Núm. 6906

**DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ**
Serveis Territorials a Girona

*Resolució per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona, per als anys 2014-2015 (codi de conveni núm. 17000585011994)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona, subscrit, d'una banda, per l'Associació de fabricants de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona, i de l'altra, per UGT, el dia 22 d'abril de 2014, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, modificat pel Decret 91/2013, de 29 de gener i altres normes d'aplicació,

Resolc:

-1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona, per als anys 2014-2015 (codi de conveni núm. 17000585011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a Girona.
-2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

Girona, 6 de juny de 2014

Ferran Roquer i Padrosa
Director dels Serveis Territorials, en funcions

Transcripció literal del text original signat per les parts
Conveni col·lectiu de treball de Xocolates, Bombons i Caramels de la província de Girona

Capítol I. Disposicions generals

Article 1.- Àmbit funcional

Els pactes del present Conveni obligaran a la totalitat de les empreses i treballadors de les activitats laborals de Xocolates, Bombons i Caramels de la província de Girona, incloent-hi l'activitat de fabricació de productes dietètics on la matèria bàsica sigui la xocolata o el caramel.
El present Conveni està firmat pel sindicat UGT i per l'Associació de Fabricants de Xocolates, Bombons i Caramels de la Província de Girona.

Article 2.- Àmbit territorial

L'eficàcia territorial del present Conveni comprèn els límits de la província de Girona, restant per tant afectats tots els centres de treball situats dins dels esmentats límits.

Article 3.- Àmbit personal

Es regeixen per les disposicions d'aquest Conveni tots els treballadors que en aquest moment, o en el futur, treballin en les empreses compreses en els límits assenyalats, qualsevol que sigui la seva categoria professional o el caràcter de les seves relacions laborals.

Article 4.- Àmbit temporal

La durada del present Conveni serà per DOS anys a partir del dia 1 de gener del 2014, havent-se de negociar per al 2015 les corresponents taules salarials.

Article 5.- Absorció, compensació

Totes les millores econòmiques establertes en el present Conveni, seran compensables i absorbibles fins on arribin els augments, incentius plusos i millores voluntàries que hi hagin a cada empresa i amb aquelles que puguin ser establertes mitjançant disposicions legals promulgades en el futur.

Article 6.- Garantia "ad personam"

Es respectaran aquelles situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del pactat, mantenint-se estrictament "ad personam".

Capítol II

Article 7.- Jornada i condicions econòmiques

El personal comprès dins del present Conveni, i pels anys 2014 i 2015, tindrà una jornada de 40 hores setmanals de treball efectiu de promig en còmput anual, amb un màxim de 1.776 hores a l'any. Aquestes hores es podran fer tant en jornada continuada com en jornada partida, podent-se distribuir a cada empresa o centre de treball de la forma que convingui a les necessitats de la campanya. Els límits d'aquesta distribució són els establerts per l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors.
Les empreses que des de l'1 de gener del 2005 estiguin computant dins de la jornada de treball el període de descans dedicat a l'entrepà, tenen l'obligació de seguir mantenint aquest acord.

Article 8.- Hores extraordinàries

Quan per la bona marxa de l'empresa, en quant a la producció, sigui necessari que el personal realitzi hores extraordinàries, respectant sempre que són de lliure acceptació per part del treballador, aquestes es pagaran, com a mínim, un 15% per sobre dels imports salarials que consten a les taules annexes.
Es consideren com a hores extraordinàries estructurals les realitzades pels següents conceptes:
- Manteniment d'instal·lacions.
- Períodes punta de producció.
- Absències imprevistes.
- Canvis de torn.

S'entén que aquesta relació és a títol enunciatiu i no exclusiu.
La cotització a la Seguretat Social es farà de conformitat amb la normativa vigent en cada moment,

Article 9.- Complements a prestacions de la Seguretat Social

A) Malaltia Comuna i accident no laboral:
En cas d'I.T. derivada de malaltia comuna o accident no laboral, l'empresa abonarà, a partir del 21è dia de baixa i fins les 24 setmanes, un complement a les prestacions de la Seguretat Social consistent entre la diferència entre el Salari Base, el Plus Personal i el Plus Conveni que cobri cada treballador i la prestació de la Seguretat Social. El salari a computar resultarà del promig salarial dels darrers 12 mesos de treball immediatament anteriors a la baixa, per 365 o 360 dies depenent del salari que cobri cada treballador. Si porta menys d'un any d'antiguitat, el càlcul s'efectuarà d'acord amb el salari que cobri des de l'inici a l'empresa.

B) Accident de Treball i Malaltia Professional:
En els supòsits d'I.T. derivada d'accident de treball o malaltia professional, l'empresa complementarà la prestació que abona la Mútua fins el 100% de la base reguladora des del primer dia de la baixa i fins el dia de l'alta de l'accident, amb el màxim legal de 18 mesos. La base reguladora diària a complementar per l'empresa serà la que surti de dividir la suma de les bases reguladores dels 12 mesos complerts immediatament anteriors al dia de la baixa per 365 ó 360, depenent que el salari que cobri el treballador sigui diari o mensual, respectivament. En cas que el treballador pateixi l'accident quan porti menys d'un any d'antigüetat a l'empresa, la quantitat a complementar per l'empresa sortirà de sumar tot el salari percebut pel treballador des del primer dia de feina dividint-lo pels dies treballats fins el dia de l'accident.

Article 10.- Vacances

Tot el personal inclòs dins del present Conveni realitzarà unes vacances anuals retribuïdes de 30 dies naturals. De comú acord entre l'empresa i els representants dels treballadors es pactarà anualment el període a realitzar les esmentades vacances, podent-se fraccionar la seva realització.

Capítol III

Article 11.- Permisos i llicències

Avisant a l'empresa amb l'antelació possible, el personal pot deixar d'assistir a la feina, sense perdre el salari, durant els dies o períodes de temps que s'indiquen tot seguit:
a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.
b) 3 dies naturals en cas de mort o malaltia greu que requereixi hospitalització o repòs domiciliari post-hospitalització, tant del cònjuge com dels pares, fills i sogres.
c) 3 dies naturals per naixement d'un fill.
d) 2 dies en cas de mort o malaltia greu que requereixi hospitalització, de germans, cunyats o nets.
e) 2 dies naturals per canvi de domicili.
f) Pel temps estrictament necessari per a la gestió i/o tramitació de documents oficials, tals com el DNI, passaport, carnet de conduir, documents d'estrangeria, etc. El treballador, sempre que sigui objectivament possible, i per a poder gaudir d'aquest permís remunerat, haurà de preavisar a l'empresa de l'absència a la feina amb, almenys, 15 dies d'antel·lació.
Aquests permisos, excepte els punts a) e) i f), es veuran ampliats en 1 dia més si hi ha desplaçament fora de la província de Girona i en 3 dies més si el desplaçament és fora de Catalunya.
En cas de matrimoni o canvi de domicili, el treballador té l'obligació de comunicar-ho a l'empresa, com a mínim, amb una anticipació de quinze dies laborables.
Queden incloses dins dels anteriors permisos les parelles de fet sempre i quan s'acrediti la realitat de la relació.
Respecte als punts b), c) i d), els treballadors podran fraccionar el seu gaudi, sempre i quan justifiquin a l'empresa la seva necessitat. Aquest fraccionament haurà de ser sempre per dies complerts, excepte acord exprés entre empresa i treballador.
Igualment els treballadors tindran dret, sense pèrdua de salari i per les hores que sigui estrictament necessari, a acudir a la consulta de l'especialista de la Seguretat Social que correspongui, o a un metge derivat per la mateixa Seguretat Social, sempre i quan acrediti que l'hora que li han donat els serveis de la Seguretat Social o l'Especialista derivat per la mateixa Seguretat Social, ha de coincidir forçosament amb la del seu horari laboral. En cas de que no s'acrediti aquesta circumstància, el treballador tindrà dret a absentar-se però sense dret a cobrar el salari corresponent. El treballador s'obliga a comunicar la sortida a l'especialista, tant si és amb dret de cobrar salari como si no, de seguida que en tingui coneixement.
En aquest mateix sentit, i només pels casos en que sigui possible, el treballador que sempre tingui el mateix torn de treball demanarà a l'organisme corresponent l'assignació d'un metge de capçalera que tingui horari de visita que no coincideixi amb el del seu torn.

Capítol IV. Retribucions

Article 12.- Salari

Les retribucions del personal inclòs dins del present Conveni consisteixen en el Salari Base i el Plus Personal que figuren en l'annex núm. 2 del present Conveni, formant part integrant del mateix; ambdós conceptes es cobraran per dia natural.
En l'esmentat annex, hi consta l'import dels salaris per a l'any 2014, el qual s'ha incrementat un 0,5% respecte del que hi havia establert per l'any 2013.

Article 13.- Plus Vinculació

A partir del dia 1.1.95 no es generarà, a efectes de cobrament de plus d'antiguitat, més temps d'antiguitat i les quantitats que per aquest concepte tenien els treballadors a 31.12.94 quedaran com a Plus Vinculació, el qual no podrà ser compensat ni absorbit sota cap concepte.
L'abonament de l'esmentat Plus Vinculació es realitzarà mensualment i es cobrarà també en les vacances anuals i en les dues pagues extraordinàries.
Per a l'any 2014 la quantitat corresponent al Plus de Vinculació s'incrementarà, respecte de la que hi havia el 2013, igualment en un 0,5 %.

Article 14.- Plus Nocturn

El personal que treballi entre les 22 hores i les 6 hores, cobrarà un complement, per dia treballat, del 25% del Salari Base més els Plusos de Vinculació i Personal, pel cas de que els cobrin. En cas de no treballar tota la jornada nocturna, l'esmentat complement s'abonarà a proporció de les hores treballades dins del període abans esmentat.

Article 15.- Pagues extraordinàries

S'estableixen dues pagues extraordinàries de 30 dies de Salari Base més els Plusos de Vinculació i Personal, pel cas de que els cobrin, les quals seran abonades el dia 22 de desembre (la de Nadal) i de l'1 al 15 de juliol (la d'Estiu). En cas de no portar un any a l'empresa, es pagaran a prorrata del temps d'alta.

Capítol V. Disposicions vàries

Article 16.- Contractació

De conformitat amb el que estableix l´art.15.1.b) de l'Estatut dels Treballadors, modificat per la Llei 12/2001, la durada màxima dels Contractes Eventuals per circumstàncies del mercat, acumulació de comandes i excés de feina, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa, podrà ésser de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos.

Article 17.- Complement en cas d'accident de treball

L'empresa abonarà als hereus en cas de mort, o al propi interessat en cas d'invalidesa, les següents quantitats:

| | |
|---|---|
| - Mort per accident laboral | 12.020 euros |
| - Gran incapacitat per accident laboral | 1.035 euros |
| - Incapacitat permanent absoluta per accident laboral | 15.025 euros |
| - Incapacitat permanent total per accident laboral | 15.025 euros |
| - Incapacitat permanent parcial per accident laboral | 15.025 euros |

Article 18.- Ajut per jubilació o invalidesa

Al produir-se una baixa a l'empresa per jubilació o invalidesa, el treballador en qüestió tindrà dret a cobrar, si porta més de 15 anys d'antiguitat, l'import íntegre de 2 mensualitats, corresponents al Salari Base i el Plus Personal.

Article 19.- Roba de treball

A tot el personal l'empresa li facilitarà la roba de treball necessària, estant obligats a utilitzar-la. Hi ha l'obligació, igualment, de què les còfies siguin utilitzades per tot el personal femení o masculí que, per la quantitat de cabell o per la seva llargada, la faci necessària a judici de l'empresa.

Article 20.- Sancions

Graduació de les faltes: Tota falta comesa pels treballadors/es es classificarà en atenció a la seva transcendència o intenció en: lleu, greu o molt greu.

Article 21.- Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida del treball de fins a tres ocasions en un període d'un mes.
b) La inassistència injustificada d'un dia al treball en el període d'un mes.
c) No notificar amb caràcter previ, o en el seu cas, dintre de les 24 hores següents, la inassistència a la feina, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho pogut fer.
d) L'abandonament del servei o del lloc de treball sense causa justificada per períodes breus de temps, si com a conseqüència d'això, s'ocasionés perjudici d'alguna consideració en les persones o en les coses.
e) Els deterioraments lleus en la conservació o en el manteniment dels equips i material de treball dels que en fos responsable.
f) La desatenció o falta de correcció en el tracte amb els clients o proveïdors de l'empresa.
g) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, sempre que aquests puguin ocasionar algun tipus de conflicte o perjudici als seus companys o a l'empresa.
h) No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família del treballador/a que tinguin incidència en la Seguretat Social o en l'Administració Tributària.
i) Totes aquelles faltes que suposin incompliment de prescripcions, ordres o mandats d'un superior en l'exercici regular de les seves funcions, que no comportin perjudicis o riscos per a les persones o les coses.
j) La inassistència als cursos de formació teòrica o pràctica, dins de la jornada ordinària de treball, sense la deguda justificació.

k) Discutir amb els companys/es, amb els clients o proveïdors dins de la jornada de treball.
l) L'embriaguesa o consum de drogues no habitual en el treball.

Article 22.- Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:
a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida del treball en més de tres ocasions en el període d'un mes.
b) La inassistència no justificada al treball de dos a quatre dies, durant el període d'un mes. Serà suficient una única falta al treball quan aquesta afectés al relleu d'un company/a o si com a conseqüència de la inassistència s'ocasionés perjudici d'alguna consideració a l'empresa.
c) El falsejament o omissió maliciosa de les dades que tinguessin incidència tributària o en la Seguretat Social.
d) Entregar-se a jocs o distraccions de qualsevol índole durant la jornada de treball de manera reiterada i causant, amb això, un perjudici al desenvolupament laboral.
e) La desobediència a les ordres o mandats de les persones de qui es depèn orgànicament en l'exercici regular de les seves funcions, sempre que això ocasioni o tingui una transcendència greu per a les persones o les coses.
f) La manca d'higiene i neteja personal que produeixi queixes justificades dels companys de treball i sempre que prèviament hi hagués mediat l'oportuna advertència per part de l'empresa.
g) Suplantar a un altre/a treballador/a, alterant els registres i controls d'entrada o sortida del treball.
h) La negligència o desídia en el treball que afecti a la bona marxa del mateix, sempre que d'això no se'n derivi perjudici greu per a les persones o les coses.
i) La realització sense previ consentiment de l'empresa de treballs particulars, durant la jornada de treball, així com la utilització per a usos propis o aliens dels útils, estris, maquinària o vehicles de l'empresa, inclòs fora de la jornada de treball.
j) La reincidència en la comissió de falta lleu encara que sigui de diferent naturalesa, dintre d'un trimestre i havent mediat sanció.
k) Qualsevol atemptat contra la llibertat sexual dels treballadors/es que es manifesti en ofenses verbals o físiques, falta de respecte a la intimitat o la dignitat de les persones.
l) L'embriaguesa o consum de drogues no habituals si repercuteix negativament en el treball o constitueixen un perjudici o perill en el nivell de protecció de la seguretat i salut dels treballadors en el treball.

Article 23.- Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:
a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o sortida del treball en més de deu ocasions durant el període d'un mes, o bé més de vint en un any.
b) La inassistència al treball durant tres dies consecutius o cinc alterns en un període d'un mes.
c) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als seus companys/es de feina com a l'empresa o a qualsevol altra persona dintre de les dependències de l'empresa, o durant la feina en qualsevol altre lloc.
d) La simulació de malaltia o accident. S'entendrà que existeix infracció laboral, quan trobant-se en baixa el treballador/s per qualsevol de les causes senyalades, realitzi treballs de qualsevol índole per compte propi o aliè. També tindrà la consideració de falta molt greu tota manipulació efectuada per a prolongar la baixa per accident o malaltia.
e) L'abandonament del servei o lloc de treball sense causa justificada tot i ser per breu temps, si a conseqüència del mateix s'ocasionés un perjudici considerable a l'empresa o als companys de treballs, es posés en perill la seguretat o fos causa d'accident.
f) El trencament o violació de secrets d'obligada confidencialitat de l'empresa.
g) La realització d'activitats que impliquen competència deslleial a l'empresa.
h) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
i) Els maltractaments de paraula o obra, la falta de respecte i consideració als seus superiors o als familiars d'aquests, així com als seus companys/es de treball, proveïdors i clients de l'empresa.
j) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que les faltes es cometin en el període de dos mesos i hagin estat objecte de sanció.
k) La desobediència a les ordres o mandats dels seus superiors en qualsevol matèria, si impliqués perjudici notori per a l'empresa o els seus companys/es de feina, tret que siguin deguts a l'abús d'autoritat. Tindran la consideració d'abús d'autoritat, els actes realitzats per directius, caps o comandaments intermedis, amb infracció manifesta i deliberada als preceptes legals, i amb perjudici per al treballador/a.
l) Els atemptats contra la llibertat sexual que es produeixin aprofitant-se d'una posició de superioritat laboral, o s'exerceixi sobre persones especialment vulnerables per la seva situació personal o laboral.

j) Fumar dins de les instal·lacions de l'empresa, així com realitzar el treball portant qualsevol accessori personal terminantment prohibit a la feina

Article 24.- Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltes assenyalades són les següents:
a) Per faltes lleus:
- Amonestació per escrit.
b) Per faltes greus:
- Amonestació per escrit.
- Suspensió de feina i sou de dos a vint dies.
c) Per faltes molt greus:
- Amonestació per escrit.
- Suspensió de feina i sou de vint-i-un a seixanta dies.
- Acomiadament.

Article 25.- Prescripció

Depenent de la seva graduació, les faltes prescriuen als següents dies:
Faltes lleus: deu dies.
Faltes greus: vint dies.
Faltes molt greus: seixanta dies.
La prescripció de les faltes senyalades començarà a comptar a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Article 26.- Personal de campanya

El personal contractat en període de campanya, tindrà la consideració de fixe-discontinu a partir de la segona temporada de treball o quan porti, acumuladament, més de sis mesos de contracte, tenint sempre preferència a l'ingrés a l'empresa sempre que hi hagi algun lloc de treball vacant de la seva categoria.

Article 27.- Comissió paritària

Els mateixos membres de la Comissió del·liberadora formaran la Comissió Paritària, la qual intervindrà en la interpretació, arbitratge, conciliació, vigilància i d'altres d'aquest Conveni.
S'estableix que aquesta Comissió estarà formada per tres membres de la part social i tres membres de la part empresarial. En cas de discrepància entre les parts, aquestes es sotmetran a l'arbitratge i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.
Igualment, la Comissió Paritària serà l'òrgan al qual es sotmetran les discrepàncies derivades de l´art. 82.3 de l'ET de forma obligatòria, una vegada constatat el desacord entre les parts. Aquesta, haurà de pronunciar-se sobre la discrepància en el plaç màxim de 7 dies des de que li sigui comunicada la discrepància existent. Si la Comissió Paritària no arriba a cap acord en el plaç indicat, les parts hauran de recórrer als procediments que s'hagin establert de conformitat amb l´art. 83 de l'ET.
El domicili de l'esmentada Comissió Paritària és a 17820 Banyoles, Pl. Doctor Rovira, núm. 4, primer.

Article 28.- Salut Laboral

Els treballadors que per la seva activitat laboral tinguin contacte directe amb els productes durant la seva preparació, fabricació, envasat, emmagatzematge, transport, etc., hauran de complir les normes establertes en el R.D. 202/2000 d'11 de febrer i posterior normativa que el desenvolupa.
Qualsevol persona que pateixi una malaltia de transmissió alimentària o que estigui afectada, entre d'altres patologies, d'infeccions de la pell o diarrees, que puguin ocasionar contaminació directa o indirecta dels aliments amb microorganismes patògens, haurà d'informar sobre la malaltia o els seus símptomes al responsable específic o serveis mèdics designats per l'empresa, amb la finalitat de valorar conjuntament la necessitat de sotmetre al treballador/a a examen mèdic i, en cas de ser necessari, a excloure'l temporalment de la manipulació dels productes alimentaris.
Les persones respecte de les quals el responsable específic o els serveis mèdics designats per l'empresa sàpiguen o tinguin indicis raonables de que es troben en alguna de les situacions esmentades anteriorment, hauran de ser excloses de treballar en les zones de manipulació d'aliments.
Les empreses incloses dins d'aquest Conveni, garantiran que els manipulador/es d'aliments disposaran d'una formació adequada en la higiene dels aliments d'acord amb la seva activitat laboral.

La formació i supervisió dels manipulador/es d'aliments estaran relacionades amb el treball que realitzin i amb els riscos que impliquin les seves activitats per a la seguretat alimentària. Per això, les empreses inclouran el programa de formació de manipulador/es d'aliments en el pla d'anàlisi dels perills i punts de control crític, o l'aplicarà com a instrument complementari de les GPCH (Guies Pràctiques correctes d'higiene dels establiments del sector alimentari).
Els programes de formació s'han de desenvolupar i impartir per la mateixa empresa o entitat autoritzada per l'autoritat sanitària corresponent, i seran d'assistència obligatòria per part dels treballadors, sempre que es realitzin en hores de treball, i en cas de no ser així, sempre que sigui acordat entre ambdues parts.

Article 29.- Acord professional

S'acorda acceptar íntegrament el contingut de l'Acord Interprofessional de Catalunya subscrit pel Foment de Treball Nacional i les Centrals Sindicals, amb data 28.1.90 (DOG núm. 1397 de 23.1.91).

Article 30.- Dret d'informació

Les empreses afectades pel present Conveni aplicaran el contingut de la legislació aplicable en cada moment sobre el dret d'informació als representants dels treballadors en matèria de contractació.

Article 31.- Endarreriments

Els endarreriments derivats del present Conveni Col·lectiu, es faran efectius com a màxim dins dels 30 dies immediatament posteriors a la data de la seva signatura, amb independència del dia de la seva publicació en el DOGC.

Article 32.- Nivells Professionals

La definició dels Nivells Professionals figura en l'annex núm. 1 que forma part inseparable del present Conveni.

Article 33.- Jubilació parcial i contractes de relleu
Els treballadors que, reunint tots els requisits legalment establerts, vulguin jubilar-se parcialment abans dels 65 anys, ho comunicaran a les empreses amb una antelació de tres mesos a la data de la seva realització. Les empreses es comprometen a respectar aquesta decisió i a concedir la jubilació parcial sempre i quan els hi sigui possible i factible contractar o transformar un contracte temporal existent en un de relleu. En els casos en que aquesta possibilitat, tant per ésser impossible poder complir amb els requisits legals, com per no poder trobar a un rellevista adient, no pugui ser factible, es comunicarà aquesta circumstància al treballador sol·licitant de forma immediata.
En cas de que es portés a terme la jubilació parcial, ambdues parts hauran d'acordar la jornada parcial a realitzar pel sol·licitant.

Article 34

Serà d'aplicació directe el que estableix La Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març referent a la igualtat efectiva entre homes i dones.

Article 35.- Denúncia i revisió del Conveni

La denúncia on es proposi la iniciació, revisió o pròrroga d'aquest Conveni, s'haurà de fer amb una antel·lació mínima de 3 mesos respecte a la data del seu venciment davant de l'autoritat laboral competent.
En un termini màxim de 2 mesos des de la presentació de la denúncia, s'haurà de lliurar un projecte raonat sobre els motius d'aquesta i els punts a tractar o deliberar. Aquestes s'hauran d'iniciar dins dels 13 dies immediatament hàbils des de la presentació de l'esmentat projecte raonat.
Si les negociacions es prorroguen per un termini que excedeixi el de la durada del Conveni, s'entendrà que aquest quedarà prorrogat fins a la data d'acabament de les negociacions.

Clàusula Addicional: Es continuarà la negociació iniciada per la Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats i la no discriminació (CIOND), integrada per quatre components de la representació sindical i 4 per la patronal. Aquesta comissió es seguirà reunint cada dos mesos amb caràcter ordinari o quan ho sol·liciti, amb una setmana d'antelació, qualsevol d'ambdues parts, per pròpia iniciativa, o mitjançant denúncia d'un treballador/a, amb caràcter extraordinari.
Per a poder desenvolupar correctament les seves funcions, aquesta comissió es dotarà d'un reglament intern de funcionament.
Seran funcions d'aquesta Comissió (respecte sempre de les empreses a qui els afecta el present Conveni) les següents:
- Vetllar perque, tant els homes com les dones, gaudeixin d'igualtat d´oportunitats respecte a l´ocupació, formació, promoció i desenvolupament en el seu treball.

- Vetllar perque la dona treballadora tingui la mateixa equiparació que l'home en els aspectes salarials, de forma que, a igual treball la dona sempre tingui igual retribució.
- Vetllar perque la dona treballadora tingui,en el sí de l'empresa, les mateixes oportunitats que l'home en els casos d'ascensos i funcions de major responsabilitat.
- Vetllar perque en les categories professionals no es faci distinció entre categories o nivells masculins i femenins.
- Amb l'objectiu d'aconseguir una participació més equilibrada d'homes i dones en tots els grups professionals, la comissió estudiarà i proposarà per a la seva incorporació al Conveni, mesures d'aplicació en les accions de mobilitat funcional per a la cobertura de llocs de treball de caràcter indefinit.
- A fi i efecte de garantir el principi de no discriminació, la comissió vetllarà i practicarà un seguiment de les possibles discriminacions, tant directes com indirectes.
- Realitzarà un estudi sobre l'evolució de l'ocupació i la igualtat d'oportunitats en el sector als efectes de posar en pràctica polítiques actives que eliminin les eventuals discriminacions que puguin detectar-se per raó de sexe, edat, estat civil, procedència territorial i altres circumstàncies que puguin originar discriminació o atac al principi d'igualtat d'oportunitats.
- Elaborarà una guia de bones pràctiques sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el sector.

Annex núm.1. Nous nivells professionals

Nivell 1.- És qui, en possessió d'un títol acadèmic superior, exerceix en l'empresa funcions de responsabilitat directa en la gestió d'una o vàries àrees funcionals de l'empresa, o realitza tasques tècniques de la més alta complexitat i qualificació.
Antigues categories: Titular Grau Superior.

Nivell 2.- És qui, sota les ordres directes de la direcció de l'empresa, coordina i controla una o diverses seccions de l'empresa, desenvolupa els corresponents plans, programes i activitats de la mateixa i n'ordena l'execució dels treballs, responent davant de la direcció de la seva gestió.
Antigues categories: Encarregat General.

Nivell 3.- És qui, amb títol acadèmic de grau mitjà, o amb coneixements equivalents, realitza tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits o que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana.
Antigues categories: Titular Grau Mig, Cap de Vendes.

Nivell 4.- És qui, amb un gran nivell d'iniciativa i dependència directa d'una persona de nivell superior, realitza feines de gran responsabilitat en la seva secció, podent tenir, en molt casos, personal al seu càrrec. Li cal un coneixement important de les eines de treball, maquinària i/o informàtica, éssent responsable davant de l'empresa de tota anomalia dins les seves funcions.
Antigues categories: Oficial de 1a Administratiu, Mestre de Fabricació, Inspector de Vendes.

Nivell 5.- És qui, amb coneixements tècnics i pràctics, supervisa els treballs del personal operatiu, seguint les instruccions del seu immediat, éssent responsable del resultat de la feina. Igualment és qui, amb títol corresponent de formació de 2n grau o coneixements equivalents, ajuda als tècnics titulats.
Antigues categories : Encarregat de secció/Cap d'equip, Tècnic Ajudant.

Nivell 6.- És qui realitza les seves tasques sota dependència directa dels comandaments, amb un grau d'autonomia important i éssent perfecte coneixedor de la seva feina.
Antigues categories: Oficial de 2a administratiu, Viatjant, Oficial de 1a de Producció, Oficial de 1a d'Oficis Complementaris.

Nivell 7.- És qui realitza les seves tasques amb un grau d'autonomia limitat, procedint normalment a realitzar-les amb certa supervisió. El grau de coneixement de la seva feina és important, sense arribar al coneixement i perfecció de les categories del Nivell 6. Aquest nivell inclou també les feines que es realitzin a l'empresa i que, bàsicament, requereixen l'aportació d'esforç físic.
Antigues categories: Auxiliar Administratiu, Oficial de 2a de Producció, Ajudant de Producció, Oficial de 2a d'Oficis Complementaris, Peó, Personal Subaltern.

Nivell 8.- És qui realitza, de forma manual o utilitzant la corresponent maquinària, l'embolcall i/o envasat dels productes. Igualment, és qui realitza les promocions i degustacions dels productes fabricats/comercialitzats per l'empresa sota les ordres directes del seu cap.
Antigues categories: Auxiliar d'acabats i envasats. Promotor/degustador.

Nivell 9.- És qui, amb edat inferior als 18 anys, realitza tasques de suport, sense tenir cap grau d'autonomia.
Antigues categories : Aspirant i Aprenent.

Annex número 2
Conveni de xocolates de Girona any 2014

| | | SOU BASE ANUAL (14 MENSUALITATS) | PLUS PERSONAL ANUAL (14 MENSUALITATS) | SOU BASE MENSUAL | PLUS PERSONAL MENSUAL |
|---|---|---|---|---|---|
| NIVELL I | Titular grau Superior | 25.686 | | 1.834,71 | |
| NIVELL II | Encarregat General | 21.819 | | 1.558,50 | |
| NIVELL III | Titular Grau Mig | 20.531 | 734,89 | 1.466,51 | 52,75 |
| | Cap de Vendes | 20.531 | | 1.466,51 | |
| NIVELL IV | Of.1. Adm | 17.867 | 191,34 | 1.276,21 | 13,74 |
| | Mestre Fabricació | 17.867 | | 1.276,21 | |
| | Insp.Vendes | 17.867 | | 1.276,21 | |
| NIVELL V | Enc.Secció/Cap Equip | 16.773 | | 1.198,07 | |
| | Tècnic Ajudant | 16.773 | 404,68 | 1.198,07 | 28,90 |
| NIVELL VI | Of.2.Adm | 15.939 | 284,39 | 1.138,50 | 20,31 |
| | Viatjant | 15.939 | 284,39 | 1.138,50 | 20,31 |
| | Of.1.Producció | 15.939 | | 1.138,50 | |
| | Of.1.Of.Compl. | 15.939 | | 1.138,50 | |
| | Of.1.acabat envasat | 15.939 | | 1.138,50 | |
| NIVELL VII | Auxiliar Administ. | 14.585 | | 1.041,79 | |
| | Of.2.Producció | 14.585 | 510,78 | 1.041,79 | 36,66 |
| | Ajudant Prod. | 14.585 | | 1.041,79 | |
| | Of.2.Of.Compl. | 14.585 | 510,78 | 1.041,79 | 36,66 |
| | Peó | 14.585 | | 1.041,79 | |
| | Personal Subaltern | 14.585 | | 1.041,79 | |
| | Of.2.Acabat Envasat | 14.585 | | 1.041,79 | |
| | Ajudant Acabat Envasat | 14.585 | | 1.041,79 | |
| NIVELL VIII | Aux.Acabats i envasats | 13.752 | | 982,29 | |
| | Promotor/Degustador | 13.752 | | 982,29 | |
| NIVELL IX | Aspirant Adm | 10.097 | | 721,21 | |
| | Aprenent 16 i 17 | 10.097 | | 721,21 | |

NOTES:
A) Els salari anual es dividirà en 14 pagues d'igual import cadascuna d'elles. El Plus Personal s'abonarà igualment en 14 pagues.
B) El Plus Personal s'estableix per a compensar que el salari de la categoria és més baix que el del nivell on està situat. Aquest concepte s'incrementarà cada any en el mateix percentatge que s'incrementi el salari base, i no podrà ser absorbit ni compensat de cap manera.