

RESOLUCIÓ 18 d'octubre de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comercial Grupo Freixenet, SA per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 08009792011997 ).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comercial Grupo Freixenet, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 de maig de 2023, 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 35/2022, d'1 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 Comercial Grupo Freixenet, Sa per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 08009792011997) 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

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMERCIAL GRUPO FREIXENET, S. A.

## CAPITULO I **Disposiciones Generales**

### Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal*

Este convenio es de aplicación obligatoria en todas las áreas de actividad de la empresa, afectando a la totalidad del personal que en ellos preste sus servicios, tanto fijos como eventuales.

### Artículo 2. *Ámbito temporal*

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia comprendida entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2024.

Será prorrogable por períodos de un año, por tácita reconducción, pudiendo denunciarse, sin embargo, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento normal o el de sus prórrogas. (Vto. 31.12.2024).

### Artículo 3. *Compensación y absorción*

Serán compensados y absorbidos en su totalidad por las mejoras establecidas en este convenio colectivo todos aquellos beneficios, abonos o cualesquiera conceptos retributivos, existentes por disposición legal, iniciativa privada o cualquier otro origen.

Si durante la vigencia del convenio, y como consecuencia de precepto legal o norma obligatoria equivalente, el salario pactado resultare inferior al que resulte de tales normas, se compensará por la empresa a la persona o personas trabajadoras afectadas con la cantidad semanal o mensual necesaria, a fin de que sus retribuciones en cómputo anual, alcancen las establecidas por imperativo legal.

Se respetarán aquellas situaciones personales que con carácter global excedan a lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam" sin perjuicio de la supresión contenida en el apartado B) del acuerdo tercero del Acta nº 8/2015 firmada en fecha 7 de septiembre de 2015.

## CAPITULO II Clasificación Profesional

### Artículo 4. *Disposiciones generales*

La clasificación del personal consignada en este convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertos todos los niveles enumerados, si las necesidades de volumen de la Empresa no lo requieren.

En caso de que una persona trabajadora realice varios cometidos propios de distintos niveles salariales, se le clasificará en el nivel salarial correspondiente a su actividad principal, percibiendo el salario correspondiente al mismo.

Es meramente informativa la tarea asignada a cada nivel salarial, pues toda persona trabajadora está obligada a ejecutar cuantas operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general cometido propio de su competencia laboral, entre los que se incluye la limpieza de su máquina y puesto de trabajo.

Cualquier puesto de trabajo podrá ser ejercido indistintamente por hombre o mujer, a excepción de los casos específicos, prohibidos por la legislación vigente.

La empresa procurará, siempre que sea posible, que las plazas que queden vacantes de cada categoría, por jubilación u otras causas, queden cubiertas en el plazo de un mes entre el personal de la plantilla.

Además, se establece un sistema progresivo de reconversión de contratos temporales a indefinidos que se activará cuando las necesidades del negocio lo permitan.

Siempre y cuando la legislación vigente lo permita, se podrán establecer contratos de duración determinada por circunstancias de producción imprevisibles de un año de duración

### Artículo 5. *Clasificación de personal*

Respecto a la clasificación de personal, establecida en el Anexo I de este Convenio, regirán las siguientes consideraciones:

Con el objetivo de alcanzar un rendimiento óptimo en la realización de las funciones correspondientes a los Grupos Profesionales establecidos a continuación, resulta imprescindible un período transitorio durante el cual la persona trabajadora pueda adquirir la experiencia y formaciones necesarias para desempeñarlas. Es por ello por lo que se acuerdan establecer los siguientes niveles retributivos de acceso:

#### 1) En el Grupo Técnicos Titulados (Grupo A)

En el Grupo de Técnicos Titulados se establecen los siguientes niveles:

- Director
- Título grado superior
- Título grado medio
- Título grado inferior

#### 2) En el Grupo Técnicos no titulados (Grupo B)

En el Grupo de Técnicos no titulados se establecen los siguientes niveles:

- Jefe de Sección
- Encargado de Bodega y Fábrica
- Encargado de laboratorio
- Delegado
- Subdelegado
- Auxiliar laboratorio

### 3) En el Grupo Administrativos/as (Grupo B)

En el Grupo de Administrativos/as se establecen los siguientes niveles y progresión:

- Administrativo/a 3
- Administrativo/a 2
- Administrativo/a 1

El nivel habitual de entrada se producirá como Administrativo/a 3. Tras un año en este nivel se accederá al nivel de Administrativo/a 2, transcurrido un nuevo año en este nivel, se pasará al nivel de Administrativo/a 1 y, tras un año en este nivel se pasará al nivel de Auxiliar de 2ª. Finalmente, los Auxiliares de 2ª serán promovidos a Auxiliares de 1ª, tras haber pasado un año en dicha categoría (Auxiliares de 2ª).

Las personas trabajadoras que hayan completado la progresión de 3 años de Administrativo A/3 hasta Administrativo A/1, tendrán prioridad de continuidad de empleo ante futuras necesidades de contratación de puestos administrativos auxiliares.

Los Auxiliares de 2ª que hubieran sido contratados directamente en esta categoría permanecerán 2 años en la misma y, al finalizar el segundo año, pasarán al nivel de Auxiliares de 1ª.

### 4) En el Grupo de Comerciales (Grupo C)

A raíz de la reestructuración societaria que tuvo lugar el pasado 1 de enero de 2022, se incluirá el Grupo C, consistente en el Grupo de Comerciales y se actualizará el nombre de la categoría Dependent/M, y el de la categoría, Promotor/a - Merchand 2 a 3 años, a Auxiliar Enoturismo manteniendo su estructura salarial y aplicando los incrementos salariales acordados que correspondan.

Por lo que se refiere al resto de niveles del Grupo de Comerciales se mantienen los siguientes:

- Jefe de Grupo
- Inspector
- Viaja +5
- Viaja +3
- Viaja +1
- Pr/Mer+5
- Aux. Enoturismo

### 5) En el Grupo Subalternos (Grupo D)

En el Grupo Subalternos se establecen los siguientes niveles:

- Conserje
- Subalterno 1ª
- Subalterno 2ª
- Auxiliar Subalterno

## 6) En el Grupo de Producción (Grupo E)

En el Grupo de Producción se establecen los siguientes niveles y progresión:

- Nivel A/3
- Nivel A/2
- Nivel A/1

El nivel habitual de entrada se producirá a través del Nivel A/3. La progresión en los tres niveles precedentes, se producirá tras permanecer 1 año en cada uno de dichos niveles.

Los empleados que hayan completado la progresión de 3 años desde el Nivel A/3 hasta el Nivel A/1, tendrán prioridad de continuidad de empleo, ante futuras necesidades de contratación de puestos de niveles A, B y C.

Por lo que se refiere al resto de niveles del Grupo de Producción se mantiene la siguiente progresión:

- Nivel A - Peones.
- Nivel B - Peones especialistas y oficiales de 3ª.
- Nivel C - Oficiales de 2ª.
- Nivel D - Oficiales de 1ª y personal con mando.

El personal clasificado en el Nivel A, deberá pasar automáticamente al Nivel B al año de permanencia en el Nivel A, sin perjuicio de que antes de este período deba atribuírsele dicho nivel, Nivel B u otro superior, cuando ello le corresponda por las funciones que normalmente desempeñe.

### Artículo 6. *Actividades de nivel superior*

Cuando una persona trabajadora ejecute una labor calificada de categoría o nivel superior al suyo, percibirá, en tanto dure dicho trabajo, el salario que corresponda a la categoría o el nivel en que actúa, tal y como se establece en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 7. *Actividades de nivel inferior*

Cuando por necesidades de la Empresa, una persona trabajadora efectuar una labor calificada de categoría o nivel inferior al suyo, percibirá el salario que le correspondería si ejerciera su actividad en el nivel o categoría que tiene normalmente asignada, tal y como se establece en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

## CAPITULO III Condiciones Económicas

### Artículo 8. *Salario Base incrementos*

El salario de referencia a incrementar para cada categoría tendrá en cuenta el salario base, la paga de septiembre, el plus asistencia y puntualidad, el plus producción y la antigüedad, en adelante, Salario de 2021. La suma de los incrementos acordados para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, se abonarán mensualmente x 14 pagas excepto el abono del año 2022 tal como se menciona a continuación.

– Año 2022: incremento del 4% sobre el Salario de 2021 con un máximo de 1.200€ que se abonará durante el mes de febrero de 2023 en concepto de incremento de salario año 2022 (atrasos convenio).

– Año 2023: incremento del 4% sobre el Salario de 2021 con un máximo de 1.200€ (+ incremento año 2022) = 8% hasta 2.400€ que se abonarán en 14 pagas.

– Año 2024: incremento del 4% sobre el Salario de 2021 con un máximo de 1.200€ (+ incrementos años 2022 y 2023) = 12% hasta 3.600€ que se abonarán en 14 pagas.

- Revisión técnica salarial

En caso de que la suma de los incrementos de los IPCs acumulados de los años 2022, 2023 y 2024 superase el 12% se aplicará una revisión técnica salarial, incrementando el salario en el diferencial existente entre el 12% y el 14% sobre el Salario del año 2021 por un importe máximo de 600€, que se abonará con carácter retroactivo a 1 de enero de 2025, reflejándose en las tablas salariales.

En cualquier caso, y aunque el IPC acumulado iguale o supere el 14%, la totalidad de incrementos de 2022, 2023 y 2024 y la revisión técnica salarial tendrá como límite un importe máximo total de 4.200€.

- Área Comercial y Administración

Se actualiza el importe correspondiente a la compensación por dieta: Año 2023 a 22€ y año 2024 a 23€.

Se actualiza a 0,25€ el concepto de Kilometraje a partir del 1 de enero de 2023 con carácter retroactivo.

Se elimina el concepto salarial quinquenio. No obstante, para aquellas personas trabajadoras que lo vinieran percibiendo anteriormente, a la finalización de los tres años de vigencia del presente convenio, se integrará y cambiará el sistema de retribución, pasándose a abonar mensualmente, teniendo en cuenta la parte proporcional de dicho quinquenio tomando como base el tramo en el que se encuentre el empleado a 31 de diciembre de 2024.

#### Artículo 9. *Paga Extraordinaria de Campaña (Paga del Cava y vinos espumosos)*

La Paga Extraordinaria de Campaña se abonará en la nómina de septiembre de los respectivos años por una cantidad de 1.950€.

El devengo de esta paga será por año natural.

#### Artículo 10. *Plus de asistencia y puntualidad*

El personal afectado por este convenio, salvo que pertenezca al grupo comercial y no se halle sujeto a horario fijo, disfrutará de un plus de asistencia y puntualidad que se abonará por hora real trabajada, durante la vigencia del presente convenio sobre un total de 1768 horas, liquidándose mensualmente.

La empresa podrá aplicar en el momento del abono de dicho plus, las deducciones correspondientes al importe de un día por cada falta de puntualidad y el importe de cuatro días por cada falta de asistencia injustificada al trabajo.

En caso de cese en el trabajo, por cualquier motivo, dicho plus se abonará de acuerdo con los días realmente trabajados.

En caso de accidente laboral también constará como hora de trabajo, de acuerdo con las horas previstas en el calendario laboral.

#### Artículo 11. *Plus distancia*

Se mantendrá el abono del plus distancia para las personas trabajadoras que vinieran percibiéndolo.

#### Artículo 12. *Pagas extraordinarias de verano y Navidad*

El personal afectado por el convenio tendrá derecho a dos pagas extraordinarias de 30 días, cada una de ellas, que se abonarán a razón de Salario Base, de acuerdo con las tablas salariales definitivas de cada año.

Dichas pagas se harán efectivas junto con las nóminas de julio y de diciembre, en la fecha inmediatamente anterior al inicio del periodo vacacional, fijado en el calendario laboral de la empresa.

#### Artículo 13. *Primas fijas y Complementos*

Los complementos de los Grupos profesionales A, excepto Auxiliar laboratorio, B, concretamente, para los puestos de Director de Departamento, Jefe Superior, Jefe de 1ª y Jefe de 2ª) y C, se podrán fijar y actualizar directamente por la Dirección de la empresa.

Para el resto de Grupos Profesionales D y E, así como Auxiliares Administrativos y Oficiales de 1ª y 2ª del Grupo Profesional B, y Auxiliares de Laboratorio del Grupo profesional A, sus complementos y primas vendrán actualizadas por Convenio, con arreglo al incremento salarial pactado para cada uno de los años.

#### Artículo 14. *Plus de Producción*

Durante la vigencia de este convenio, el plus de producción se fija en 0,56 € por hora real trabajada.

Este concepto se abonará durante la vigencia de este convenio por hora real trabajada, fijando las mismas sobre un total de 1768 h. Este plus se liquidará mensualmente pagándose solamente al personal de producción, clasificado en las tablas salariales como personal obrero Grupo E.

#### Artículo 15. *Plus de Nocturnidad*

La jornada de trabajo que se realice durante el período comprendido entre las 22 y las 6 horas tendrá una retribución específica bajo el concepto de Plus de Nocturnidad, que será de un 30% sobre el salario base.

