

RESOLUCIÓ de 29 de setembre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació Conveni col·lectiu de treball del Sector de la Indústria Vinícola de Vilafranca del Penedès per l'any 2025 (codi de conveni núm. 08002384011993).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de Treball del Sector de la Indústria Vinícola de Vilafranca del Penedès, subscrit el dia 12/06/2025, d'una banda, per la part empresarial formada per Associació Vinícola Catalana i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats USOC i CCOO, 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, el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu de treball Sector de la Indústria Vinícola de Vilafranca del Penedès (codi de conveni núm. 08002384011993), 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.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DE LA INDÚSTRIA VINÍCOLA DE VILAFRANCA DEL PENEDÈS PER L'ANY 2025

TÍTOL I Disposicions Generals

Article 1. Àmbit Funcional

El present Conveni obliga a totes les empreses d'indústries vinícoles, embotelladores i magatzemistes de vins, vinagrerries, alcoholeres, fabricació i magatzemistes i fabricació i embotellat de begudes alcohòliques amb l'excepció de les cerveses.

Article 2. Àmbit Territorial

El Conveni afectarà a tots els centres de treball, que compresos en l'àmbit funcional del mateix, es troben ubicats en els termes municipals de Vilafranca del Penedès a l'inici de la seva vigència, encara quan, el domicili social de les empreses a que pertanyin, radiqui fora del mateix, així com aquells centres o empreses que durant la seva vigència s'ubiquin en el mateix àmbit.

L'àmbit serà també ampliable a aquelles empreses que per acord entre les persones treballadores i empresa així ho hagin decidit i estiguin dins de la Denominació d'Origen de vins del Penedès.

Article 3. Àmbit Subjectiu

El Conveni afectarà a la totalitat de les persones treballadores subjectes a una relació laboral ordinària al servei de les empreses compreses en aquest Conveni, a més del que, amb tal caràcter, ingressi en les mateixes, durant la seva vigència.

No obstant, únicament a efectes retributius (articles del 7 a 12 i taules salarials) serà exclòs el personal enquadrat dins del Subgrup Professional 1 en la mesura en que aquell personal percep una retribució global, per tots els conceptes, que millora la retribució prevista en les taules salarials del present conveni i negociarà individualment els seus increments salarials anuals.

Article 4. Vigència, Duració i Pròrroga

El Conveni col·lectiu tindrà una durada d'un any de tal manera que s'iniciarà amb 1 de gener de 2025 i la data de venciment serà el dia 31 de desembre de 2025, prorrogant-se en la seva finalització, d'any en any, per tàcita reconducció, a excepció d'aquelles condicions retributives la vigència de les quals es troba específicament prevista per l'any 2025. Serà, en tot cas, possible la denúncia del mateix sempre que es formuli dins dels 3 mesos previs al seu venciment, o de qualsevol de les seves pròrrogues.

En qualsevol cas, aquest Conveni entrarà en vigor a la data de la seva publicació oficial, a excepció de les disposicions recollides al Títol I i III, que s'aplicaran amb efectes retroactius a 1 de gener de 2025.

Article 5. Compensació i Absorció

Les empreses no podran compensar o absorbir el plus voluntari que puguin percebre tots o part de les persones treballadores, amb càrrec als increments que provinguin del present Conveni, excepte en aquelles empreses, en les que s'acordi una aplicació diferent per un acord especial entre les mateixes i les persones treballadores afectades o en situacions econòmiques negatives de les empreses que sí podran compensar o absorbir-ho.

TÍTOL II Classificació Professional, Progressió Professional i Modalitats de Contractació

Article 6.1 Els Grups i Subgrups Professionals

La classificació del personal afecte a aquest Conveni és merament enunciativa. Les empreses, doncs, no estan obligades a cobrir tots el llocs enumerats si la necessitat de la feina normal no ho requereix.

Les persones treballadores podran ser adscrites a la realització de qualsevol de les tasques que integren el grup professional. No serà precís desenvolupar la totalitat de les tasques que integra cada grup professional.

L'ingrés de les persones treballadores en les empreses s'ha d'ajustar a les normes generals sobre col·locació i, específicament, al que disposa el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors en la versió vigent en cada moment.

Les persones treballadores a què fa referència aquest Conveni es classifica en grups i subgrups professionals, agrupant en cadascun d'ells les funcions que es consideren homogènies, sens perjudici del major o menor grau d'autonomia i responsabilitat en l'exercici de les mateixes.

La classificació professional es divideix en 4 grups professionals:

- Grups Professionals
 - Tècnic: Aquelles persones treballadores que, pels seus coneixements i/o experiència, realitzen tasques generals de caràcter tècnic i activitats específiques de llocs de laboratori i investigació i desenvolupament.
 - Administratiu: Aquelles persones treballadores que, pels seus coneixements i/o experiència, realitzen tasques generals de caràcter administratiu i activitats específiques de llocs d'oficina, que permeten informar de la gestió, coordinar feines o realitzar tasques auxiliars.
 - Comercial: Aquelles persones treballadores que, pels seus coneixements i/o experiència, realitzen tasques generals de caràcter comercial, amb dedicació plena i exclusiva, en activitats específiques de llocs de venda o promoció de productes, així com tasques auxiliars a les mateixes.
 - Producció-operacions: Aquelles persones treballadores que, pels seus coneixements i/o experiència, realitzen tasques generals relacionades amb la producció i activitats específiques d'elaboració, embotellat, preparació, transport, emmagatzematge, manteniment o altres operacions auxiliars vinculades directament al procés productiu.

- Subgrups Professionals

- I. Subgrup Professional 1

- Criteris generals:

Aquelles persones treballadores que dirigeixen les diverses activitats de l'empresa. Les seves funcions comprenen l'elaboració de polítiques, ordenació i control d'activitats de l'organització, establiment i manteniment de les estructures productives i de suport, així com el desenvolupament de la política industrial, financera, comercial o de recursos humans de l'empresa. Prenen decisions o participen en la seva elaboració i desenvolupen llocs de total responsabilitat sobre cadascun dels grups professionals.

- Formació:

Tindran una formació de titulació universitària de grau superior o de postgrau o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

- Funcions:

- Dirigir i integrar els treballs en els àmbits de viticultura, enologia, producció, comercial, financer o administratius, mantenint la planificació i el control dels mateixos, amb dots de comandament i relacions humanes.

- Resoldre anomalies o incidents, coordinant l'execució de les tasques departamentals heterogènies dins de les seves àrees d'actuació.

- Actuar per delegació de la direcció de l'empresa donant explicacions de la seva gestió, assumint plena responsabilitat en el compliment de la seva missió.

- Assumir plena responsabilitat sobre totes les activitats dins de l'àrea, servei o departament. Això suposarà:

- a) En àmbits productius, dirigir tots els treballs d'elaboració i/o fabricació, tenint a les seves ordres els treballadors/es dels centre productiu, ja siguin tècnics o obrers;

- b) En àmbits administratius, dirigir conforme a criteris organitzatius, coneixent els mètode de treball, comptabilitat superior, anàlisi i previsions econòmiques i financeres;

- c) En l'àmbit comercial, dirigir conforme a criteris de mercat, tenint coneixement d'organització comercial, prospecció de mercats i publicitat, així com l'actuació en els mercats nacionals i internacionals.

- Organitzar i administrar amb total autonomia i iniciativa la seva àrea, controlant la qualitat, definint processos, i adaptant-los a les necessitats que vagi tenint el negoci.

- II. Subgrup Professional 2

- Criteris generals:

Aquelles persones treballadores que coordinen diverses funcions, amb plena responsabilitat de gestió d'un o varis departament de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades dels seus superiors, als quals hauran de donar explicacions de la seva gestió. Les seves funcions suposen la realització de tasques d'alta complexitat o inclús la participació en la definició dels objectius a aconseguir, amb alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

- Formació:

Tindran una formació de titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

- Funcions:

- Dirigir, Supervisar i organitzar els diferents treballs de producció, administració o comercialització, amb l'ordenació de responsabilitats i de llocs de treball, tendents a concretar els resultats esperats en la seva funció.
- Activitats que comportin comandament directe sobre els subordinats a ells, amb total responsabilitat sobre els actes d'aquests.
- S'encarrega d'imprimir unitat dins de l'equip, tenint al seu càrrec un departament i amb la responsabilitat sobre la gestió de la mateixa.
- Intermediari entre la direcció i les persones sota la seva responsabilitat, explicant la seva gestió davant la citada direcció.
- Participació en la definició dels objectius a aconseguir.

III. Subgrup Professional 3

- Criteris generals:

Aquelles persones treballadores que coordinen alguna funció que suposa la integració de les tasques realitzades per un equip de col·laboradors, d'àmbit inferior al departament. Desenvolupen tasques complexes però homogènies amb cert contingut intel·lectual o d'interrelació humana.

- Formació:

Tindran una formació de titulació universitària de grau superior o mig o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

- Funcions:

- Realització de proves i de treballs complexos sota la iniciativa del responsable departamental, donant explicacions de la seva gestió, tenint els coneixements suficients per la seva adequada interpretació.
- Ordenar els treballs realitzats per les persones treballadores de la secció o equip que se li ha encomanat, distribuint les tasques que componen els diferents treballs.
- Respondre del bon ús dels equips.
- En l'activitat comercial, efectua visites periòdiques a la zona o regió que té assignada amb l'objectiu de promoure vendes, comprovar el treball de viatjants, supervisors de vendes i altres agents o representant i visitar clients, realitzant qualsevol altra missió que tingui per objecte el desenvolupament de la distribució i venda dels productes de l'empresa.

Coordinació d'equips en les activitats d'elaboració, embotellat, emmagatzematge i administració dels productes de l'empresa.

IV. Subgrup Professional 4

- Criteris generals:

Aquelles persones treballadores que realitzen tasques consistents en l'execució d'operacions complexes que requereixin la coordinació amb altres àrees o departaments amb un nivell d'autonomia alt i capacitat per prendre decisions i que requereixen adequats coneixements professionals.

- Formació:

Tindran una formació de titulació universitària de grau superior o mig o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

o Funcions:

– Realització de les ordres o encàrrecs dels caps i del personal tècnic, essent responsable de la seva execució i del bon ús dels equips, dins de la seva especialitat. Tasques amb iniciativa, especialització i plena responsabilitat en la seva escomesa, amb la possibilitat de supervisar o realitzar la tutoria a altres persones treballadores.

– Té al seu càrrec en particular alguna funció vinculada a activitats d'enologia i elaboració, embotellat, control de qualitat, manteniment, comptabilitat, control de gestió, administració comercial, compres, planificació, logística, jurídic, recursos humans, màrqueting, vendes, relacions públiques, sistemes d'informació, auditoria, etc.

Són exemples d'aquestes activitats en el grup de tècnics: els anàlisi físics, químics, biològics i determinacions de laboratori, la cura dels aparells i la seva homologació, preparació de reactius necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.

En el grup de producció-operacions: Tasques de regulació i control de processos de producció que generen transformació de producte, preparació d'operacions en màquines convencionals que comportin l'autocontrol del producte elaborat.

En el grup administratius: La comptabilitat consistent en reunir informació per la confecció de balanços, costos, previsions de tresoreria i altres feines anàlogues en base al pla comptable de l'empresa; càlcul de salaris i valoració dels costos de personal, funcions de cobrament i pagament; tractament de textos amb coneixement d'idioma estranger; tasques de secretariat de direcció que requereixen de confidencialitat, formació i experiència específics.

– En el grup de comercials, el supervisor de vendes supervisarà exclusivament l'activitat de viatjants, distribuïdors i agents tercers, sense dedicació directa a la venda.

– Tasques de pràctica i aplicació amb alt grau de perfecció i rendiment que suposen una especial dedicació i delicadesa.

V. Subgrup Professional 5

o Criteris generals:

Aquelles persones treballadores que realitzen tasques seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental.

o Formació:

Tindran una formació de titulació universitària de grau superior o mig o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

o Funcions:

– Realització de les ordres o encàrrecs dels caps i el personal tècnic, essent responsable de la seva execució i del bon ús dels equips, dins de la seva especialitat.

– Té al seu càrrec alguna funció vinculada a activitats d'enologia i elaboració, embotellat, control de qualitat, manteniment, comptabilitat, control de gestió, administració comercial, compres, planificació, logística, jurídic, recursos humans, màrqueting, relacions públiques, sistemes d'informació, auditoria, etc.

Són exemples d'aquestes activitats en el grup de tècnics: els anàlisis senzills i rutinaris de fàcil comprovació i funcions de prendre mostres i preparació de la mostra per l'anàlisi, presa de dades en processos de producció, reflectint-los en parts o plantilles segons els codis preestablerts, lectura, anotació, vigilància i regulació, sota instruccions detallades, dels processos industrials o del subministrament de serveis generals d'elaboració.

En el grup producció-operacions: conducció de màquines autopropulsades d'elevació, càrrega i descàrrega i tasques complementaries i d'ajuda a magatzems; preparació i operatòria en màquines convencionals que comportin l'autocontrol del producte elaborat; manipulació de màquines d'envasat o condicionat.

En el grup administratiu: arxiu, registre, càlcul, facturació o similars que requereixen algun grau d'iniciativa; tasques que consisteixen en establir, en la base a documents comptables, una part de la comptabilitat; tasques elementals de càlcul de salaris, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, etc.

En el grup comercials: realitza visites a clients o possibles clients amb l'objecte d'obtenir comandes i efectuar altres feines pròpies de la seva escomesa, com la comunicació de preus, condicions de crèdit i entrega, tramitació de comandes, etc.

- Es qui sense tenir l'especialització exigida al grup 4, executa les feines corresponents a un determinat ofici amb la suficient correcció i rendiment.

VI. Subgrup Professional 6

- Criteris generals:

Aquelles persones treballadores que realitzen tasques sota instruccions específiques, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment un esforç físic, pràctica i atenció.

- Formació:

Tindran una formació de titulació universitària de grau superior o mig o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

- Funcions:

- De tipus tècnic, subordinades a les realitzades pel personal tècnic titulat, sense responsabilitat tècnica, essent una ajuda pels seus superiors en treballs senzills, que poden tenir una ràpida comprovació.
- Realitzar operacions elementals administratives i, en general, purament mecàniques inherents a la feina d'aquelles, de dedicació dins de l'oficina com introducció de dades d'informàtica, tractament de textos, treballs de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació, telefonista/recepcionista sense coneixement d'idioma estranger, etc.
- Tasques de suport als responsables de funció d'execució de les tasques pròpies d'aquests, efectuant treballs propis de la professió, sense arribar al nivell i rendiment d'aquells.
- La promoció de vendes, merchandising, reposició de lineals i degustacions es realitza en establiments comercials sense que suposi la venda dels mateixos.
- Els auxiliars de laboratori realitzaran labors elementals d'anàlisi, presa de mostres, etc.
- Els peons realitzaran activitats senzilles i rutinàries o d'ajuda en processos d'elaboració de productes, activitats de condicionament o envasat amb regulació i posta a punt o maneig de quadres indicadors i panells no automàtics, recompte de peces; labors d'embalatge i etiquetatge d'expedicions; càrrega, transport, apilament i descàrregues manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples; tasques elementals de subministrament de materials en el procés de producció. En cap cas podran tenir al seu càrrec una màquina d'embotellat, de tractament o de transport, així com la conservació de la mateixa, involucrant en ell les petites reparacions.
- Realitzar les activitats pròpies de la neteja de les instal·lacions, locals, maquinària, mobiliari d'oficina, material de laboratori, utilitatge i vestuari.

VII. Subgrup Professional 7

- Criteris generals:

Aquelles persones treballadores que estan acol·lits a algun dels contractes formatius vigents en cada moment, tenint per objecte l'adquisició de la formació teòrica-pràctica necessària per al desenvolupament adequat d'un ofici o lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.

- Formació:

Tindran una formació de titulació universitària de grau superior o mig o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

- Funcions:

Activitats de suport en els llocs de treball per als quals realitza la formació teòrica- pràctica.

Article 6.2. *Mobilitat Funcional*

La mobilitat funcional en les empreses s'efectuarà d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat de la persona treballadora.

Article 6.3. *Treballs de Diferent Grup Professional*

En el cas de delegar funcions de diferent grup professional per un període superior a 6 mesos durant 1 any o 8 mesos durant 2 anys, la persona treballadora podrà reclamar la cobertura de la vacant corresponent a les funcions que hagi realitzat, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent, en cas que s'hagi produït.

Article 6.4. *Ascensos*

S'estableix com a norma per la progressió i promoció del personal, amb la finalitat d'ocupar els diferents llocs, la capacitat professional.

En cas d'igualtat en la puntuació es concedirà el lloc de feina al primer que l'hagi demanat.

D'aquesta norma general, s'exclouen tots aquells llocs de feina que impliquen un exercici d'autoritat o mandat enfront a altres persones en qualsevol cas, la provisió de la vacant es realitzarà per lliure designació de l'empresa.

Article 6.5 *Contractació per Circumstàncies de la Producció*

De conformitat amb l'establert en el vigent article 15.2 del Estatut dels Treballadors, les empreses podran concertar contractes d'aquesta modalitat contractual per un període màxim de duració de 12 mesos.

Article 6.6 *Contractació Fixa Discontinua*

Les persones treballadores fixes discontinues seran cridades segons les necessitats productives dins de cada àrea i especialitat en el lloc de treball i grup professional existents en l'empresa cada vegada que ho requereixi l'activitat de que es tracti.

La crida a la persona treballadora es farà mitjançant qualsevol dels següents mitjans de comunicació: carta certificada amb acusament de rebuda, burofax certificat, WhatsApp, correu electrònic, missatge de text o qualsevol altre que permeti acreditar de forma fefaent la crida amb una antelació no inferior a 7 dies naturals d'antelació a la prestació de serveis.

El criteri de selecció per a la crida serà el d'adequació del perfil al lloc de treball, de manera que d'entre les persones fixes discontinues inactives s'avisarà primer a les que tinguin un perfil més adequat al lloc de treball a cobrir. El criteri d'adequació del perfil estarà determinat per les habilitats, les competències, l'experiència, la categoria professional que millor s'adapti a la descripció del lloc de treball.

Les referides crides es faran a través de les dades de contacte (adreça, telèfon, e-mail, entre altres) que la persona treballadora hagi facilitat a l'empresa a l'inici de la prestació de serveis o posterior modificació per escrit a aquesta.

En cas de produir-se qualsevol modificació en les dades de contacte de la persona treballador fixa discontinua que pugui afectar a la crida i/o a la localització de la persona treballadora, aquesta tindrà un termini màxim de 10 dies naturals des de que es produeix el canvi per comunicar-ho a l'empresa.

En cas contrari, si aquesta manca d'informació sobre el canvi en les dades personals de la persona treballadora en el termini establert impossibilita rebre la crida, l'absència de resposta s'entendrà com una negativa a la incorporació, assimilant tal circumstància a la baixa voluntària de la persona treballadora.

La incompareixença de la persona treballadora a la crida sense causa justificada suposarà la seva renúncia al lloc de treball i, per tant, la seva baixa voluntària.

En cap cas, tindrà la consideració d'acomiadament l'absència de crida derivada de la falta de volum de treball. Aquesta situació donarà lloc al manteniment de la situació de suspensió del contracte.

En qualsevol cas, es podrà externalitzar el servei de selecció de persones treballadores fixes discontinues, de crida, així com serveis auxiliars, amb Empreses de Treball Temporal degudament habilitades a l'efecte i això sens perjudici de la titularitat de la relació laboral, que recaurà necessàriament en l'empresa que formalitzi el corresponent contracte de treball.

La contractació fixa discontinua podrà celebrar-se a temps parcial, de conformitat amb l'establert en el vigent article 16.5 de l'Estatut dels Treballadors, sempre que el contracte reuneixi les següents condicions:

- a) Un mínim de la meitat de la jornada màxima ordinària en còmput setmanal.
- b) Un mínim de 3 hores continuades diàries.

Atenent a la singularitat que presenta la contractació del personal fix discontinu el període de prova que es podrà incorporar al contracte de treball serà de tres mesos.

En el supòsit en que les tasques de naturalesa estacional o vinculades a les activitats productives de temporada que justifiquen el contracte fix discontinu finalitzin sense que s'hagi exhaurit el període de prova fixat, la durada del període de prova que restés pendent de compliment serà l'aplicable una vegada es reactivi el contracte fix discontinu en la/les crida/es immediatament posterior/s.

TÍTOL III

Condicions Econòmiques

Article 7. *Salari Base de Conveni*

S'entendrà com a salari base de Conveni, el que per cada subgrup salarial figura a l'annex d'aquest Conveni, corresponent per cada any, les quantitats dels quals resulten, un cop aplicats els increments que correspongui segons l'article 10 d'aquest Conveni.

Article 8. *Gratificacions Extraordinàries*

L'import de cada una de les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal, es fixa en 30 dies de salari base, i plus complementari.

Article 9. *Plus Complementari*

a) El plus complementari s'explica per la supressió pactada a anteriors Convenis, del sistema de promocions econòmiques per antiguitat, regulats a l'article 49 de l'Ordenança laboral d'indústries vinícoles, ordre 11 de juny de 1971, i a l'article 25 de l'Estatut dels Treballadors i al Conveni arbitral del Ministeri de Treball de 29 de març del 1996, així com qualsevol concepte que tingui com a finalitat la promoció econòmica de la persona treballadora segons la seva antiguitat a l'empresa. Es considera, i així es pacta, que el simple fet de treballar més o menys anys en una empresa, no dona dret a cap mena d'increment de la retribució salarial.

b) Qualsevol persona treballadora, que ingressi a les empreses afectades, a partir de l'entrada en vigor de l'anterior Conveni, no podrà reclamar cap dret econòmic en funció del concepte suprimit de l'antiguitat de l'Ordenança Laboral i Estatut dels Treballadors.

c) Els valors del plus complementari resulten dels que tenien consolidats les persones treballadores amb dret a aquest plus complementari en data 31 de desembre de 1998, valors els de data 31 de desembre de 1998, que es prendran com a referència en el futur.

Article 10. *Incrementos Salarials*

Amb caràcter general els increments salarials acordats, que vindran referits al salari conveni (salari base + plus complementari), s'aplicarà en els termes i condicions següents:

- Any 2025: 3%

Article 11. *Plus de Nocturnitat i Penositat*

S'estableix un plus de nocturnitat per als treballs efectuats entre les 22.00 i les 06.00 hores de la matinada, per un import de 35% del salari hora, en la determinació del qual han de tenir-se en compte tots els conceptes salarials.

En el supòsit que el Comitè de Seguretat i Salut Laboral, per mutu acord, o l'Autoritat Laboral, determinessin una situació de perillositat o penositat, es compensarà amb un plus del 10% del salari fins el moment en que s'elimini l'esmentada situació.

Article 12. *Aperduament de Moneda*

Les persones treballadores, quan manipulin diners per cobrament de factures, no seran responsables per les quantitats que per error involuntari manquin del total percebut.

Article 13. *Indemnització per Malaltia i Accidents de Treball i Absentisme*

Amb caràcter general, en cas de baixa (IT) per malaltia comú, professional o accident, sigui de treball o no, la persona treballadora rebrà, des del primer dia, el 100% de les retribucions, fins a 18 mesos, excepte els mesos en què l'empresa tingui un 4% o més d'absentisme (calculat amb les dades de les baixes per malaltia comuna sobre el total de la plantilla), en els quals el complement d'IT es reduirà per tal que la persona treballadora tingui només garantit un 85% de la seva retribució.

No obstant, en empreses de 50 o menys persones treballadores de mitjana en còmput anual i a temps complet serà aplicable, com excepció a la regla general anterior, la següent:

Els mesos en que (i) l'empresa tingui un 4% o més d'absentisme, calculat amb les dades dels processos de baixa per malaltia comuna sobre el total de la plantilla, i (ii) la persona treballadora afectada hagi encavalcat, com a mínim, dos processos d'IT, amb independència de la seva durada en els últims dotze mesos, el complement d'IT a comptar des del tercer procés de baixa mèdica (inclòs) es reduirà per tal que la persona treballadora tingui només garantit un 75% de la seva retribució.

Article 14. *Pagament*

La liquidació i el pagament dels salaris es farà puntualment i documentalment, a la data i lloc convinguts, conforme a ús i costums.

El període de temps a que es refereix l'abonament de les retribucions periòdiques i regulars, no podrà excedir d'1 mes.

La persona treballadora, i amb la seva autorització, els seus representants legals, tindrà dret a percebre avançaments a compte del treball realitzat.

Article 15. *Cessament i Preavís*

El contracte de treball s'extingirà per dimissió de la persona treballadora, estant obligada a donar el termini de preavís següent:

- Grup professional de tècnics: 1 mes.
- Grup professional d'administratius: 15 dies.
- Grup professional de comercials: 1 mes.
- Grup professional de producció-operacions: 15 dies.

L'incompliment del termini de preavís comportarà al descompte equivalent al salari dels dies en que el termini de preavís s'hagi incomplert sobre la liquidació de parts proporcionals meritades.

TÍTOL IV Jornada de Treball, Llicències i Permisos

Article 16. *Jornada de Treball*

La jornada de treball anual de treball efectiu durant l'any de vigència del conveni serà la següent:

- Any 2025: 1.780 hores anuals.

El treball es realitzarà de dilluns a divendres com a norma general, sens perjudici del que es dirà a continuació sobre la distribució irregular de la jornada i de casos justificats i excepcionals.

Per fer front a les necessitats productives les empreses podran distribuir irregularment la jornada anual de treball prevista en aquest Conveni d'acord a la legislació vigent amb els següents criteris i sens perjudici dels acords a que s'arribi amb la representació legal o sindical de les persones treballadores:

- a) L'empresa podrà disposar d'un saldo positiu o negatiu de fins un màxim de 100 hores anuals de treball efectiu de cada persona treballadora, que en tot cas es compensaran durant la vigència del Conveni. En condicions excepcionals acordades en cada centre, podrà ampliar-se previ acord amb la persona treballadora afectada i previ avís i coneixement dels representants legals de les persones treballadores.
- b) Aquesta disposició consistirà a augmentar la jornada diària de treball, respectant en qualsevol cas el descans de 12 hores entre jornades previst a l'Estatut dels Treballadors, de manera que les hores que es facin de més per sobre de l'horari previst donaran dret a un descans en hores equivalent que s'acumularà preferentment en jornades senceres els dilluns o els divendres. També pot consistir en lliurar dies de treball del calendari i recuperar-los en dates posteriors o viceversa.
- c) La distribució irregular de la jornada no alterarà els conceptes salarials mensuals.
- d) La reducció de la jornada o el lliurament d'1 dia de treball del calendari haurà de comunicar-se personalment a cada persona treballadora amb la màxima antelació possible i en tot cas 5 dies abans.
- e) L'augment de la jornada de treball o la recuperació dels dies de treball lliurats del calendari haurà de comunicar-se personalment a cada persona treballadora amb la màxima antelació possible i en tot cas 9 dies abans.
- f) Quan l'augment de la jornada de treball o la recuperació de dies de treball lliurats del calendari es faci en diumenges o festius, es compensarà a preu d'hora extra festiva.
- g) En els casos de finalització de la relació laboral, el saldo existent es liquidarà al preu vigent en aquell moment.
- h) En el cas d'afectació col·lectiva a un Departament es notificarà prèviament a la representació legal de les persones treballadores.

El temps emprat en l'esmorzar en cap cas es computarà a l'efecte de la jornada laboral.

De comú acord entre empresa i representants dels les persones treballadores, es podrà pactar la realització de jornada continuada els mesos d'estiu.

Article 17. *Vacances*

Les persones treballadores tindran dret a gaudir en concepte de vacances anuals retribuïdes, de 22 dies laborables. Dels dies laborables, 15 com a mínim, seran realitzats, de forma continuada dins del període que va del dia 1 de juny al 30 d'agost i seran fixats de comú acord, entre empresa i la persona treballadora. La resta, es distribuiran de forma individual o col·lectiva, segons l'acord al que s'arribi, a cada centre de treball, entre empresa i la persona treballadora, sens perjudici de pactar el gaudiment de les vacances en un període diferent a l'estiu.

Article 18. *Llicència i Permisos*

Les persones treballadores, previ avís i justificació, podran gaudir dels permisos retribuïts previstos a l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors, segons la normativa vigent d'aplicació en cada moment.

S'adjunta com Annex II una taula resum dels principals permisos contemplats en l'Estatut dels Treballadors. Tots aquests permisos estan subjectes a possibles modificacions legislatives, pel que qualsevol canvi normatiu posterior serà d'aplicació deixant sense efecte les especificacions recollides a la mencionada taula.

- Addicionalment a l'anterior, es millorà el següent permís:
 - Quatre dies en cas de mort fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, o derivada de relació de fet estable. Inclouent en aquests 4 dies els supòsits en que es necessiti desplaçament.

A més de les llicències i permisos previstos a la normativa vigent, les persones treballadores també tindran dret a:

- Assumptes propis:
 - Dos dies anuals per assumptes propis sense necessitat de justificació, que es concediran de manera proporcional al temps que la persona treballadora hagi estat d'alta a l'empresa durant l'any natural. Aquests dies no són acumulables amb els dies de vacances, sens perjudici de pacte amb l'empresa i sempre i que l'àrea de treball, l'organització i productivitat de l'empresa quedi suficientment coberta. S'haurà de donar un preavís amb la màxima antelació i sempre amb un mínim de 3 dies hàbils, excepte en situacions urgents degudament justificades. Aquest 2 dies es podran distribuir en períodes de 4 hores.

Addicionalment al 2 dies d'assumptes propis, les persones treballadores tindran 1 dia laborable més de vacances a gaudir que es restarà de la jornada de treball efectiu anual.

Les persones treballadores disposaran de 8 hores a l'any per persona treballadora per acompanyar a visites mèdiques, pel temps imprescindible justificat, els parents de primer grau. En el cas de parelles de persones treballadores de la mateixa empresa, no es podran superar les 8 hores per parella.

En aquest supòsit es mantindran els drets adquirits a aquelles empreses que tinguin un sistema més favorable a la persona treballadora.

- Tutories:

Les persones treballadores gaudiran del temps indispensable per la tutoria dels fills durant l'ensenyança obligatòria amb un límit de 2 per any i fill/a i, 4 per any en cas de un fill/a discapacitat/da o que estigui rebent educació especial, gaudint d'aquest permís un dels progenitors, amb justificació posterior de l'hora d'inici i finalització de la tutoria.

En el cas que es dicti alguna disposició normativa d'aplicació que millori la regulació prevista a l'Estatut dels Treballadors en matèria de permisos retribuïts, únicament s'aplicarà el permís retribuït que sigui més favorable sense que en cas s'acumulin els permisos previstos en aquest conveni col·lectiu i el que es puguin reconèixer a l'Estatut dels Treballadors.

Article 19. *Excedència*

La persona treballadora amb, al menys, una antiguitat a l'empresa d'1 any, té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a 4 mesos i no més gran de 5 anys. Aquest dret només podrà ser exercitat per la mateixa persona treballadora si han passat 4 anys des del final de l'anterior excedència.

Les persones treballadores en situació d'excedència voluntària han de sol·licitar el reingrés a l'empresa per escrit i en un termini no inferior a 30 dies a comptar de la data de caducitat de l'excedència. En sol·licitar el reingrés, tenen dret a ocupar la primera vacant del seu nivell professional, sempre i quan tinguin els coneixements, formació i experiència idònia per desenvolupar les feines. En aquest cas, les retribucions que els hi pertocuen són les establertes per al lloc que ocupen realment.

La no acceptació de la persona treballadora o bé la manca de sol·licitud de reingrés en el termini establert suposarà la pèrdua del dret a la reincorporació.

En els casos de tècnics i comercials, la dedicació a una altra empresa durant el període de l'excedència, està condicionada a que la persona treballadora no presti els seus serveis a una altra empresa del mateix sector o activitat, essent causa d'acomiadament si es produeix aquesta situació de concurrència.

Les persones treballadores tindran dret a gaudir d'un període d'excedència no superior a 3 anys, per tenir cura de cada fill/a, ja sigui per naturalesa o per adopció o en el supòsits de guarda legal amb la finalitat de l'adopció o acolliment, a comptar des de la data de naixement d'aquest/a o des de la resolució judicial o administrativa, i al que l'esmentat període sigui computable a efectes de antiguitat. Els successius fills/es donaran dret a un nou període d'excedència, que en el seu cas, posarà fi al que està gaudint. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Durant el primer any, a partir de l'inici de cada situació d'excedència, la persona treballadora tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball, i un cop transcorregut aquest, la reserva es referirà a un lloc de treball del mateix grup professional o subgrup professional.

Les persones treballadores tenen dret a gaudir d'una excedència d'un màxim de 2 anys per a la cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.

Article 20. *Política d'Ocupació*

Les empreses afavoriran la contractació de persones treballadores discapacitades, segons l'establert en les disposicions vigents.

Per afavorir la creació de nous llocs de treball, les hores extres que es realitzin de forma habitual, es procurarà suprimir-les i en cas de temporada i ocasionals, les empreses procuraran al màxim, la contractació de treballadors/es en atur.

Article 21. *Hores Extres*

Cada hora de treball que es realitzi sobre la duració màxima de la setmana ordinària de treball, incloses les hores que es dediquin a fires i altres tipus de convencions i/o trobades que siguin per cobrir necessitats de l'empresa, s'abonaran amb un increment que no serà inferior al 100% sobre el salari que correspondria a cada hora ordinària.

S'exceptuen les hores de flexibilització de jornada previstes al article 16 en matèria de jornada que no siguin diumenges o festius.

Les hores extres realitzades en dies festius es compensaran amb temps de descans amb un increment que no serà inferior al 125% del temps efectivament treballat o bé s'abonaran amb un increment en la mateixa proporció, és a dir, no inferior al 125% sobre el salari que correspondria a cada hora ordinària.

A aquests efectes, el valor de cada hora extraordinària realitzada en dia festiu es calcularà mitjançant la fórmula següent:

$$\text{Salari brut anual} / \text{nombre d'hores anuals (*)} \times 225\%$$

El número d'hores anuals de referència serà el que estableixi el conveni col·lectiu aplicable o, en defecte d'això, la jornada màxima anual legalment prevista.

No es tindrà en compte a efectes de la durada màxima de la jornada laboral, ni per el còmput d'hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici del seu abonament com si es tractés d'hores extraordinàries.

TÍTOL V Ajuts i Drets Socials

Article 22. *Beques per Estudis dels Fills/es de les Persones Treballadores*

Es recomana a les empreses que procurin establir un sistema perquè els fills/es de les persones treballadores afectades per aquest Conveni, tinguin ajuts per motius d'estudis.

Article 23. *Drets Sindicals*

Els Comitès d'empresa i Delegats de personal, podran plantejar modificacions en la classificació professional de les persones treballadores, que podran sotmetre a la Comissió Mixta Paritària. En cas de no existir acord, es resoldrà per l'Autoritat Laboral.

A nivell de cada empresa, podrà pactar-se l'acumulació d'hores per part d'alguns dels representants de les persones treballadores, prèvia presentació d'un pla d'actuacions a realitzar pel mateix, en la forma i condicions que en cada cas s'acordin.

Article 24. *Assegurança de Mort i Incapacitat Permanent Absoluta per Accident*

Les empreses contractaran una assegurança per les seves persones treballadores que cobreixi en les circumstàncies derivades de mort i/o per incapacitat permanent absoluta, derivades d'accident no laboral, en quantitat de 30.000€.

Quan les mateixes circumstàncies siguin derivades d'un accident laboral o malaltia professional, la quantitat serà de 35.000€.

TÍTOL VI Extinció del Contracte de Treball i Règim Disciplinari

Article 25. *Període de Prova*

Es fixa com a període de prova per a les persones treballadores afectades per aquest Conveni la regulació establerta a l'Estatut dels Treballadors en la versió vigent en cada moment i això sense perjudici d'allò establert específicament a l'article 6.6 per la contractació fixa discontinua.

Article 26. *Règim Disciplinari*

S'acorda establir el règim disciplinari fixat pel Conveni arbitral del Ministeri de Treball, sobre derogació de l'Ordenança laboral de indústries vinícoles que té el següent redactat:

Article 26.1. *Principis d'Ordenació*

Les presents normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment de la disciplina laboral, que és un aspecte fonamental per la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de les persones treballadores i empresaris/es.

Les faltes, sempre que siguin constituïdes d'incompliment contractual si és culpa de la persona treballadora, podran ser sancionades per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que s'estableix en el present capítol.

Tota falta comesa per les persones treballadores, es classificarà en lleu, greu o molt greu.

La falta, sigui quina sigui la seva classificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa a la persona treballadora.

La imposició de sancions per faltes greus i molt greus serà notificada als representants legals de les persones treballadores, si els hagués.

Les empreses facilitaran un compte de correu electrònic i accés a internet a aquelles persones treballadores, les funcions de les quals requereixin raonablement la seva utilització, essent facultat de l'empresa la decisió d'ampliar l'esmentada utilització a la resta de persones treballadores, així com, en el seu cas, l'establiment de regles d'ús, restricció i control, que seran consensuades amb els representants de les persones treballadores.

La utilització en el treball del correu electrònic i internet quedarà exclusivament limitada al desenvolupament de les funcions derivades del lloc de treball.

En qualsevol moment, les empreses, estaran facultades per comprovar la correcta utilització dels elements informàtics posats a disposició de la persona treballadora, i en el seu cas, a revisar la informació relativa als accessos a internet de les seves persones treballadores, pàgines a les que s'ha accedit, temps de connexió, arxius visitats, freqüència d'ús, etc., d'acord amb la legislació vigent i tenint-ne constància les persones treballadores.

Article 26.2. *Graduació de les Faltes*

1. Es consideren Faltes Lleus:

- a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida de la feina fins a 3 ocasions en 1 mes per un temps total inferior a 20 minuts.
- b) La no assistència injustificada a la feina d'1 dia durant el període d'1 mes.
- c) La no comunicació amb antelació prèvia degut a la no assistència a la feina per causa injustificada, a menys que s'acrediti la impossibilitat de la notificació.
- d) L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps i sempre que això no hagués causat risc a la integritat de les persones o de les coses, cas en que podrà ser classificat, segons la gravetat, com falta greu o molt greu.
- e) La desatenció i falta de correcció en el tracte amb el públic quan no perjudiquin greument la imatge de l'empresa.
- f) Els descuits en la conservació del material que es tingués a càrrec o fos responsable i que produeixin deterioracions lleus del mateix.
- g) No comunicar a l'empresa qualsevol modificació en la situació personal de la persona treballadora que pugui afectar al contingut de la relació laboral (com per exemple, el canvi de domicili) o bé a la relació de l'empresa amb l'Administració Pública.

2. Es consideraran com Faltes Greus:

- a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida a la feina fins a 3 ocasions en 1 mes per un temps total fins a 40 minuts.
- b) La no assistència injustificada a la feina de 2 o 4 dies durant el període d'1 mes.
- c) La dificultat, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguessin incidència en la Seguretat Social.
- d) La simulació de malaltia o accident, sense perjudici del que s'esmentarà en el paràgraf del següent apartat.
- e) La suplantació d'una altra persona treballadora, alterant els riscos i controls d'entrada i sortida al treball.
- f) La desobediència a les ordres i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o negligència en el treball, a menys que d'elles derivessin perjudicis greus a l'empresa, causaren avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, bens de l'empresa o que comportessin risc d'accident per les persones, en qualsevol cas seran considerades com a faltes molt greus.

g) La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observats en els útils, eines, vehicles i obres al seu càrrec, quan d'això s'hagués derivat un perjudici greu a l'empresa.

h) La realització sense l'oportú permís de treballs particulars durant la jornada així com la feina d'útils, eines, vehicles i, en general, bens de l'empresa per als que no estigués autoritzat o per ús aliè als treballs encomanats, inclús fora de la jornada laboral.

i) El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que no produeixin greu perjudici per a l'empresa.

j) L'embriaguesa en el treball.

k) La falta de neteja personal quan pot afectar al procés productiu o a la prestació del servei i sempre que, prèviament, hagués mediat l'oportuna advertència de l'empresa.

l) L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que d'això no se'n derivés perjudici greu per les persones o les coses.

m) La disminució del rendiment normal en el treball de manera no repetida.

n) Les ofenses de paraules profanes o d'obra comesa contra les persones, dins del centre de treball, quan no suposin acusada gravetat.

o) Les derivades de l'establiment en els apartats 1.d) o e) del present article.

p) La reincidència en la realització de 5 faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa i sempre que hagués mediat sanció.

3. Es consideraran com a Faltes Molt Greus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o la sortida a la feina en 10 ocasions durant 6 mesos o en 20 durant 1 any.

b) La inassistència injustificada al treball durant 3 dies consecutius o 5 alternats en un període d'1 mes.

c) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de bens propietat de l'empresa, de companys o de qualsevol altre persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada de treball en un altre lloc.

d) La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte pròpia o aliena.

e) El trencament o violació de secrets d'obligada reserva que produeixi greus perjudicis per l'empresa.

f) La embriaguesa i la drogodependència durant el treball, sempre que afecti negativament al rendiment laboral.

g) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.

h) Les derivades dels apartats 1.d) y 2.f), l) i m) del present article.

i) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

j) La inobservança dels serveis de manteniment en cas de vaga.

k) L'abús d'autoritat exercida pels qui desenvolupa funcions de comandament.

l) L'abús sexual.

m) La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.

n) La incorrecta utilització dels sistemes de correu electrònic e internet de l'empresa i l'incompliment de la normativa interna de la mateixa en aquesta matèria.

o) La reincidència o reiteració en la realització de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en la que, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, la persona treballadora hagués estat sancionada 2 o més vegades per faltes greus, encara que de diferent naturalesa, durant el període d'1 any.

Les empreses en l'apartat j) de faltes greus i en el f) de les faltes molt greus, oferiran l'ajuda prèvia amb participació de les mateixes, donant oportunitats per una reinserció.

Article 26.3. *Sancions*

Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltes enumerades en l'article anterior, són les següents:

- a) Per falta lleu: amonestació verbal o escrita i suspensió de treball i sou fins 2 dies.
- b) Per falta greu: suspensió de treball i sou de 3 a 14 dies.
- c) Per falta molt greu: suspensió de treball i sou de 14 dies a 1 mes i acomiadament disciplinari.

Les anotacions desfavorables que com a conseqüència de les sancions poguessin constar en els expedients personals quedaran cancel·lades al complir-se els terminis de 2, 4 o 8 mesos segons es tracti de falta lleu, greu o molt greu.

TÍTOL VII Formació

Article 27. *Cursos de Formació*

Els cursos de formació professional proposats per l'empresa, es seguiran de forma voluntària per les persones treballadores, compensant-se les hores que s'hi dediquin fora de la jornada de treball.

Article 28. *Ajudes a la Formació*

Es recomana a les empreses afectades per aquest Conveni que procurin oferir ajuts a les persones treballadores que segueixen cursos de formació reglada, sempre i quan i a criteri de l'empresa, es consideri que aquests cursos estan relacionats amb el lloc de treball o amb un lloc de promoció realitzable.

Les persones treballadores amb 1 any de antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació professional per al treball, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de 5 anys. Es complirà aquest dret quan la persona treballadora pugui realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional per al treball en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa de la pròpia empresa o compromès en la negociació col·lectiva.

La concreció de distribució d'aquest permís es fixarà per acord entre l'empresa i el treballador/a.

TÍTOL VIII Altres Disposicions

Article 29. *Trasllats*

En els trasllats que no suposin mobilitat geogràfica entesa segons el que diu l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses negociaran amb els representants de les persones treballadores la compensació de les conseqüències dels mateixos.

Article 30. *Jubilació Parcial*

Les persones treballadores podran optar a la jubilació a temps parcial amb contracte de substitució, segons la normativa vigent d'aplicació en cada moment.

TÍTOL IX Comissió Paritària

Article 31. *Comissió Paritària*

Aquest Conveni ha estat signat entre la Patronal AVC i el Sindicat USOC.

La Comissió Paritària entendrà en totes aquelles matèries pròpies del treball com són: innovació tecnològica, nova aplicació de mètodes de treball i rendiment, ritmes de producció. Aquesta Comissió realitzarà un seguiment semestral de l'evolució del sector.

La Comissió Paritària, per la interpretació i vigilància del Conveni estarà formada per 3 membres de cada part (social i empresarial).

Les parts podran assistir amb els seus assessors.

Els assumptes sotmesos a la Comissió Paritària, revestiran el caràcter d'ordinaris o extraordinaris. En el primer supòsit, la Comissió Paritària haurà de resoldre en la primera reunió ordinària de la mateixa i en un termini màxim de 30 dies. En el segon, el termini màxim per resoldre serà de 4 dies.

Atorgat el caràcter ordinari o extraordinari de l'assumpte a tractar, l'organització o persona/es que presenti la consulta hauran d'argumentar les causes que justifiquin el caràcter de la mateixa.

Els acords de la Comissió Paritària d'Interpretació del Conveni tindran el mateix valor que el text d'aquest, de conformitat amb l'establert a l'article 91.4 de l'Estatut dels Treballadors, i es faran públiques de conformitat amb el previst en l'article 2 del Reial Decret 713/2010.

Les discrepàncies que puguin sorgir en el si de la Comissió Paritària en relació amb les competències de la mateixa, les parts sol·licitants podran sotmetre-les als procediments de conciliació, mediació i si escau, de comú acord a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

TÍTOL X Desconnexió Digital

Article 32. *Desconnexió Digital*

Les persones treballadores tindran dret a la desconnexió digital amb la finalitat de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar, segons el que s'estableix en la Llei Orgànica 3/2018 de 5 de desembre de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals i l'article 20 bis de l'Estatut dels Treballadors.

TÍTOL XI Igualtat i Corresponsabilitat

Article 33. *Política d'Igualtat*

Les empreses volen aconseguir un entorn de treball productiu segur i respectuós per a totes les persones que ho conformen respectant la igualtat de tracte i oportunitats.

En conseqüència, es promocionarà un ambient laboral on prevalgui el respecte i la col·laboració independentment de qualsevol circumstància personal tant a nivell intern com extern (amb clients, proveïdores, etc.).

Aquesta declaració de principis es fa extensiva a tota mena d'assetjament que pugui generar-se en l'entorn laboral (per ideologia política o religiosa, raça, incapacitat o minusvalidesa física i/o psíquica) fent expressa referència a l'assetjament moral i sexual.

Les empreses actuaran en compliment del previst en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, en l'Estatut dels Treballadors i en la normativa que estigui vigent en cada moment.

Article 34. Mesures per a la Igualtat i la No Discriminació de les Persones LGTBI a les Empreses.

Les empreses assumeixen el compromís de garantir la igualtat de tracte i la no discriminació en l'àmbit laboral, d'acord amb els principis recollits en la legislació vigent. En particular, es rebutja qualsevol mena de discriminació, violència o assetjament per raó de sexe, estat civil, edat, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, diversitat sexo-genèrica.

Les empreses actuaran en compliment del que disposa el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desplega el conjunt de mesures per a la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, així com de la resta de normativa vigent aplicable en cada moment.

TÍTOL XII
Inaplicació de les Condicions de Treball
Previstes al Conveni Col·lectiu.

Article 35. Clàusula d'Inaplicació de les Condicions de Treball

Per acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, quan concorrin les causes en les matèries establertes amb caràcter general a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, en la versió vigent en cada moment, es podrà procedir a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en aquest Conveni.

En els supòsits d'absència de representació legal de les persones treballadores en l'empresa, aquests podran atribuir una representació a una Comissió designada conforme al que es disposa a l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

En els supòsits d'inaplicació salarial, l'acord haurà de determinar la retribució a percebre per les persones treballadores de l'empresa, establint, en atenció a la desaparició de les causes que ho van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el Conveni. En qualsevol cas, la durada de la inaplicació salarial no podrà excedir la vigència del present Conveni.

L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu.

En cas de desacord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni. En cas de persistir el desacord, les parts podran recórrer els procediments de conciliació-mediació i/o si escau arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

(Continua a la pagina següent)

ANNEX I.
TAULES SALARIALS

Taules salarials 2025

Subgrup Professional	Salari base mensual	Salari base anual
1	2.767,58	38.746,12
2	2.460,07	34.440,98
3	2.075,69	29.059,66
4	1.860,44	26.046,16
5	1.663,61	23.290,54
6	1.486,74	20.772,36
7	SMI	SMI

Es deixa constància, als efectes oportuns, que la retribució que per tota mena de conceptes salarials percebin les persones treballadores incloses en l'àmbit personal del present conveni, tant els recollits en el present conveni o en qualsevol altre acord individual o col·lectiu, respectarà, en tot cas, l'import corresponent al salari mínim interprofessional vigent i aplicable en cada moment.

ANNEX II LLICÈNCIES

En la siguiente tabla se resumen los principales permisos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores. Todos estos permisos están sujetos a posibles modificaciones legislativas, por lo que cualquier cambio normativo posterior será de aplicación, dejando sin efecto las especificaciones recogidas en la presente tabla.

Permiso	Hecho causante	Duración	Inicio y periodo de disfrute
Matrimonio o registro	Matrimonio o registro de pareja de hecho.	15 días.	Con carácter general, desde el día del hecho causante o el siguiente día laborable, y durante los siguientes 15 días naturales consecutivos.
Hospitalización, accidente grave, intervención quirúrgica o reposo domiciliario	Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad 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 el cuidado efectivo de aquella.	5 días máximo.	Con carácter general, el día del hecho causante. Este permiso dura mientras que pueda acreditarse médicamente el hecho causante hasta un máximo de 5 días. La empresa, podría solicitar la persona trabajadora la justificación médica oportuna.
Mudanza	Traslado del domicilio habitual.	1 día.	El día de la mudanza.
Deberes inexcusables de carácter público	Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.	El tiempo indispensable que coincida con la jornada laboral.	
Exámenes prenatales	Asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.	El tiempo indispensable que coincida con la jornada laboral.	

Permiso	Hecho causante	Duración	Inicio y periodo de disfrute
Lactancia	Cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses.	9 meses, a contar desde el nacimiento del lactante. Se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos múltiples. Es posible sustituir el permiso por una reducción de jornada de media hora o acumularlo en jornadas completas (en cuyo caso aproximadamente dura 10-15 días, dependiendo de los días de trabajo desde la solicitud hasta que el lactante cumpla 9 meses).	Desde la fecha en la que el trabajador lo solicite hasta que el menor cumpla 9 meses.
Nacimiento prematuro	Nacimiento prematuro del hijo o en los casos en los que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.	1 hora al día. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.	Desde el nacimiento prematuro y mientras el hijo se encuentre hospitalizado a continuación del parto.

Permiso	Hecho causante	Duración	Inicio y periodo de disfrute
Ausencias por causas de fuerza mayor	Causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.	Serán retribuidas las horas de ausencia equivalentes a 4 días al año.	Momento en el que concurra la fuerza mayor.
Asistencia a exámenes de estudios oficiales	Concurrencia a exámenes, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.	Por el tiempo necesario para realizar el examen.	
Formación	Formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, para trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa.	20 horas anuales, acumulables hasta en periodos de 5 años.	En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.
Actos preparatorios para la donación de órganos o tejidos	Realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.	Por el tiempo indispensable.	

Barcelona, 29 de setembre de 2025
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada