

RESOLUCIÓ 5 de juny de 2024 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bodegas Jaume Serra SLU per als anys 2024 a 2026 (codi de conveni núm. 08102451012018).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bodegas Jaume Serra SLU, subscrit pels representants de l'empresa i les persones treballadores el dia 24 d'abril de 2024, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bodegas Jaume Serra SLU per als anys 2024 a 2026 (codi de conveni núm. 08102451012018) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes

III CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA BODEGAS JAUME SERRA SLU, PARA LOS AÑOS 2024-2026

Capítulo I **Disposiciones Generales**

Artículo 1. *Ámbito de Aplicación*

El presente Convenio colectivo será de aplicación y obligación al centro de trabajo de Jaume Serra de la Sociedad Mercantil García Carrión 1890 SL, antes Sociedad Mercantil Bodegas Jaume Serra SLU, y a sus personas trabajadoras.

Artículo 2. *Vigencia*

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir de su publicación en el Boletín Oficial, con independencia de que se establezca, efectos económicos, una fecha de entrada en vigor distinta en los distintos apartados del presente Convenio.

Artículo 3. *Duración y Prórrogas*

La duración del presente Convenio será desde su entrada en vigor y hasta el 31 de diciembre de 2026.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio 3 meses antes de la finalización de su vigencia. Para que la denuncia sea definitiva se deberá hacer mediante comunicación escrita a la otra parte, dicha comunicación deberá registrarse en el departamento correspondiente de la Generalitat de Cataluña.

En el caso de no producirse la denuncia, el Convenio se prorrogará en sus efectos normativos perdiendo vigencia los obligacionales.

Artículo 4. *Compensación y Absorción*

Las mejoras establecidas en este Convenio colectivo compensan y absorben en su totalidad, todos aquellos beneficios o cualesquiera conceptos retributivos existentes por disposición legal, iniciativa privada o cualquier otro origen.

Artículo 5. *Comisión Mixta*

Se establece una Comisión Mixta cuyas funciones serán:

- a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos.
- b) Las de interpretación y aplicación de los pactos.
- c) Las de seguimiento del conjunto de acuerdos.

La Comisión estará integrada paritariamente por 3 representantes de cada una de las partes firmantes del presente Convenio colectivo.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuántas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Capítulo II **Clasificación Profesional**

Artículo 6. *Principios Rectores*

A partir del día primero del mes siguiente a la fecha de firma, el Convenio se procederá por la Dirección a la reclasificación profesional de las personas trabajadoras que actualmente prestan servicios en la empresa, de conformidad con las funciones que efectivamente realicen. Para ello se tendrá en cuenta, de conformidad con lo establecido en el artículo 84.2 c) del Estatuto de los Trabajadores, la adaptación a la clasificación profesional que se realiza en el artículo 7 de este Convenio colectivo.

De la reclasificación así operada se dará cuenta a la Comisión Mixta del Convenio.

Artículo 7. *Clasificación del Personal*

En función de las aptitudes profesionales, experiencia, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales con los contenidos específicos que los define.

La adscripción a los grupos podrá estar o no, en función de la titulación que tenga la persona trabajadora, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo que, en cualquiera que fuese el grupo, podrá implicar incomodidad o esfuerzo físico.

— Grupo Profesional 1

Conocimientos a nivel de formación profesional básica o media o graduado escolar, combinados con una formación práctica en las labores propias de la empresa, los trabajos pueden requerir alguna iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica y funcional. A efectos del artículo 84.2 c) del ET este grupo equivale al grupo profesional 7 del Convenio colectivo Sectorial del Cava.

— Grupo Profesional 2

Conocimientos a nivel de formación profesional básica o media o graduado escolar, combinados con una formación práctica en las labores propias de la empresa, los trabajos pueden requerir alguna iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica y funcional.

Por su especial cualificación funcional técnica integrarán este grupo profesional (técnicos de mantenimiento) aquellas personas trabajadoras que desarrollen las funciones preventivas o correctivas, técnicas de mantenimiento y reparación de incidencias técnicas.