#### Artículo 16. *Horas extraordinarias y horas complementarias*

En general, se estará a lo establecido al respecto en el R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se acuerda la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria y las que se realicen, se ajustarán en su gestión a los siguientes criterios:

a) Cuando por necesidades operativas de los Departamentos, sea necesaria la realización de trabajos adicionales que impliquen un exceso en la jornada ordinaria, ésta se compensará preferentemente a través de tiempo de descanso equivalente y/o flexibilidad horaria.

b) Al finalizar el año y preferentemente dentro del primer trimestre del siguiente año, las horas que excepcionalmente no se hayan podido compensar con flexibilidad y/o descanso se compensarán y se reflejarán en el recibo de salario, con el límite máximo de 80 horas por empleado / año.

El número de horas complementarias que podrán realizar las personas trabajadoras que tengan suscrito un contrato de trabajo a tiempo parcial no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas, con un máximo de 40 horas en cómputo semanal.

## CAPITULO IV Organización y Disciplina del Trabajo

### Artículo 17. *Fundamento*

La organización total del trabajo en todos y cada una de las diversas secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, sujeta a las normas preventivas estatales, que tiene el deber de organizarlo de forma que puedan lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos, mano de obra, materiales, tiempo, etc. hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga, y la necesaria colaboración del personal y previo informe al Comité de empresa.

### Artículo 18. *Facultades directivas Empresariales*

La Dirección de la empresa se reserva las siguientes facultades:

- a) Calificación del trabajo, de acuerdo con los sistemas internacionales admitidos, con la intervención del Comité de empresa.
- b) Exigibilidad de los rendimientos mínimos habituales en la forma prevista en las disposiciones legales vigentes.
- c) Determinar y aplicar los métodos para obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles, con la máxima perfección según para cada caso determine la Dirección para todas y cada una de las diversas dependencias de trabajo, así como el establecimiento de incentivos totales o parciales al personal, con intervención del Comité de Empresa.
- d) La adjudicación del número de máquinas y demás elementos de trabajo en orden a la obtención de su máximo y más perfecto rendimiento.
- e) Fijar los límites de desperdicios y calidad, dentro de los admisibles a lo largo del proceso de fabricación o elaboración.
- f) La exigencia de una vigilancia, atención, diligencia en el cuidado de la maquinaria y utillaje encomendados a cada persona trabajadora.
- g) La movilidad y redistribución del personal, todo con arreglo a las necesidades de organización y producción, sin perjuicio a los derechos de las personas trabajadoras, tanto económicos como profesionales.
- h) La realización durante cualquier período de organización de trabajo, de las modificaciones de los métodos, tarifas y distribución de personal, cambio de sus funciones y variaciones de tipo técnico de las máquinas e instalaciones, utillajes, etc.
- i) La regularización de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, maquinaria y sus condiciones técnicas.
- j) El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de las personas trabajadoras, expresados a través del Comité de empresa, en espera de la resolución definitiva de los organismos competentes.

Establecer la fórmula para los cálculos de salarios y cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores enumeradas.

### Artículo 19. *Obligaciones Empresariales*

Son obligaciones de la Dirección de la empresa:

- a) Informar previamente al Comité de empresa acerca de las variaciones o modificaciones de carácter general en la organización del trabajo y en todas aquellas decisiones relativas a tecnología y utilización de materias primas que tengan repercusión en la salud física y/o mental de la persona trabajadora, sin mengua de las facultades reservadas en esta materia a esta Dirección.
- b) Limitar hasta el máximo de 90 días laborables la experimentación de los nuevos sistemas de organización, entendiéndose que el plazo se refiere al departamento, sección o subsección afectados.
- c) Presentar transcurrido el período de experimentación a la autoridad laboral, en caso de disconformidad entre Empresario y personas trabajadoras, propuestas razonadas de los sistemas en discusión sobre establecimiento de primas e incentivos para la resolución que proceda.
- d) Tener a disposición de las personas trabajadoras la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas establecidas.
- e) Estimular toda iniciativa de cualquier persona trabajadora encaminada a mejorar y perfeccionar la organización de trabajo con el mínimo esfuerzo físico.
- f) Ordenar y adecuar los puestos de trabajo de acuerdo con las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

#### Artículo 20. Régimen Disciplinario

##### Principios de ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y de los/de las empresarios/as.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual atribuible a la persona trabajadora, serán advertidas y en caso de reincidencia podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por las personas trabajadoras, se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. Las faltas y la imposición de sanciones, sea cual sea su clasificación, requerirán comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.
5. La imposición de sanciones serán notificadas a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera.

##### 20.2. Graduación de las faltas

###### 20.2.1. Se consideran faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta 4 ocasiones en 1 mes por un tiempo total inferior a 20 minutos.
- b) La no comunicación con antelación previa de la no asistencia al trabajo por causa injustificada de 1 día durante el período de 1 mes, a menos que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin comunicar al responsable de sección o departamento por breves períodos de tiempo y siempre que esto no hubiera causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser clasificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o fuera responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

f) La utilización del teléfono móvil en el transcurso de la jornada de trabajo sin haber sido autorizado de forma expresa por parte de la empresa. Se exceptúan los tiempos de descanso.

20.2.2. Se considerarán faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida al trabajo hasta 4 ocasiones en 1 mes por un tiempo entre 20 y 40 minutos.

b) La no comunicación con antelación previa de la no asistencia al trabajo por causa injustificada de 2 a 4 días, durante el período de 1 mes, a menos que se acredite la imposibilidad de la notificación.

c) Dificultar el acceso o la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo mencionado en los siguientes apartados.

e) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los riesgos y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene.

g) La imprudencia o negligencia en el trabajo, que sean imputables a la persona trabajadora, a menos que de ellas derivasen perjuicios graves para la empresa, se causasen averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o que comportaran riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

h) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiera derivado un perjuicio grave a la empresa.

i) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el trabajo de útiles, herramientas, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para uso ajeno a los trabajos encomendados, incluso fuera de la jornada laboral.

j) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

k) La embriaguez y el consumo de estupefacientes y/o bebidas alcohólicas durante la jornada laboral de trabajo.

l) La falta de limpieza personal cuando puede afectar al proceso productivo o la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

m) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

n) La disminución del rendimiento normal en el trabajo sin causa justificada.

o) Las ofensas de palabras insultantes o faltas de respeto cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no supongan acusada gravedad.

p) La reincidencia en la realización de 5 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción.

q) La utilización del teléfono móvil en el transcurso de la jornada de trabajo sin haber sido autorizado de forma expresa por parte de la empresa y que afecte en el rendimiento laboral.

20.2.3. Se considerarán faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o la salida al trabajo en 10 ocasiones durante 6 meses o en 20 durante 1 año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un periodo de 1 mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

d) La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

e) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca graves perjuicios para la empresa.

g) La embriaguez y la drogodependencia habitual durante la jornada laboral de trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento laboral.

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

i) La reiterada disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La inobservancia de los servicios mínimos pactados en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercida por quienes desarrollan funciones de mando.

l) El abuso sexual.

m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

n) La incorrecta utilización de los sistemas de correo electrónico e internet de la empresa y el incumplimiento de la normativa interna de la misma en esta materia.

o) La reincidencia o reiteración en la realización de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionado 2 o más veces por faltas graves, aunque de diferente naturaleza, durante el periodo de 1 año.

p) La utilización del teléfono móvil en el transcurso de la jornada de trabajo sin haber sido autorizado de forma expresa por parte de la empresa y que ocasione un accidente laboral.

Las empresas en el apartado k) de faltas graves y en el g) de las faltas muy graves, ofrecerán la ayuda previa, dando oportunidades para una reinserción.

El contenido del régimen disciplinario podrá ser modificado, con acuerdo de las partes negociadoras del convenio, en sucesivas revisiones del mismo para adaptarlo a la realidad laboral en cada momento.

### 20.3. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- Por falta leve: amonestación escrita, a partir de la segunda amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 14 días a 1 mes y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones pudieran constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de 2, 4 o 12 meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

## CAPITULO V Jornada y Calendario Laboral

### Artículo 21. *Jornada de trabajo*

#### 21.1. Jornada anual

La Jornada de trabajo durante la vigencia del presente convenio será de 1768 horas anuales, distribuidas semanalmente de lunes a viernes, según el calendario específico pactado.

En producción, durante los periodos en los que se desarrollen los turnos de vacaciones, las líneas asignadas al turno central realizarán la jornada en horario continuo, de 06.00h a 14.12h de lunes a viernes.

#### 21.2. *Jornada semanal*

Con carácter general, la jornada de trabajo se realizará de lunes a viernes, salvo en los siguientes periodos:

- a) De lunes a sábado durante el periodo de campaña de Navidad (septiembre - diciembre).
- b) De lunes a domingo desde el inicio de la vendimia hasta su finalización.

En relación a la jornada semanal y el respeto de los descansos entre jornadas semanales, se articulará a lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 22. *Flexibilidad / Distribución Irregular de la jornada/ Suspensión actividad*

#### 22.1. Flexibilidad / Distribución Irregular de la jornada

Sin perjuicio del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y con el objetivo de adecuar la capacidad productiva a la variación y cambios de la demanda, al tiempo que evitar la activación de expedientes de Regulación de Empleo en periodos de menor actividad, la jornada se podrá distribuir irregularmente a lo largo del año. Con carácter preferente, la recuperación de jornadas dejadas de trabajar se realizará los viernes a jornada completa y cuando éstos no fueran suficientes, se habilitarán sábados en los periodos de campaña de Navidad (septiembre – diciembre). Con carácter extraordinario, también podrán habilitarse los viernes del primer trimestre del siguiente año natural y, excepcionalmente, los sábados del mismo periodo. En tal caso la jornada ordinaria anual correspondiente a ese año siguiente será la establecida en el anterior apartado jornada anual, incrementada en el número de horas recuperadas durante el primer trimestre de ese año.

Asimismo, en los departamentos de Administración/RRPP y de apoyo a las actividades comerciales y productivas, resultará posible distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año, así como establecer turnos de vacaciones y trabajo en fines de semana. En su caso, las horas que se realicen adicionalmente sobre la jornada habitual, generarán un descanso en horas equivalente que se acumularán, preferentemente, en jornadas enteras de lunes a viernes.

Todos los empleados, cuando realicen la jornada ordinaria en domingo o festivo, Fiestas Oficiales publicadas en el DOG y recogidas en el calendario Laboral, tendrán alguna de las siguientes formas de compensación alternativas:

1. Una compensación de 50€ brutos adicionales por cada domingo/festivo trabajado.
2. O, una compensación en tiempo de descanso adicional equivalente a media jornada por cada domingo/festivo trabajado. En el caso de que el empleado opte por disfrutar de este tiempo adicional de descanso, deberá solicitar y comunicar, a su respectivo departamento la fecha del disfrute, con suficiente antelación para que se pueda planificar la ausencia.

Cuando la jornada tenga una duración inferior a una jornada completa, la compensación dineraria o el descanso adicional tendrán la proporcionalidad correspondiente.

## 22.2. Suspensión de la actividad

En el caso de que no fuera posible mantener el proceso productivo por falta de fluidos o energía, causas climatológicas u otras causas que impidan el desarrollo normal de los turnos de producción, una comisión paritaria formada por los Presidentes de los Comités de Empresa, y la Dirección de la empresa, en convocatoria extraordinaria y urgente, valorará la situación y adoptará, si fuera necesario, la medida de suspensión de la actividad. Cuando esto suceda, la Dirección se compromete a aportar las informaciones objetivas y en su caso la de organismos oficiales que justifiquen la adopción de dichas medidas.

La adopción de medidas de suspensión de la actividad, implicará la recuperación de las jornadas dejadas de trabajar. En Producción, el preaviso de suspensión del turno, será como mínimo de 8 horas para garantizar que el personal afectado sea informado con la máxima anticipación posible. Las jornadas dejadas de trabajar, se recuperarán colectivamente.

En Administración y departamentos de apoyo, se informará con la máxima celeridad posible, y las jornadas se recuperarán individualmente, atendiendo a las necesidades específicas de los Dptos.

## Artículo 23. Reducción de Jornada

Cuando en las circunstancias descritas en el supuesto del artículo 37.6 del ET, se opte por solicitar una reducción de la jornada de trabajo por guarda legal, con la disminución proporcional del salario, ésta deberá ser entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

## Artículo 24. Turnos de trabajo

La empresa podrá organizar turnos de trabajo para atender las necesidades de producción avisando al Comité de empresa y personal afectado con la suficiente antelación. No obstante, la empresa atenderá las solicitudes voluntarias de trabajo en turno nocturno siempre que ello sea posible de conformidad con las necesidades productivas.

Para aquellas personas trabajadoras que realicen su prestación laboral a turnos se establece, a partir de 2023, una recuperación progresiva de horas de calendario que se articulará de la siguiente forma:

- Año 2023: Se establece una jornada anual de hasta 1596 horas y la posibilidad de activar una jornada industrial de 8 horas.
- Año 2024: Se establece una jornada anual de hasta 1684 horas y la posibilidad de activar tres jornadas industriales de 8 horas cada una de ellas.
- Año 2025: Se establece una jornada anual de hasta 1728 horas y la posibilidad de activar cinco jornadas industriales de 8 horas cada una de ellas.

Cuando las jornadas de trabajo presenciales sean de 40 horas semanales, la jornada efectiva de trabajo será de 38 horas y 45 minutos.

- Previo acuerdo con el comité de empresa, y con 15 días de preaviso, las jornadas industriales podrán establecerse de la siguiente forma:
  - Medias jornadas de 4 horas (viernes) obteniendo una compensación económica de 62,5€
  - Jornadas completas de 8 horas en horario continuado de 06.00h a 14.00, obteniendo una compensación económica de 125€ por cada una de ellas.
- Se acuerda realizar un mínimo de horas formativas anuales para la plantilla de producción dentro del horario laboral de 16 horas en 2023, 32 horas en 2024 y en 2025 un mínimo de 40 horas anuales.

Con el fin de mejorar la conciliación, se priorizará que las personas trabajadoras asignadas al turno de noche puedan realizar las jornadas formativas en horario de mañana, lunes, o tarde, de lunes a viernes, liberando así las jornadas de trabajo del viernes noche.

#### Artículo 25. *Calendario Laboral*

El calendario se elaborará de común acuerdo entre la empresa y el Comité, dentro de los dos meses siguientes a la publicación del correspondiente Calendario Oficial del Departament de Treball de la Generalitat.

#### Artículo 26. *Vacaciones*

Los trabajadores disfrutarán de 30 días naturales en concepto de Vacaciones anuales retribuidas. En esta retribución se comprenden todos los conceptos salariales.

El personal que, al inicio o durante el período vacacional, 30 días anuales, se encuentre en situación de baja por accidente laboral, hospitalización o intervención quirúrgica, tanto si es baja por enfermedad o accidente, tendrá derecho a disfrutar dichas vacaciones una vez finalice esta Incapacidad en los 18 meses siguientes desde la finalización del año en que la incapacidad se originó.

En el caso de suspensión del contrato por maternidad, podrá disfrutar de las vacaciones al finalizar el período de suspensión, aunque haya finalizado el año natural.

#### Artículo 27. *Movilidad temporal entre áreas de actividad*

Con el objetivo de facilitar la flexibilidad interna y el mantenimiento de los niveles de empleo actuales, la empresa podrá solicitar, de forma temporal, que el personal preste servicios en los distintos departamentos y áreas de actividad. En cualquier caso, se acreditará la necesidad de efectuar el proceso temporal de movilidad entre áreas de actividad, comunicándolo con la máxima antelación posible a las personas trabajadoras afectadas y con indicación de la ubicación asignada temporalmente y el periodo de movilidad.

## CAPITULO VI Beneficios y Mejoras Sociales

### Artículo 28. *Seguro de Invalidez y Muerte*

A partir de la firma del presente convenio, la empresa actualiza los importes del seguro de Invalidez y muerte que facilita a todo el personal con las siguientes coberturas y para toda la vigencia del convenio, a saber:

• Muerte Natural	20.000€
• Muerte por Accidente	25.000€
• Muerte por Accidente de Circulación	24.000€
• Invalidez Absoluta y permanente por accidente o enfermedad	20.000€
• Invalidez Profesional	20.000€

Este seguro entrará en vigor a la firma del contrato de trabajo y se dará como cancelado el mismo día de cese en la empresa.

### Artículo 29. *Complemento por Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales*

A partir del primer día de baja por tales motivos, la Empresa complementará las correspondientes prestaciones de pago delegado de la Seguridad Social en la cuantía necesaria para que la persona trabajadora afectada perciba el 100% de su salario.

### Artículo 30. *Complemento por IT*

La empresa complementará las prestaciones económicas por enfermedad común y accidente no laboral hasta los siguientes porcentajes del salario fijo:

- Del 1º al 3º día: hasta el 75%.
- Del 4º al 20º día: hasta el 83 %.
- Del 21º al 49º día: hasta el 90%.
- Del 50º día hasta los 18 meses: el 100%.

Sin embargo, los complementos económicos establecidos en los artículos 29 y 30 del presente convenio colectivo, serán otorgados si, a juicio de la empresa y en virtud de informaciones y comprobaciones, no se aprecia ninguna irregularidad en la causa de la baja o en el comportamiento del enfermo. Si se presume simulación de enfermedad o alargamiento indebido del período de baja, la empresa se reserva el derecho de recabar la actuación de los servicios médicos que visitarán al enfermo. Según el resultado del informe médico, podrá la Empresa resarcirse de los complementos otorgados si se aprecia engaño o mala fe, previo informe al Comité de empresa.

En los casos de hospitalización o intervención quirúrgica, maternidad o paternidad el complemento será hasta alcanzar el 100% desde el primer día.

### Artículo 31. *Ayuda a hijos discapacitados y ayuda escolar*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo el importe correspondiente a, ayuda a hijos discapacitados, será de 162€ brutos mensuales cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- La ayuda se reconocerá cuando se trate de hijos con discapacidad igual o superior al 33% reconocida por el órgano administrativo o judicial competente con posterioridad a la firma del presente convenio.
- Que el hijo discapacitado no perciba ingresos superiores al Salario Mínimo Interprofesional con la inclusión de prorrata de pagas extras establecidos en cada momento como consecuencia del trabajo por cuenta propia o ajena.

En caso de que por un/a hijo/a, dos personas trabajadoras acreditaran la percepción de la presente ayuda, ésta se abonaría por mitad a cada uno de ellos, salvo que por petición expresa de ambos se solicitara la percepción íntegra a uno solo.

En caso de requerimiento por parte de la Empresa deberá acreditarse por la persona trabajadora perceptora de la presente ayuda, el grado de discapacidad, los ingresos y/o la convivencia con el hijo que da derecho a la misma.

Asimismo, se integra en el presente convenio la ayuda escolar para personas trabajadoras con hijos en edad de escolarización comprendida entre los 0 y los 21 años (Anexo IV).

#### Artículo 32. *Iniciativas y sugerencias*

Las iniciativas y sugerencias que den lugar a mejoras de producción devengarán el premio de 1.503€.

### CAPITULO VII Conciliación

#### Artículo 33. *Fundamento*

Con el objetivo de facilitar el necesario equilibrio entre las responsabilidades familiares personales y laborales, se regulan medidas cuya finalidad última es favorecer la conciliación entre trabajo, familia y vida personal, como dimensiones fundamentales de la persona.

#### Artículo 34. *Permisos*

- a) En general, se estará a lo establecido al respecto, en el Estatuto de los Trabajadores, vigente.
- b) Primera Comunió de hijos y hermanos o Matrimonio de padres, hijos y hermanos, cuando se celebre en días laborables: 1 día
- c) En caso de consulta médica forzosa fuera de la localidad, se abonará el tiempo necesario, máximo 1 día, previa justificación.
- d) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera cuidado efectivo de aquella. Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días
- e) Enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos o hijos: de 3 a 5 días naturales según distancia.
- f) Las personas trabajadoras tendrán derecho a una jornada de licencia para asuntos propios, 8 horas de permiso en jornada a turnos y 9 horas de permiso en jornada a turno partido, sin necesidad de justificación y con derecho al percibo del salario señalado en el convenio. Las horas de licencia, se solicitarán por escrito con tres días de antelación, atendándose éstas de conformidad con el orden de petición recibido y condicionadas a las necesidades productivas y organizativas de cada sección o departamento. En el caso de que, debido a una extrema urgencia o necesidad, no pudiera observarse la antelación señalada, se tendrá igualmente derecho a la licencia, si bien en dicho caso, deberá acreditarse la circunstancia que la motiva.

Si la persona trabajadora, al llegar el 31 de diciembre de cada año, no hubiese disfrutado de este permiso, se les retribuirá el salario correspondiente a 8 horas.

- g) Se aplicará lo que diga el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37.4 respecto a las horas de lactancia de las personas trabajadoras que lo soliciten.

h) Se dispondrá de 8 horas anuales de permiso retribuido para el acompañamiento a consulta médica de hijos menores de edad o discapacitados, madres y padres mayores de 75 años o discapacitados y cónyuge con discapacidad siempre y cuando se acredite aportando la documentación necesaria, libro de familia, certificado de discapacidad y volante médico con fecha y hora de entrada y salida.

#### Artículo 35. *Parejas de hecho*

Reconocimiento de las parejas de hecho mediante la acreditación legal, a los efectos de los permisos establecidos en el artículo anterior.

#### Artículo 36. *Excedencias y bajas voluntarias*

A petición de las personas trabajadoras, la empresa otorgará excedencias laborales a las mismas.

Las condiciones para la concesión de las mismas, a efectos y demás circunstancias serán las contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

La empresa readmitirá a la persona trabajadora excedente una vez terminado el período de excedencia sin necesidad de que esté vacante el puesto de trabajo habitual de aquella en los siguientes supuestos:

- a) Cuando la empresa haya concedido esa excedencia, haciéndolo constar así en el correspondiente escrito iniciador de aquel período.
- b) Cuando la excedencia no tenga una duración superior a los 3 años.

Las 2 condiciones, a) y b), se exigirán conjuntamente a tales efectos de readmisión.

Asimismo, se concederán excedencias de un máximo de tres años, con reserva del puesto de trabajo, a las personas trabajadoras que acrediten la necesidad de atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo. Estos períodos de excedencia serán computables a efectos de antigüedad. Se regulará lo que indique el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 46.

En el supuesto de que, finalizado el período máximo de tres años, subsistiera la causa que dio lugar a la excedencia, la persona trabajadora que se encuentre en esta situación podrá optar por solicitar una prórroga de la misma, por un período máximo de tres años más, siendo ésta asimismo computable a efectos de antigüedad y con reserva del puesto de trabajo.

También se concederán excedencias (mínima de 1 mes) o una reducción de jornada, máximo del 50%, a las personas trabajadoras con hijos de hasta 12 años que lo soliciten.

Asimismo, se establece para el colectivo de personas trabajadoras de nueva contratación destinadas a puestos de trabajo que lleven a cabo funciones clave, especificadas a continuación, la obligación de preavisar con un mes de antelación en caso de causar baja voluntaria y/o solicitar una excedencia.

Se entenderán por puestos de trabajo con funciones clave: posiciones directivas, responsables de equipos de personas, personas trabajadoras que lleven a cabo funciones relacionadas con ventas y marketing y posiciones técnicas, enología, calidad, ingeniería, informática, administración de ventas, contabilidad, controlling y gestión de costes, recursos humanos y áreas administrativas / legales.

### Artículo 37. *Horario Flexible*

Se establece un sistema de horario flexible para el personal de administración. En su aplicación en los departamentos, se deberá asegurar su funcionalidad y el mantenimiento de los compromisos de servicio a clientes internos y externos.

Se amplía el sistema de horario flexible para todo el personal de administración, mantenimiento y departamentos que por su funcionalidad y necesidades del negocio permitan aplicar este sistema.

Para los equipos comerciales in itinere, se adecuará un sistema de control de presencia que facilite el derecho a la desconexión una vez finalizada la jornada laboral ordinaria.

## CAPITULO VIII **Seguridad y Salud Laboral**

### Artículo 38. *Prevención de riesgos y Salud Laboral*

Nos atenderemos a lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y al Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

### Artículo 39. *Puesto de trabajo para la mujer trabajadora embarazada*

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las personas trabajadoras en estado de embarazo que lo precisen previa justificación del facultativo médico. Ello será sin detrimento de su salario ni de su categoría profesional, según lo dispuesto en la Ley 31/95, artículo 26 de protección de la maternidad.

## CAPITULO IX **Jubilación**

### Artículo 40. *Jubilación parcial / Jubilación ordinaria obligatoria*

#### 40.1 Jubilación parcial

Con el objetivo de facilitar el rejuvenecimiento y relevo generacional de los empleados de la empresa durante la vigencia del presente convenio, las personas trabajadoras podrán solicitar la jubilación parcial en los términos previstos en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social.

Cada persona trabajadora interesada tendrá que solicitarlo por escrito a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 6 meses a la fecha en que le interese acceder a la situación de jubilación parcial. Las personas trabajadoras con titulación y calificación especializada deberán solicitarlo con un año de antelación.

Respecto a las solicitudes que cumplan los requisitos anteriores, la Dirección de la Empresa revisará la petición de jubilación parcial, atendiendo al cumplimiento o no de los requisitos legales exigidos y comunicará al solicitante en un plazo no superior a dos meses desde la fecha de su solicitud, la tramitación de su jubilación parcial.

Si procede, se contratará a otra persona trabajadora bajo la modalidad temporal de contrato de relevo. Las condiciones del contrato de relevo que en su caso se celebre serán decididas por la empresa en el marco de la legislación vigente.

El porcentaje de reducción de jornada podrá ser el máximo permitido legalmente, 50% o 75% de acuerdo con la normativa vigente a la fecha de firma del presente Convenio.

En cuanto a la jornada de trabajo a realizar por la persona trabajadora jubilada parcialmente, la empresa determinará el horario a realizar, ajustándose a los siguientes parámetros:

- a) La jornada efectiva se realizará teniendo en cuenta la planificación de actividades, necesidades de producción y de prestación de servicio de los departamentos. En cada período de actividad, la jornada será la ordinaria de la empresa y, por tanto, no será posible fijar días de trabajo intermitentes o aislados.
- b) La empresa deberá preavisar a la persona trabajadora con un mínimo de 30 días de antelación previos a la incorporación al trabajo.
- c) En cualquier caso, la persona trabajadora jubilada parcialmente se le asignarán funciones acordes con su categoría y experiencia profesional.

Durante la vigencia del presente convenio y para el futuro, la empresa valorará las solicitudes caso por caso y podrá atender o no a las peticiones de jubilación parcial informando, acreditando y valorando su necesidad en Comisión Paritaria.

Dado que los compromisos regulados en la presente cláusula se han adoptado al amparo de la regulación vigente en el momento de la firma del presente convenio colectivo, ante cualquier modificación posterior de la normativa aplicable, las partes se comprometen a renegociar la presente cláusula valorando las nuevas condiciones que legalmente puedan establecerse.

#### 40.2 Jubilación ordinaria obligatoria

Se establece la obligatoriedad para todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio de jubilarse una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación o aquella edad que la normativa de aplicación establezca si ésta fuera superior a la edad ordinaria de jubilación, en función de sus circunstancias personales y de cotización, según estuviera establecido por ley.

En todo caso esta medida se vincula al objetivo empresarial de mantener el índice de personas trabajadoras contratadas con contrato temporal, en cómputo de media anual, por debajo del 20% de la plantilla. En este cómputo no se contabilizan los contratos establecidos con las personas trabajadoras jubiladas parcialmente.

### CAPITULO X Compromiso Social

#### Artículo 41. *Plan de Igualdad y Violencia de género*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo ratifican su compromiso con el objetivo de lograr la igualdad efectiva en sus relaciones laborales. A tal fin la comisión de igualdad existente en la empresa tiene la misión de desarrollar planes y acciones destinados a tal fin.

El protocolo de acoso existente en la compañía ha sido acordado con la representación legal de los trabajadores.

Quienes hayan sido reconocidos judicialmente como víctimas de la violencia de género, podrán solicitar la excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo, hasta un máximo de 2 años; computando dicho tiempo a efectos de antigüedad.

La empresa, dentro de las necesidades organizativas, podrá considerar la posibilidad de cambio de centro de trabajo, cuando concurren circunstancias que conlleven orden de alejamiento.

### CAPITULO XI Organización Sindical

#### Artículo 42. *Cuotas sindicales*

En los centros de trabajo, a requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a dichas centrales o sindicatos, se descontará en la nómina mensual, el importe de la cuota sindical correspondiente.

La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad y orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta a la que debe ser transferida dicha cantidad.

La empresa efectuará las antedichas retenciones, salvo indicación en contra, durante el período de un año. Se entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

#### Artículo 43. *Secciones Sindicales*

Se estará a lo establecido en la LOLS, Ley Orgánica de Libertad Sindical, en lo que a esta materia se refiere.

#### Artículo 44. *Horas Sindicales*

Las horas de trabajo retribuido que, para los cargos sindicales o electivos establece el vigente Estatuto de los Trabajadores, podrán ser acumuladas mensualmente en uno o más de dichos cargos sindicales de la empresa, contando con la voluntad en tal sentido, de los interesados. Dicha acumulación deberá ser por meses y no serán trasladadas las horas no utilizadas a otros meses, ni en conjunto ni individualmente.

Las horas utilizadas en reuniones convocadas por la Empresa no serán deducibles del cómputo mensual de horas sindicales.

### CAPITULO XII

#### Artículo 45. *Plan Industrial / Estabilidad en el empleo*

En el presente convenio, se mantiene activa la Comisión del Plan Industrial, donde se trabajará en base a la reorganización interna que se está llevando a cabo desde el mes de marzo de 2021 y que seguirá teniendo un importante impacto en la empleabilidad de las personas trabajadoras.

En esta comisión se analizarán conjuntamente las necesidades actuales y de futuro, trabajando para que esta reorganización y en las que se puedan llevar a cabo, se minimice el impacto hacia las personas trabajadoras.

La comisión se reunirá durante el primer trimestre del año 2023 para concretar de qué forma se abordará la última fase del actual proceso de reorganización/reestructuración en las plantas de producción de los centros de trabajo.

Este proceso de reestructuración productiva y capacitación formativa, está previsto que se lleve a cabo durante el año 2023 y, para ello, en el seno de la comisión del plan industrial, se analizarán y valorarán diferentes fórmulas que mitiguen el impacto hacia las personas trabajadoras que podría comportar tanto esta como futuras reestructuraciones de plantilla.

Además, se valorarán las inversiones futuras con el objetivo de garantizar la viabilidad de la empresa y potenciar la estabilidad laboral, entendiendo por estabilidad la no activación de Expedientes de Regulación de Empleo.

A partir de la firma del presente convenio y en el caso de que, tanto en este proceso, como en un futuro sean necesarias nuevas reestructuraciones de plantilla, éstas se llevarán a cabo facilitando posibles acuerdos de salida (minimizando el impacto social hacia las personas trabajadoras).

En este sentido, con el fin de poder garantizar la estabilidad laboral, la empresa se compromete a utilizar parte de las horas recuperadas del personal para fomentar la capacitación, aprendizaje y formación del personal activo de producción, de tal modo que se potencie la polivalencia, la movilidad entre secciones y, en consecuencia, la empleabilidad.

Una vez finalizada la vendimia, durante el mes de Octubre/Noviembre de cada año, se reunirá la comisión del plan industrial, con el fin de valorar las previsiones del año siguiente en el contexto de la negociación del calendario laboral, adecuando las jornadas de trabajo del personal a turno a las necesidades reales, tanto productivas, como formativas, teniendo en cuenta las jornadas de trabajo establecidas para cada uno de los años.

## CAPITULO XIII

### Artículo 46. *Derecho supletorio*

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Convenio de vinos espumosos y cavas de Catalunya, así como todo lo previsto en el ET, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes.

### Artículo 47. *Comisión Paritaria*

1. Se constituye una Comisión Paritaria, en tanto se mantenga la vigencia del presente Convenio, que estará compuesta por dos miembros designados por el Comité de Empresa y otros dos designados por la Dirección de la misma.

La Comisión podrá elegir de entre sus miembros, por mayoría, a un Presidente o Presidenta y a un Secretario o Secretaria, renovándose dichos cargos con carácter anual. Asimismo, podrá dotarse de un Reglamento de funcionamiento para regular lo que no esté expresamente regulado en este artículo.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el sito en la Avda. Casetas Mir, s/n – 08770 de Sant Sadurní d'Anoia.

2. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio.

Someter a esta comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran derivarse del convenio, la cual emitirá en el plazo más breve posible, no pudiendo exceder de dos meses su informe/propuesta, siendo este trámite de carácter previo, antes de acudir a la autoridad o jurisdicción competente.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio colectivo.

c) Conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir tras el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En tal supuesto, tras el transcurso del plazo máximo de negociación previsto en el citado precepto sin alcanzarse un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando la Comisión no hubiera alcanzado un acuerdo en los aspectos referidos al presente párrafo, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña.

3. Para que exista acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se requerirá el voto favorable de la mayoría simple de cada una de sus representaciones.

4. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes cuando existan causas que lo justifiquen.

5. La Comisión Paritaria dará traslado de las Resoluciones dictadas a las partes afectadas por cada consulta.
6. Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán el mismo valor que el texto de éste Convenio de conformidad con el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.
7. Será admitido un asesor por cada parte interesada, con voz, pero sin voto.

*(Continúa en la página siguiente)*

ANEXO I  
TABLAS SALARIALES

Grupos Profesionales	Salario Base - Mes 2022	Salario Base - Mes 2023	Salario Base - Mes 2024
<b>Grupo A - Técnicos titulados</b>			
Director	3667,25	3752,97	3838,68
Título grado superior	2674,70	2760,42	2846,13
Título grado medio	2436,90	2522,62	2608,33
Título grado inferior	2351,29	2437,01	2522,72
<b>Grupo B - Técnicos no titulados</b>			
Jefe Sección	2409,43	2495,15	2580,86
Encargado Bodega y Fábrica	2257,86	2343,58	2429,29
Encargado de laboratorio	2257,86	2343,58	2429,29
Delegado	2707,76	2793,48	2879,19
Subdelegado	2345,25	2430,97	2516,68
Auxiliar laboratorio	1839,54	1917,95	1996,37
<b>Grupo B - Administrativos</b>			
Director de Departamento	2779,35	2865,07	2950,78
Jefe Superior	2674,70	2760,42	2846,13
Jefe 1ª	2409,43	2495,15	2580,86
Jefe 2ª	2278,66	2364,38	2450,09
Oficial 1ª	2232,65	2318,37	2404,08
Oficial 2ª	2121,00	2206,72	2292,43
Auxiliar 1ª	1975,87	2059,53	2143,19
Auxiliar 2ª	1857,04	1936,13	2015,22
Administrativo 1	1699,55	1772,58	1845,62
Administrativo 2	1542,07	1609,04	1676,02
Administrativo 3	1389,68	1450,80	1511,91
<b>Grupo C - Comerciales</b>			
Jefe de Grupo	2081,94	2167,66	2253,37
Inspector	1847,40	1923,81	2000,22
Viaja.+5	1711,56	1782,74	1853,93
Viaja.+3	1603,40	1672,74	1742,07
Viaja.+1	1558,10	1623,39	1688,67
Pr/Mer+5	1358,16	1415,76	1473,35
Aux. Enoturismo	1199,44	1253,23	1307,03
<b>Grupo D - Subalternos</b>			
Conserje	1871,08	1950,71	2030,34
Subalterno 1ª	1821,72	1899,45	1977,18
Subalterno 2ª	1770,56	1846,33	1922,09
Auxiliar Subalterno	1501,59	1564,70	1627,81
<b>GRUPO E – Producción</b>	<b>Salario Base - Día</b>		
Nivel A/3	44,40	46,46	48,51
Nivel A/2	49,24	51,48	53,72
Nivel A/1	54,16	56,59	59,01
Nivel A	59,08	61,69	64,31
Nivel B	60,65	63,33	66,00
Nivel C	62,30	65,04	67,78
Nivel D	63,66	66,46	69,25

## ANEXO II

Prima Asistencia:		0,40€ hora trabajada	
Premio Especial Vinculación:		1.952,95€	Acumular 63,78€
Primas Fijas:	2% (Consol 2018)		
Plus Producción:		0,56€ hora trabajada	

## ANEXO III

Categoría Profesional	Normal	Normal Festiva	Nocturna Normal	Nocturna Festiva
Nivel A	14,63	16,22	19,24	21,35
Nivel B	15,40	16,99	20,24	22,33
Nivel C	15,72	17,33	20,72	22,81
Nivel D	16,03	17,61	21,10	23,18
Auxiliar 2ª	14,02	15,60	18,59	20,74
Auxiliar 1ª	15,08	16,73	20,07	22,22
Oficial 2ª	16,03	17,58	21,23	23,32
Oficial 1ª	16,56	18,16	22,05	24,17

## ANEXO IV AYUDA ESCOLAR

La empresa abonará en concepto de ayuda escolar a la persona trabajadora activa con una antigüedad acumulada en la empresa de 6 meses, que acrediten tener hijos/hijas en edad escolar de los 0 a los 21 años mediante certificado de escolarización y que realicen la solicitud de dicha ayuda, los siguientes importes:

1. En Educación Infantil, Primaria, ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos, cursados en los centros no públicos del Col·legi Sant Josep y Ntra. Sra. Del Carme de Sant Sadurní, se abonarán las siguientes cantidades en concepto de ayuda para gastos escolares:

- Guardería, Infantil I-2 688€
- Infantil I-3, I-4 e I-5 333€
- Primaria 333€
- Secundaria (ESO) 364€
- Bachillerato y FP 988€

2. En Educación Infantil, Primaria, ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos, cursados en el resto de los centros no públicos, se abonará una cantidad igual al 32,50% de las cuotas de dichos centros, siempre que no superen las cantidades referidas en el punto anterior.

3. En Educación Infantil, Primaria, ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos, cursados en los centros públicos, se abonarán las siguientes cantidades en concepto de ayuda para gastos escolares (libros, material escolar, actividades extraescolares, salidas, actividades complementarias, etc.):

- I-2\* 150€
- I-3, I-4 e I-5 161€
- 1º, 2º y 3º de Primaria 210€
- 4º, 5º y 6º de Primaria 262€
- Secundaria (ESO) 299€
- Bachillerato y F.P 400€

\*En caso de que a futuro la Administración retire la gratuidad de I-2 se aplicará el importe establecido para I-0 e I-1 (guardería).

La ayuda escolar será otorgada anualmente en la nómina de noviembre. En caso de cambios en este último punto, Recursos Humanos los acordará con la representación social.

En caso de que, por un hijo, dos personas trabajadoras acreditaran la percepción de la presente ayuda, ésta se abonaría por mitad a cada uno de ellos, salvo que por petición expresa de ambos se solicitara la percepción íntegra a uno solo.

En caso de requerimiento por parte de la empresa deberá acreditarse por la persona trabajadora perceptora la certificación de escolarización.

Barcelona, 11 d'octubre de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada