución Española.

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

## **ANEXO 1.- Grupos profesionales**

---

20.1.1 Técnico, control de calidad, investigación y laboratorios

20.1.2 Administración e informática

20.1.3 Comercial

## 20.1.4 Producción, mantenimiento y servicio

### 1. Definiciones

1.1 Técnico, control de calidad, investigación y laboratorios: está integrado por las personas que en la empresa, por su conocimiento y/o experiencia, desarrollan funciones técnicas propias en la organización, planificación, coordinación, consecución de los objetivos tanto globales de empresa, como de un ámbito específico de ella, implantando y dirigiendo las distintas líneas de actuación, motivando al personal a su cargo y desarrollando las herramientas básicas de control y seguimiento de estas actuaciones. También está integrado por las personas que desarrollan todas las tareas que pertenecen al aseguramiento de los niveles de calidad de la empresa y para las personas que trabajan en la mejora de los productos y procesos existentes mediante la investigación permanente de nuevas tecnologías y herramientas de control.

1.2 Administración e informática: está integrado por las personas que desarrollan funciones que comprenden el análisis y la explotación de informaciones en diferentes campos de la gestión administrativa (finanzas, contabilidad, facturación, recursos humanos, sistema de información, compras, administración comercial, telefonistas, etc.) e informática, planificando y ejecutando planes de actuación para el desarrollo de estas funciones.

1.3 Comercial: está integrado por las personas que desarrollan tareas propias a la planificación, desarrollo y ejecución de la estrategia comercial de la empresa (planes de acción, promotor, ventas, merchandising, etc.) en lo que pertenece especialmente a actividades, producto y mercado, desarrollando los medios necesarios para la consecución de los objetivos de ventas de la empresa.

1.4 Producción, mantenimiento y servicios: está integrado por las personas que llevan a cabo actividades propias de producción, envasado, limpieza estructural, palatización al final de los procesos productivos, almacenaje y expedición, participando activamente en el desarrollo técnico y en el proceso de fabricación de la empresa, siguiendo los procedimientos establecidos y garantizando el cumplimiento de las especificaciones de calidad definidas para cada uno de los productos. También está integrado por las personas que llevan a cabo las tareas de supervisión del conjunto de operaciones de mantenimiento normal, preventivo y correctivo de los medios de producción, en base a conceptos de productividad, higiene y seguridad, siguiendo los procedimientos elaborados al efecto por la empresa y las personas que desarrollan tareas y funciones específicas de servicios dentro del ámbito de la empresa (limpieza, vigilancia, médicos, etc.).

### 2. Factores de calificación

Para la correcta ubicación del trabajador se tienen que tener en cuenta los siguientes factores de calificación:

2.1 Conocimientos factor que para su valoración se tiene que tener en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente las funciones encomendadas, la formación profesional específica, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de estos conocimientos o experiencias.

Este factor se puede dividir en cuatro subfactores:

Formación básica: este subfactor mide el nivel inicial de conocimientos teóricos que tiene que tener una persona de capacidad media para llevar a cabo satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo que se valora.

Conocimiento de idiomas: este subfactor mide los conocimientos de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las tareas del puesto de trabajo.

Experiencia: este subfactor determina el periodo de tiempo necesario para que una persona de capacidad media, y teniendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesaria para

llevar a cabo las tareas propias de su puesto de trabajo, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

Aprendizaje: este subfactor mide el tiempo necesario para que mediante un plan de formación ordenada, se puedan realizar correctamente las funciones o tareas específicas asignadas por la empresa al puesto de trabajo, por parte de una persona de capacidad media que posee la formación valorada en el subfactor formación básica.

2.2 Iniciativa: este factor valora la capacidad requerida al ocupante de un puesto de trabajo para obrar con mayor o menor independencia al tomar determinaciones, planificar, analizar o escoger entre varias alternativas, considerando el mayor o menor grado de dependencia a las directrices o normas para la ejecución de sus funciones.

2.3 Autonomía: este factor mide el mayor o menor grado de dependencia jerárquica en la que está sujeto el ocupante de un puesto de trabajo en el desarrollo de las sus funciones, dependiendo simultáneamente de más de un superior jerárquico.

2.4 Responsabilidad: este factor valora el grado de autonomía de acción del titular de la función, el grado de influencia sobre los resultados y la importancia de las consecuencias de la gestión:

Sobre datos confidenciales: este subfactor mide la responsabilidad exigida al ocupante de un puesto de trabajo de no divulgar información sobre datos que conozca en razón de su tarea. Se tiene que considerar el tipo de información que conozca y el perjuicio económico o el conflicto tanto interno como externo que su difusión pueda causar a la empresa.

Sobre el equipo de trabajo: este subfactor mide la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto de trabajo para prevenir los daños que pudiera causar a máquinas, herramientas o instalaciones que utiliza para desarrollar su trabajo.

Sobre errores: este subfactor contempla la obligación del ocupante del puesto de trabajo para poner toda su atención y discernimiento al no cometer errores en su tarea.

Sobre manipulación de materiales/proceso de trabajo: este subfactor mide la responsabilidad del ocupante del puesto de trabajo sobre la manipulación de los materiales o productos que manipula, teniendo en cuenta el cuidado necesario para evitar una disminución cualitativa o cuantitativa del resultado del trabajo, así como la repercusión que actuaciones deficientes puedan tener sobre su actividad.

Sobre contactos con otros: este subfactor contempla la habilidad que un puesto de trabajo exige a su ocupante para mantener eficazmente las relaciones que oficialmente, y en representación de la empresa tiene que asumir, tanto con personas de la propia organización como con personas externas en la misma.

Sobre seguridad de otros: este subfactor mide la obligación de prevenir los daños o accidentes que por causa de la realización de una tarea podrían derivarse a otras personas a las cuales se supone respetan las reglas de seguridad establecidas. También se parte del supuesto que todos los dispositivos de seguridad, el funcionamiento de los cuales no se responsabilidad del ocupante del puesto, funcionan correctamente.

2.5 Mando: este factor valora la responsabilidad de organizar, enseñar y dirigir el trabajo de los subordinados o colaboradores del ocupante del puesto de trabajo, obteniendo con eso un buen rendimiento global y un buen clima de trabajo.

2.6 Complejidad: este factor valora la mayor o menor dificultad del trabajo y las condiciones en que se tendrá que realizar:

Dificultad del trabajo: este subfactor mide la capacidad pedida al ocupante de un puesto de trabajo para atender correlativa o simultáneamente un mayor o menor número de tareas, integradas entre sí en mayor o

menor grado, sin pérdida de eficacia, o para ser eficaz en un determinado número de estaciones de trabajo de la unidad productiva.

Condiciones de trabajo: este subfactor valora las condiciones de y/o de peligrosidad estructurales de un puesto de trabajo. Es decir, el que de ellas permanece después de aplicadas todas las medidas correctoras reglamentarias para eliminarlas y que, por lo tanto, pueden considerarse inherentes al puesto. Además, es necesario que estén presentes en lo mismo de forma habitual y no ocasional o esporádicamente.

### 3. Niveles retributivos

Atendiendo a los factores de calificación se establecen ocho niveles de sueldo por grupo profesional.

#### Nivel 1

Criterios generales: desarrollar las funciones propias de dirección de departamento donde se requiere un alto grado de autonomía, con conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales mucho amplías y con plena autoridad en su área.

Formación: conocimientos de nivel equivalentes a una titulación académica superior completados con estudios específicos, idiomas y dilatada experiencia profesional, con un alto conocimiento de los programas ofimáticos más importantes.

Responsabilidad: será responsable de la gestión y del desarrollo de su área de trabajo, y del trabajo y actitud del personal a su cargo en la consecución de los objetivos del departamento y participante en la gestión y resultados globales a nivel de empresa. Será responsable de que se observen los niveles de calidad especificados para su área de trabajo. También será responsable de la guarda, limpieza, mantenimiento, prevención, renovación y buen uso de los equipos puestos a disposición de su área, así como del cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales e higiene establecidos por el ámbito sobre lo que tenga autoridad.

Funciones: A título enunciativo se incluyen aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a:

Planificar, organizar, dirigir y desarrollar, coordinar y controlar las actividades propias del desarrollo de cada departamento de la empresa.

Participar en la elaboración de la política de organización, en los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales y, en general, en la elaboración de los objetivos generales de la empresa.

Tiene que tener, además, capacidad de interrelación con los demás departamentos que componen la estructura de la empresa.

#### Nivel 2

Criterios generales: desarrollar funciones consistentes en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de trabajos heterogéneas implicando mando y supervisión de un conjunto de colaboradores así como el desarrollo de tareas complejas que consistan en establecer y desarrollar programas y/o técnicas siguiendo instrucciones genéricas pero con un alto nivel de responsabilidad y contenido intelectual.

Formación: conocimientos de nivel equivalentes a una titulación académica superior o de grado medio, completada con una dilatada experiencia profesional, conocimientos informáticos a nivel de usuario e idiomas.

Responsabilidad: será responsable de la gestión y del desarrollo de su trabajo, y de la supervisión del personal a su cargo en la consecución de los objetivos del departamento. Será responsable de que se observen los niveles de calidad especificados por su área de trabajo. También será responsable de la guarda, limpieza, mantenimiento, prevención, y buen uso de los equipos puestos a su disposición de su área así como del cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales e higiene establecidos por el ámbito sobre el que tenga

autoridad.

Funciones: A título enunciativo se incluyen aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Realización de funciones técnicas a nivel académico, consistentes en la colaboración en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o servicios profesionales.

Realización de trabajos que implican tareas de investigación o control de trabajos con capacidad para estudiar y resolver problemas que se pueden plantear.

Análisis de aplicaciones informáticas

Responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de trabajos de producción, mantenimiento, servicios de administración.

Responsabilidad técnica de un laboratorio.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa que, por sus dimensiones, no requiera divisiones orgánicas.

Inspectores o supervisores de una red de ventas.

Se tiene que tener, además, capacidad de interrelación con los otros departamentos y/o secciones que componen la estructura de la empresa.

Nivel 3

Criterios generales: integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores garantizando que se cumplan las condiciones y especificaciones de trabajo previamente definidas en los procedimientos de trabajo y de calidad y que se cumplan los objetivos establecidos por su superior a quién rendirá cuentas de los resultados. Se incluyen, además, la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: conocimientos de nivel equivalentes a Bachillerato, complementados con una experiencia suficiente o una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar la función. También serán necesarios conocimientos informáticos a nivel de usuario.

Responsabilidad: tendrá la responsabilidad de garantizar, según los procedimientos de calidad de la empresa, la consecución de los objetivos previamente establecidos y asumir y garantizar que durante su turno se mantienen las condiciones óptimas de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales y de higiene. Tendrá la responsabilidad de la guarda, limpieza, mantenimiento y prevención de los equipos puestos a la disposición del equipo que coordine. Así también será responsable de organizar y supervisar el trabajo y los resultados del personal a su cargo, rindiendo cuentas de estos a su superior.

Funciones: En este nivel se incluyen todas aquellas que, por analogía, sean asimilables a las siguientes:

Realización de funciones técnicas que consisten en poder colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia y control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, costes, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

Actividades que implican responsabilidad de un turno y de una unidad de producción que pueden ser secundadas por uno o varios trabajadores del nivel inferior.

Trabajos que consisten en el ejercicio del mando directo en el frente de un conjunto de operarios.

Dar instrucciones que se tengan que seguir en caso de imprevistos y decidir medidas correctoras.

Optimización del comportamiento de su sección, garantizando la calidad y las especificaciones definidas por el producto o servicio que originan.

Responsabilidad de supervisión, según especificaciones generales, de la ejecución práctica de los trabajos de una sección de la empresa.

#### Nivel 4

Criterios generales: se incluyen en este nivel la realización de las funciones que exigen, por parte de los titulares del puesto, unos niveles altos de iniciativa y razonamiento. Pueden ser ayudados por otro u otros trabajadores y, en estos casos, los titulares del puesto, ejercerán funciones de tutela y supervisión sobre sus ayudantes. Incluye, además, la realización de funciones que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: conocimientos de nivel equivalente a Bachillerato, complementados con una experiencia suficiente o una titulación profesional o por los estudios específicos necesarios para desarrollar la función. También serán necesarios conocimientos informáticos a nivel de usuario.

Responsabilidad: Tendrá la responsabilidad de observar las especificaciones de proceso, producto y calidad de este, establecidas por la empresa. Tendrá la responsabilidad de guarda, limpieza y mantenimiento de los equipos utilizados. También tendrá la responsabilidad de observar las instrucciones establecidas en materia de higiene y prevención de riesgos. En los casos que esté ayudado por otro u otros trabajadores y ejerciendo su función de tutela y supervisión, guiará a sus ayudantes en el cumplimiento de todas estas normas.

Funciones: En este nivel se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y teléfono con dominio de un idioma extranjero.

Analistas de aplicaciones informáticas.

Funciones de cobro y pago, con supervisión de un mando de nivel superior, a quien también facilitará los elementos para confeccionar estados, costes, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

Tareas que implican la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

Responsabilidad en la supervisión según especificaciones generales recibidas para la ejecución práctica de las tareas de análisis en el laboratorio.

Actividades que implican responsabilidades en la producción, directa o indirectamente y que pueden ser secundadas por uno o varios trabajadores de un nivel inferior.

#### Nivel 5

Criterios generales: realización de trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, implicando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: conocimientos de nivel equivalentes a Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Medio completado con experiencia profesional y formación específica para una tarea determinada. Conocimientos básicos de informática.

Responsabilidad: tendrá responsabilidad sobre el cumplimiento de las especificaciones de proceso y producto establecidos para su puesto, sobre el cumplimiento de lo establecido en materia de higiene y prevención para su puesto y sobre la guarda y limpieza de los equipos asignados y de su entorno de trabajo.

Funciones: En este nivel se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Actividades de control y regulación en procesos industriales que generan transformación de producto en cualquier fase del proceso productivo, sean de producción o de servicios generales de fabricación, cuando sea necesaria iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

Tareas de venta y comercialización de productos

Actividades de oficios industriales que requieran de la capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las funciones propias de un oficio industrial y para propugnar su ejecución, con total práctica de sus funciones, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

Actividades de producción y/o mantenimiento que, reuniendo los requisitos del nivel 6 supongan, además, la ejecución autónoma y/o responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudados por uno o varios trabajadores.

Conducción habitual de vehículos elevadores a motor en tareas de carga, descarga y movimiento de materias primas y producto acabado, además de otras tareas complementarias de los almacenes.

Controlar la calidad de la producción, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo basándose en normas fijadas, reflejando en parte o por medio de plantillas, todos los datos según el código al efecto.

Nivel 6

Criterios generales: funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, a pesar de realizarse bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos adecuados profesionales y aptitudes prácticas, siendo su responsabilidad limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: conocimientos de nivel equivalentes a Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un ciclo formativo de grado medio.

Responsabilidad: tendrá responsabilidad sobre el cumplimiento de las especificaciones de producto establecidas. Tendrá responsabilidad sobre la guarda y limpieza de los equipos asignados y de su entorno de trabajo. Tendrá también responsabilidad sobre el cumplimiento de lo establecido en materia de seguridad individual y de su puesto.

Funciones: en este nivel se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Operatoria y vigilancia en el funcionamiento de la maquinaria de envasado y/o acondicionamiento, que requiera de acciones manuales múltiples, u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones establecidas.

Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieren algún grado de iniciativa.

Telefonistas/recepcionistas con dominio de idiomas extranjeros.

Tareas de grabación de datos mediante soporte informático.

Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

Trabajos de redacción de correspondencia sin formato o instrucciones específicas.

Actividades de almacén que, además de las tareas de carga, descarga, apilar y distribuir, con ayuda o no de elementos mecánicos, implican comprobación de entradas y salidas de mercancías bajo instrucción y reportando al responsable de almacén; peso y facturación de las mismas llenando los correspondientes albaranes y partes.

Realización de operaciones de análisis sencillas.

Tareas administrativas de complejidad media que implican desplazamientos fuera de la empresa.

#### Nivel 7

Criterios generales: desarrollar operaciones que se realizan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un grado de dependencia que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica para el desarrollo de las mencionadas funciones.

Formación: conocimientos de nivel equivalentes a la formación primaria o secundaria obligatorias.

Responsabilidad: tendrá responsabilidad del cumplimiento de las especificaciones de producto establecidas por su puesto de trabajo. También tendrá responsabilidad del cumplimiento de lo establecido en materia de seguridad e higiene individual y de su puesto.

Funciones: en este nivel se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Actividades auxiliares elementales o de ayuda en procesos de elaboración de productos.

Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto de procesos elementales.

Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras en analizar, limpieza y lavado de medios analíticos y ayuda en las tareas de análisis, bajo control directo.

Funciones de portería que no requieren calificación especial o conocimiento de idiomas.

Trabajos de reprografía.

Trabajos elementales y/o de ayuda en tareas de administración.

Tareas de embalaje y etiquetado de expedición, etc.

a) Actividades manuales en acondicionamiento y/o envases.

b) Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

c) Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose que son aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.

d) Operaciones de limpieza, también cuando se utilice maquinaria al efecto.

e) Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

f) Tareas de merchandising, reposición de stands, degustación, etc.

#### Nivel 8

Se deja constancia de que el nivel 8 que se crea tendrá que albergar, exclusivamente trabajadores sin experiencia ni formación acreditada, así como las nuevas contrataciones para formación o aprendizaje reguladas por la legislación vigente.

En virtud de la temporalidad, ambas partes acuerdan que, en ningún caso, los trabajadores que se asignen a este nivel 8, podrán permanecer clasificados en lo mismo, más de dos años.

## **ANEXO 2.- Texto artículo 37.3 de la Ley del Estatuto de los trabajadores.**

### **Permisos**

---

37.3 ET El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración,

por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por la defunción, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Para el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará en lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber anteriormente mencionado suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o cumplimiento del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a lo que tuviera derecho a la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y en los casos de adopción, guarda con finalidad de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todo los casos, que tengan que realizarse dentro de la jornada de trabajo.

### **ANEXO III.- Tabla salarial definitiva 2017**

---

Nivel salarial	Salario convenio anual 2017	Salario convenio mensual x 15	Salario convenio mensual x 12	Horas laborables	Extras festivas
1	27.021,12	1.801,41	2.251,77	16,81	22,38
2	24.856,02	1.657,07	2.071,33	15,45	20,59
3	22.148,34	1.476,56	1.845,70	13,70	18,57
4	20.763,83	1.384,26	1.730,31	12,70	17,00
5	19.493,49	1.299,57	1.624,45	12,06	16,06
6	18.768,90	1.251,26	1.564,08	11,64	15,54
7	14.926,31	995,08	1.243,86	9,35	13,98
8	11.699,18	779,94	974,93	7,67	11,48

#### **ANEXO IV.- Tabla salarial año 2018**

Nivel salarial	Salario convenio anual 2018	Salario convenio mensual x 15	Salario convenio mensual x 12	Horas laborables	Extras festivas
1	27.561,54	1.837,44	2.296,80	17,14	22,82
2	25.353,14	1.690,21	2.112,76	15,76	21,01
3	22.591,31	1.506,09	1.882,61	13,98	18,94
4	21.179,11	1.411,94	1.764,92	12,96	17,34
5	19.883,36	1.325,56	1.656,94	12,30	16,39
6	19.144,27	1.276,29	1.595,36	11,87	15,86
7	15.224,84	1.014,99	1.268,74	9,53	14,26
8	11.933,17	795,54	994,43	7,82	11,71

#### **ANEXO V.- Tabla salarial año 2019**

Nivel salarial	Salario convenio anual 2018	Salario convenio mensual x 15	Salario convenio mensual x 12	Horas laborables	Extras festivas
1	28.112,77	1.874,19	2.342,74	17,49	23,28
2	25.860,20	1.724,02	2.155,02	16,08	21,43
3	23.043,13	1.536,21	1.920,26	14,26	19,32
4	21.602,69	1.440,18	1.800,22	13,22	17,69
5	20.281,03	1.352,07	1.690,08	12,55	16,71
6	19.527,16	1.301,82	1.627,26	12,11	16,17
7	15.529,34	1.035,29	1.294,12	9,72	14,54
8	12.171,83	811,45	1.014,32	7,98	11,95

#### CORRECCIÓN DE ERRATAS (DOGC Núm. 7661 - 11.7.2018)

CORRECCIÓN DE ERRATAS en la Resolución TSF/3108/2017, de 22 de diciembre, sobre la solicitud de renovación de la extensión del Convenio colectivo del sector de chocolates y bombones de la provincia de Barcelona para los años 2017-2019 (código de convenio núm. 08100015012014) en el sector de caramelos y chicles en el ámbito de Barcelona, Lleida y Tarragona, así como a las empresas cuya actividad sea la fabricación de cacao, chocolate y derivados de las provincias de Tarragona y Lleida (código extensión de convenio núm. 79100015062016) (DOGC núm. 7579, de 15.3.2018).

Habiendo observado errores en la publicación de las versiones catalana y castellana de la mencionada extensión del Convenio en las páginas 1, 2 y 3 relativas a la denominación del Convenio colectivo, publicado en el DOGC nº. 7579 de fecha 15 de marzo de 2018.

Dado que esta Dirección General es competente para proceder a la rectificación de la resolución de inscripción y publicación del Acuerdo que nos ocupa, de conformidad con el establecido en el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña, el artículo 170 de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña en relación con el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y otras normas de aplicación, Resuelvo:

-1 Disponer la corrección de errores del texto del acuerdo mencionado, de manera que:

En la página 1, en el título de la resolución donde dice:

«Convenio colectivo del sector de chocolates y bombones de la provincia de Barcelona para los años 2017-2019»

tiene que decir:

«Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates de la provincia de Barcelona para los años 2017-2019».

En la página 1, Antecedentes de hecho, punto 1, donde dice:

«Convenio colectivo del sector de chocolates y bombones de la provincia de Barcelona para los años

2017-2019»

tiene que decir:

«Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates de la provincia de Barcelona para los años 2017-2019».

En la página 1, Antecedentes de hecho, punto 3, donde dice

«Convenio colectivo del sector de chocolates y bombones de la provincia de Barcelona para los años 2015-2016»

Tiene que decir:

«Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates de la provincia de Barcelona para los años 2015-2016».

En la página 1, Antecedentes de hecho, punto 3, cuarto párrafo, donde dice

«Convenio colectivo del sector de chocolates y bombones de la provincia de Barcelona».

Tiene que decir:

«Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates de la provincia de Barcelona».

En la página 1, Antecedentes de hecho, punto 3, quinto párrafo, donde dice

«Convenio colectivo del sector de chocolates y bombones de la provincia de Barcelona para los años 2017-2019».

Tiene que decir:

«Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates de la provincia de Barcelona para los años 2017-2019».

En la página 2, Antecedentes de hecho, punto 4, donde dice

«Convenio colectivo del sector de chocolates y bombones de la provincia de Barcelona para los años 2017-2019».

Tiene que decir:

«Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates de la provincia de Barcelona para los años 2017-2019».

En la página 3, apartado 1 del «resuelvo», donde dice

«Convenio colectivo del sector de chocolates y bombones de la provincia de Barcelona para los años 2017-2019».

Tiene que decir:

«Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates de la provincia de Barcelona para los años 2017-2019».

-2 Disponer que el texto mencionado se publique en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Con notificación de esta resolución a la Comisión negociadora.

Barcelona, 3 de julio de 2018.

Enric Vinaixa i Bonet.

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo.

## **Tablas salariales**

---

<b>CONVENIO COLECTIVO DE CAMELOS Y CHICLÉS DE BARCELONA, LLEIDA Y TARRAGONA ... Y FABRICACIÓN DE CACAO, CHOCOLATE Y DERIVADOS DE DE TARRAGONA Y LLEIDA</b>					
<b>EXTENSIÓN (DOGC Núm. 7579 - 15.3.2018)</b>					
Artículo 15 Jornada laboral					
15.1 Cómputo de jornada					
El cómputo anual de horas de trabajo efectivo, será de	1784	horas para la jornada diurna			
y de	1745	horas para la nocturna.			
A partir del segundo año de vigencia, 2018, se establece una jornada de trabajo efectivo de	1776	horas para la jornada diurna			
y de	1737	horas para la nocturna.			
ANEXO III.- Tabla salarial definitiva 2017					
Nivel salarial	Salario convenio anual 2017	Salario convenio mensual x 15	Salario convenio mensual x 12	Horas laborables	Extras festivas
1	27.021,12	1.801,41	2.251,77	16,81	22,38
2	24.856,02	1.657,07	2.071,33	15,45	20,59
3	22.148,34	1.476,56	1.845,70	13,70	18,57
4	20.763,83	1.384,26	1.730,31	12,70	17,00
5	19.493,49	1.299,57	1.624,45	12,06	16,06

6	18.768,90	1.251,26	1.564,08	11,64	15,54
7	14.926,31	995,08	1.243,86	9,35	13,98
8	11.699,18	779,94	974,93	7,67	11,48
ANEXO IV.- Tabla salarial año 2018					
Nivel salarial	Salario convenio anual 2017	Salario convenio mensual x 15	Salario convenio mensual x 12	Horas laborables	Extras festivas
1	27.561,54	1.837,44	2.296,80	17,14	22,82
2	25.353,14	1.690,21	2.112,76	15,76	21,01
3	22.591,31	1.506,09	1.882,61	13,98	18,94
4	21.179,11	1.411,94	1.764,92	12,96	17,34
5	19.883,36	1.325,56	1.656,94	12,30	16,39
6	19.144,27	1.276,29	1.595,36	11,87	15,86
7	15.224,84	1.014,99	1.268,74	9,53	14,26
8	11.933,17	795,54	994,43	7,82	11,71
ANEXO V.- Tabla salarial año 2019					
Nivel salarial	Salario convenio anual 2017	Salario convenio mensual x 15	Salario convenio mensual x 12	Horas laborables	Extras festivas
1	28.112,77	1.874,19	2.342,74	17,49	23,28
2	25.860,20	1.724,02	2.155,02	16,08	21,43
3	23.043,13	1.536,21	1.920,26	14,26	19,32
4	21.602,69	1.440,18	1.800,22	13,22	17,69
5	20.281,03	1.352,07	1.690,08	12,55	16,71
6	19.527,16	1.301,82	1.627,26	12,11	16,17
7	15.529,34	1.035,29	1.294,12	9,72	14,54

8	12.171,83	811,45	1.014,32	7,98	11,95
---	-----------	--------	----------	------	-------