A efectos del artículo 84.2 c) del ET este grupo equivale al grupo profesional 6 del Convenio colectivo Sectorial del Cava.

— Grupo Profesional 3

Titulación de grado medio o conocimientos a nivel de bachiller superior, formación profesional de grado superior o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realiza trabajos muy cualificados, bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, puede coordinar el trabajo de un equipo asesorando o solucionando los problemas que se le planteen, y realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión u oficio y responsabilizándose del trabajo ejecutado. A efectos del artículo 84.2 c) del ET este Grupo equivale al grupo profesional 5 del Convenio colectivo Sectorial del Cava.

— Grupo Profesional 4

Titulación a nivel de escuela superior o facultades y/o formación práctica equivalente, adquirida en el ejercicio de la profesión. La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. Entre sus responsabilidades figura la formación de las personas que estén bajo su dependencia, actúa con alto grado de autonomía sobre uno o más sectores de la empresa, partiendo de directrices muy amplias. A efectos del artículo 84.2 c) del ET este grupo equivale al grupo profesional 2 del Convenio colectivo Sectorial del Cava.

— Grupo Profesional 5

Serán personas trabajadoras de este grupo profesional aquellas que, pudiendo realizar las tareas del grupo profesional 1, las realizan sin aportación de valor añadido y sin experiencia en los procesos y procedimientos tradicionales, rituales e históricos instaurados en Bodegas Jaume Serra.

De este modo, al requerir los trabajos encargados de poca iniciativa y al ejecutarse bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total, por las específicas funciones formativas y de consolidación del trabajo, habida cuenta de la importancia que tiene la labor de producción y fabricación de cavas y vinos en Jaume Serra, la permanencia de la persona trabajadora en este específico grupo será de 24 meses de trabajo efectivo y continuado, ascendiéndose después de forma automática al grupo profesional 1. Se incluirá en todo caso en este grupo a las personas trabajadoras que presten servicios bajo la fórmula del contrato de puesta a disposición.

Dado su carácter de adaptación a las necesidades y especialidades de la producción de cava, las personas trabajadoras que presten servicios en este grupo profesional tendrán acceso a percibir la Prima de productividad una vez transcurridos 12 meses de prestación efectiva bajo cualquier modalidad contractual, incluida la prestación de servicios a través de un contrato de puesta a disposición, estando asimilados por las especiales condiciones formativas y de adaptación al grupo profesional 9 del Convenio colectivo del Cava.

En todo caso, estas personas trabajadoras en los términos establecidos en el artículo 10 del Convenio colectivo del Cava, tendrán acceso a la Prima de asistencia y puntualidad de dicho Convenio colectivo sectorial.

Ambas partes acuerdan presentar a la Comisión Mixta Paritaria aquellos casos conflictivos de clasificación de categoría. La Comisión Mixta Paritaria resolverá los casos que se presenten en un término máximo de 2 meses.

Artículo 8. *Discapacitados*

El contrato para la formación con trabajadores/as discapacitados/as, se podrá celebrar sin límite de edad máxima cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social que prevé la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del régimen de las empresas de inserción, en los que casos que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

Capítulo III Condiciones Económicas

Artículo 9. *Regulación Salarial*

El sistema retributivo que se establece en el Convenio sustituye totalmente el régimen salarial que, de derecho o, de hecho, se aplicase en la empresa con anterioridad.

Se acuerdan los siguientes Salarios base para cada uno de los grupos profesionales:

- Se establecen, con fecha de efectos del 1 de enero de 2024, los siguientes incrementos para los grupos profesionales sobre las tablas salariales del Convenio del Cava vigentes en el año 2023:

– Grupo 5: Las personas trabajadoras asignadas a este grupo profesional tendrán la retribución prevista para el grupo profesional 9 del Convenio colectivo del Cava: 20.731,92€ brutos / año.

– Grupo 4: Incremento de un 6%. Este incremento es equivalente a la subida prevista en el Convenio colectivo Sectorial del Cava más un 3% para las tablas salariales del año 2023 del grupo profesional 2 del Convenio colectivo Sectorial del Cava: 39.772,00€ brutos / año.

– Grupo 3: Incremento de un 6%. Este incremento es equivalente a la subida prevista en el Convenio colectivo Sectorial del Cava más un 3% para las tablas salariales del año 2023 del grupo profesional 5 del Convenio colectivo Sectorial del Cava: 31.133,43€ brutos / año.

– Grupo 2: Incremento de un 6%. Este incremento es equivalente a la subida prevista en el Convenio colectivo Sectorial del Cava más un 3% para las tablas salariales del año 2023 del grupo profesional 6 del Convenio colectivo Sectorial del Cava: 26.869,10€ brutos / año.

– Grupo 1: Incremento de un 6%. Este incremento es equivalente a la subida prevista en el Convenio colectivo Sectorial del Cava más un 3% para las tablas salariales del año 2023 del grupo profesional 7 del Convenio colectivo Sectorial del Cava: 26.541,74€ brutos / año.

- En el año 2025, los Salarios base definidos en el epígrafe anterior tendrán la subida prevista para dicho ejercicio (2025) en el Convenio colectivo Sectorial del Cava (3%).
- Año 2026: los Salarios base definitivos del año 2025 se incrementarán en un 3% en enero de 2026.

Al no existir texto convencional en el sector del cava acordado para el año 2026, las cuantías que excedan el Salario base del cava resultante de la aplicación a los niveles profesionales de los incrementos previstos en el Convenio colectivo de Jaume Serra se entenderán, con independencia de los establecidos en el presente texto, en todo caso abonadas a cuenta del futuro salario sectorial al que, en todo caso, se adaptarán las partes firmantes del presente Convenio colectivo una vez se publique el mismo.

Estos salarios incluyen el abono tanto de vacaciones como de pagas extraordinarias, incluida la paga del cava, paga lineal extraordinaria incluida en el artículo 9 del Convenio colectivo sectorial.

Adicionalmente, y durante la vigencia del Convenio colectivo, las personas trabajadoras de Bodegas Jaume Serra tendrán, además de los restantes derechos salariales recogidos en el presente Convenio colectivo, el derecho de participación en el resultado de la empresa a través de la percepción, en su caso, de la Prima de productividad y permanencia.

Esta Prima de productividad y permanencia, que en todo caso garantiza un mínimo a percibir, siempre que se den las condiciones previstas en el artículo 10 del Convenio colectivo Sectorial Estatal del Cava equivalente a las cuantías fijadas en dicho artículo 10 del Convenio Sectorial – sic. Prima de asistencia y puntualidad, se regirá por los acuerdos alcanzados entre el Comité de empresa y la Dirección.

Por su especial carácter que prima no solo la asistencia, puntualidad y permanencia, sino también las mejoras en la productividad y la complejidad de los procesos de elaboración del cava, se tendrá acceso a esta Prima una vez la persona trabajadora acredite 12 meses de prestación efectiva. Ello, no obstante, y siempre en las condiciones de cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 10 del Convenio colectivo del Cava, a todas las personas trabajadoras se les garantiza el cobro de las cuantías recogidas en la Prima de asistencia y puntualidad de dicho Convenio colectivo Sectorial.

Artículo 10. *Plus de Nocturnidad*

Se establece un Plus de nocturnidad a partir del 1 de enero de 2024 equivalente al que a las personas trabajadoras les hubiesen correspondido de conformidad con la asignación retributiva prevista en la clasificación profesional del cava de conformidad con lo establecido en la adecuación realizada en el artículo 7.

Artículo 11. *Gratificación de Junio y Navidad*

Los trabajadores/as tendrán derecho a 2 gratificaciones extraordinarias que se abonarán entre el 24 y 30 de junio y entre el 20 y 24 de diciembre, de conformidad con lo definido en el artículo 9 de este Convenio que se encuentran integradas dentro del Salario base.

La denominada PEX del Convenio colectivo Sectorial del Cava, que en todo caso está incluida en los Salarios base señalados en el artículo 9 de este Convenio, se prorrateará en los 14 pagos del año.

Artículo 12. *Ayudas Sociales*

Se estará a lo previsto en el Convenio colectivo Sectorial del Cava.

Con relación a la ayuda a hijos/as con discapacidad convivientes con la persona trabajadora, la cuantía establecida en el anterior Convenio colectivo se elevará a partir del 1 de enero de 2024 hasta los 215€ mensuales, mejorando así la ayuda establecida en el Convenio colectivo del Cava.

Artículo 13. *Indemnización Por Accidente Laboral, Enfermedad Profesional y Enfermedad Común*

A partir del primer día de baja por tales motivos, las empresas complementarán las correspondientes prestaciones de pago delegado de la Seguridad Social con la cuantía necesaria a fin de que el trabajador afectado perciba el 100% del Salario base de nivel.

- Seguros, mejora de lo establecido en el artículo 25 del Convenio colectivo del Cava

La empresa, a partir del 1 de enero de 2025, contratarán con una compañía de seguros el pago de las primas para asegurar a las personas trabajadoras la percepción de 30.000€ en los casos de muerte por accidente laboral e invalidez absoluta por cualquier trabajo por accidente laboral. La empresa no se responsabilizará de este pago en el caso de que, por cualquier circunstancia, la compañía aseguradora no abonará el mencionado importe a los beneficiarios de las personas trabajadoras afectadas, por lo tanto, no se subroga en las obligaciones de la compañía aseguradora.

Artículo 14. *Horas Extraordinarias*

Las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor las han de notificar mensualmente a la Autoridad Laboral, al efecto de la cotización correspondiente, de forma conjunta la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Se establece a partir del 1 de enero de 2024 el importe que, de conformidad con lo establecido en los niveles salariales del Convenio del Cava asignados a cada grupo profesional de este Convenio, corresponda.

Capítulo IV **Jornada y Calendario Laboral**

Artículo 15. *Jornada*

La jornada de trabajo efectivo anual exigible será de 1.784 horas / año que podrán ser distribuidas, con respeto a los descansos semanales, entre jornadas y festivos, de lunes a domingo, a partir del 1 de enero de 2024.

La Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras, acuerdan la posibilidad de distribuir esta jornada de forma irregular de modo y manera que se garantice en cualquier caso el descanso entre jornadas y su posible acumulación en la realización de jornadas de trabajo de hasta 12 horas.

En estos casos, es decir, en turnos de trabajo en los que se realicen jornadas de hasta 12 horas, se respetará el descanso entre jornadas que no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo y se acumularán los descansos de modo y manera que los trabajadores así adscritos a un turno de 12 horas podrán descansar un mínimo de 3 días por semana.

- Sistema de trabajo en turnos

Aquellas personas trabajadoras que se encuentren adscritas al sistema de trabajo en turnos de 12 horas de trabajo / día, sin perjuicio del sistema de descanso compensatorio, percibirán a partir del 1 de enero de 2024 la cantidad de 190€ / brutos por mes efectivamente trabajado en el sistema de trabajo de 12 horas diarias definidas en este artículo. En este pago mensual se entiende prorrateada la compensación a la que la persona trabajadora que preste servicios en este sistema pueda tener derecho durante el tiempo de vacaciones.

En este mismo sentido, las personas trabajadoras que deban prestar sus servicios ordinarios en fin de semana, y que no estuviesen específicamente contratados para tal cometido, percibirán por cada fin de semana (domingo y/o festivo), a partir del 1 de enero de 2024, la cantidad de 90€ brutos o su parte proporcional en función de la jornada efectivamente realizada.

- Jornada ordinaria disponible (horas TOD)

Sin perjuicio de la jornada fijada en el párrafo 1 de este artículo, y dentro del respeto a la jornada fijada en el artículo 34.1 párrafo 2 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio colectivo podrán realizar, a partir del 1 de enero de 2024 horas de tiempo ordinario disponible de prestación voluntaria (horas TOD).

Estas horas de prestación voluntaria de servicios se retribuirán de conformidad con el precio fijado en el artículo 14 de este Convenio colectivo, y no serán consideradas horas extraordinarias, habida cuenta de la no superación de la jornada máxima anual estatutaria.

Artículo 16. *Calendario Laboral*

El calendario se elaborará de común acuerdo entre empresa y la representación legal de las personas trabajadoras dentro de los 2 meses siguientes a la publicación del correspondiente calendario laboral oficial.

El horario se publicará con carácter semanal en lugar visible.

Artículo 17. *Vacaciones*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a 23 días laborables de vacaciones o, en caso de permanencia inferior a un año, a su parte proporcional.

Las vacaciones se fijarán de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora y como mínimo este podrá disfrutar de un mínimo de 10 días laborables continuados que, siempre que la producción lo permita, se distribuirán en los meses de julio y agosto. Siempre y cuando la normal salida de la producción lo permita, este periodo será de hasta 15 días laborables continuados.

La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan 2 meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 18. *Permisos*

Se estará a lo previsto en el Convenio colectivo Sectorial del Cava.

En el supuesto previsto en el artículo 23 i) del Convenio colectivo Sectorial, las partes acuerdan condicionar la disponibilidad de dicho permiso a la no coincidencia de 2 o más personas trabajadoras en su disfrute dentro de la misma sección y a la anticipación del preaviso de las mismas con un mínimo de 72 horas.

Artículo 19. *Excedencias*

A petición de las personas trabajadoras, la empresa otorgará excedencias laborales a los mismos dentro de los términos previstos en el presente artículo.

Las condiciones para la concesión de excedencias, efectos y demás circunstancias son las que se regulan en los artículos 45 y 47 del Estatuto de los trabajadores y normativa de aplicación.

Capítulo V

Artículo 20. *Contratación*

En materia de contratación, las partes estarán a lo previsto en el Convenio colectivo del Cava y Vinos Espumosos de Catalunya.

Capítulo VI

Artículo 21. *Jubilación Parcial con Contrato de Relevo*

Las partes están a lo previsto en el artículo 29 del Convenio colectivo del Cava y Vinos Espumosos de Catalunya o, en su caso, el texto que sustituya a este.

Artículo 22. *Premio de Vinculación*

Se establece, a partir del año 2024 un premio de vinculación a la empresa, que consistirá en la percepción de las cantidades señaladas a continuación:

Al personal que cumpla los 10, 20, 30 y 35 años de servicio no interrumpido en la empresa, se le concederá un premio de vinculación que se pagará una sola vez dentro del mes en que se cumplan los años de servicio, en la siguiente cuantía:

- A los 10 años de servicio 317,87€.
- A los 20 años de servicio 446,05€.
- A los 30 años de servicio 572,17€.
- A los 35 años de servicio 699,32€.
- A los 40 años de servicio 950€.

La cantidad a percibir por este concepto será la misma para todos los grupos profesionales.

Capítulo VII

Organización y Disciplina del Trabajo

Artículo 23. *Fundamento*

La organización del trabajo en todas y cada una de las secciones y dependencias de la empresa es facultad y deber de la Dirección de la misma, con la participación de la representación legal de los trabajadores/as

a través de la negociación con la misma. Todo ello con el fin de lograr el máximo rendimiento hasta el límite que permitan los elementos de que dispongan y la necesaria colaboración del personal.

Artículo 24. *Conciliación de la Vida Familiar y Laboral*

Se estará a lo previsto en el Convenio colectivo Sectorial del Cava.

Capítulo VIII

Artículo 25. *Seguridad y Salud Laboral*

El empresario garantizará a los trabajadores/as su servicio de vigilancia anual de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solamente podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a lo consienta. De este carácter voluntario solamente se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, aquellos casos en que la realización de las pruebas médicas o reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud de los trabajadores/as puede representar un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido por una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligro.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

En materia de seguridad y salud, se actuará de acuerdo al que disponga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas vigentes.

Los delegados de Prevención de Riesgos Laborales serán nombrados por y entre los trabajadores/as y deberán ser miembros del Comité de empresa o delegados de personal.

Al efecto de seguridad e higiene, las empresas afectadas por este Convenio gestionarán ante la mutua patronal de enfermedades profesionales la posibilidad de que se efectúe una revisión médica anual a los trabajadores/as a cargo de esta mutua o entidad. Si tales gestiones, sin embargo, no dieran resultado, el costo de estas revisiones no correrá a cargo de las empresas.

Se entregará la ropa de trabajo que sea necesaria en cada momento, resolviendo la Comisión Paritaria los conflictos que puedan originarse.

Artículo 26. *Puesto de Trabajo de la Mujer Trabajadora*

Se estará a lo que se dispone en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 27. *Parejas de Hecho*

Las parejas de hecho, tendrán a los efectos de este artículo los mismos derechos que los matrimonios, pero para que se puedan ejercitar los mismos, se deberá acreditar su situación con los requisitos que establece la Ley 25/2010 de 29 de julio Libro II del Código Civil de Catalunya o cualquiera que la sustituya.

Se considera necesario que las empresas y personas trabajadoras del sector, actúen de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, cuidando su defensa y protección según los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Para ello, la empresa deberá adoptar una actitud permanente responsable y visible en materia de medio ambiente y al mismo tiempo que el esfuerzo que están desplegando las empresas en este campo y el que se pueda realizar en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las Administraciones competentes.

Artículo 28

Las partes acuerdan someter las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, al sistema recogido en el Acuerdo Extrajudicial de solución de conflictos de Cataluña.

Asimismo, las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria se someterán al sistema recogido en el Acuerdo Extrajudicial de solución de conflictos de Cataluña.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera

Con la entrada en vigor del presente Convenio queda sustituido cualquier acuerdo, convenio o norma de igual rango que estuviese en vigor con anterioridad.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo indicado en el RD 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición Adicional Segunda. Igualdad y otras Políticas de conciliación

La empresa se sujeta en estas materias a lo previsto en el Convenio colectivo Sectorial del Cava. En todo caso, una vez absorbida por García Carrión 1890 SL, Bodegas Jaume Serra SLU, pasó a regirse en esta materia por el contenido del Plan de Igualdad de dicha empresa. En todo caso, los trabajos de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Jaume Serra constituida en su día, se mantendrán de cara a tratar las especialidades derivadas del centro de trabajo.

Disposición Adicional Tercera. Atrasos

La empresa podrá procederá abonar los atrasos en la nómina siguiente a la de publicación del Convenio colectivo en el Boletín Oficial (DOGC).

Disposición Transitoria Única

Especial consideración incrementos salariales

Las partes acuerdan que los incrementos efectuados sobre los Salarios base definitivos del año 2023 y regulados en el artículo 9 del presente Convenio colectivo, en la diferencia existente entre el Convenio colectivo del Cava y presente Convenio colectivo tengan la naturaleza de no compensables ni absorbibles, siendo revalorizables, salvo que por parte de la Dirección se proceda al abono de cualquier otro concepto retributivo que por su naturaleza tenga la consideración de compensable y absorbible o bien que se abone a cuenta de convenio.

En este sentido y en el ejercicio 2026, el incremento previsto en el artículo 9 tendrá en todo caso este carácter, hasta la publicación del Convenio colectivo Sectorial del Cava, en cuyo caso la Comisión Mixta del presente Convenio colectivo se reunirá para efectuar los cálculos y operaciones oportunas.

Barcelona, 5 de juny de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada