

RESOLUCIÓ de 22 de novembre de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Freixenet, SA per a l'any 2017 (codi de conveni núm. 08001982011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Freixenet, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 de juliol de 2017, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Freixenet, SA per a l'any 2017 (codi de conveni núm. 08001982011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FREIXENET, SA PARA EL AÑO 2017

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal*

Este Convenio es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo 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 2017 y el 31 de diciembre de 2017.

Será prorrogable por períodos de 1 año, por tácita reconducción, pudiendo denunciarse, sin embargo, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 3 meses antes de su vencimiento normal o el de sus prórrogas. (Vencimiento 31.12.2017).

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 al trabajador o trabajadores afectados 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.

Capítulo 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 un trabajador 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 todo trabajador de la industria está obligado 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 1 mes entre el personal de la plantilla.

Artículo 5. *Clasificación de personal*

Regirá respecto a la clasificación de personal, establecida en el anexo I de este Convenio, con las siguientes consideraciones:

Con el objetivo de alcanzar un rendimiento óptimo en la realización de las funciones correspondientes a estos grupos profesionales resulta imprescindible un período transitorio durante el cual el trabajador pueda adquirir la experiencia y formación necesarias para desempeñarlas. Es por ello por lo que acuerdan establecer los siguientes niveles retributivos de acceso:

1. En grupo administrativos/as:

En el grupo de administrativos se establecen los siguientes niveles de entrada:

- Administrativo/a 2:
- Administrativo/a 1.

El nivel habitual de entrada se producirá como administrativo 2. Tras 1 año en este nivel se accederá al nivel de administrativo 1 y transcurrido un nuevo año en este nivel se pasará al nivel de auxiliar de 2ª.

Los auxiliares de 2ª serán promovidos a auxiliares de 1ª previa realización de las necesarias pruebas de aptitud.

Los auxiliares administrativos con un mínimo de 4 años de antigüedad en la categoría en la empresa, serán promovidos a la categoría de oficiales administrativos de 2ª, previa realización de las necesarias pruebas de aptitud.

2. En el grupo de obreros/as:

En el grupo de obreros se establecen los siguientes niveles de entrada:

- Nivel A/2
- Nivel A/1

El nivel habitual de entrada se producirá a través del nivel A/2. La progresión en los 2 niveles precedentes, se producirá tras permanecer 1 año en cada uno de dichos niveles.

Por lo que se refiere al resto de niveles del grupo de obreros se mantienen las previsiones contenidas en el anterior Convenio colectivo; es decir:

- 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 (máxime a los 2 años de permanencia en el nivel A) sin perjuicio de que antes de este período deba atribuírsele dicho nivel u otro superior, cuando ello le corresponda por las funciones que normalmente desempeñe.

Artículo 6. *Actividades a nivel superior*

Cuando un trabajador 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.

Artículo 7. *Actividades a nivel inferior*

Cuando por necesidades de la empresa, un trabajador efectúe 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.

Capítulo III **Condiciones económicas**

Artículo 8. *Salario base e incrementos*

Para el año 2017 el salario base y demás conceptos económicos incluidos en las tablas definitivas vigentes en el año 2016 se incrementará, con efectos de 1 de enero, en una cantidad equivalente al 1,5%. Y, en su caso, como factor regulador, el exceso sobre el 2% del IPC estatal interanual a 31 de diciembre de 2017.

Los atrasos correspondientes al incremento del 1,5% pactado se abonarán en la nómina del mes de septiembre mientras que, los eventuales excesos que se produzcan en el IPC estatal interanual sobre el 2% se abonarán en la nómina de febrero de 2018, con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2017.

Artículo 9. *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. Para el año 2017 sobre un total de 1.768 horas, liquidándose mensualmente.

La empresa podrá aplicar en el momento del abono de dicho plus, las deducciones correspondientes al importe de 1 día por cada falta de puntualidad y el importe de 4 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 10. *Plus distancia*

Se mantendrá el abono de plus distancia para los trabajadores que vinieran percibiéndolo.

Artículo 11. *Pagas extraordinarias de verano y Navidad*

El personal afectado por el Convenio tendrá derecho a 2 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 la nómina de julio y diciembre, en la fecha inmediatamente anterior al inicio del periodo vacacional, fijado en el calendario laboral de la empresa.

Artículo 12. *Premio especial de vinculación*

A toda persona afectada por este Convenio, que durante los años de vigencia del mismo cumpla los 25 años de servicio en la empresa, se le entregará un premio especial de vinculación de 1.914,66 euros.

Respecto a todo el personal que lleve más de 25 años de servicio en la empresa, y de acuerdo con lo establecido en años anteriores de acumular 61,61 euros anuales, a partir del 26 año de servicio, para liquidar en el momento del finiquito, la cantidad a acumular en el año 2017 será de 62,53 euros.

Artículo 13. *Primas fijas y complementos*

Los complementos de los grupos profesionales A (excepto auxiliar laboratorio), B (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 el año 2017 el plus de producción se fija en 0,55 EUR por hora real trabajada.

Este concepto se abonará por hora real trabajada, fijando las mismas sobre un total de 1.768 horas para el año 2017. 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 22.00 y las 06.00 horas tendrá una retribución específica de un 30% sobre el salario base.

Artículo 16. *Horas extraordinarias*

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

El aumento para el año 2017 será el establecido en el artículo 8 de este Convenio, partiendo de los importes establecidos sobre tablas de 2016.

Capítulo 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 trabajador.
- G) La movilidad y redistribución del personal, todo con arreglo a las necesidades de organización y producción, sin perjuicio a los derechos de los trabajadores, 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 los trabajadores, 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 del trabajador, sin mengua de las facultades reservadas en esta materia a aquella 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 trabajadores, propuestas razonadas de los sistemas en discusión sobre establecimiento de primas e incentivos para la resolución que proceda.

D) Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas establecidas.

E) Estimular toda iniciativa de cualquier trabajador 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.

Capítulo V **Jornada y calendario laboral**

Artículo 20. *Jornada de trabajo*

20.1 Jornada anual:

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de 1.768 horas anuales para el año, 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 06.00 a 14.12 horas de lunes a viernes).

20.2 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.

Artículo 21. *Flexibilidad / Distribución Irregular de la jornada*

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

Artículo 22. *Reducción de jornada*

Cuando en las circunstancias descritas en el supuesto de excedencia, artículo 35 del Convenio colectivo, 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 2 o más trabajadores 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 23. *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.

La jornada que realice el personal de producción cuando se halle sujeto al horario de turno será de 34 horas 52 minutos de trabajo efectivo semanales, mientras el resto del personal efectúe 41 horas y de 38 horas 15 minutos de trabajo efectivo semanales, mientras el resto de personal realice 45 horas totales. Estos horarios de turnos se distribuirán en jornadas de lunes a viernes.

Artículo 24. *Calendario laboral*

El calendario se elaborará de común acuerdo entre la empresa y el Comité, dentro de los 2 meses siguientes a la publicación del correspondiente Calendario oficial del Departamento de Trabajo de la Generalidad.

Artículo 25. *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 26. *Movilidad temporal entre centros de trabajo*

Con el objetivo de facilitar la flexibilidad interna y el mantenimiento de los niveles de empleo actuales, en las empresas elaboradoras del grupo Freixenet y cuyos centros de trabajo están ubicados en Sant Sadurní d'Anoia, Torrelavit y Sant Cugat de Sesgarriques, se facilitarán los procesos de movilidad del personal en las mencionadas empresas, sin perjuicio de mantener y respetar los derechos laborales de la empresa de origen, donde su contrato se encontrará suspendido y con reserva del puesto de trabajo hasta la finalización de la movilidad temporal establecida. La empresa acreditará su necesidad y comunicará a los empleados afectados, con la máxima antelación posible, el centro de trabajo asignado y el periodo de movilidad.

Capítulo VI Beneficios y mejoras sociales

Artículo 27. *Seguro de invalidez y muerte*

La empresa facilitará a todo el personal un seguro de invalidez y muerte con las siguientes coberturas para toda la vigencia del Convenio, a saber:

- Muerte natural:.....8.000 euros.
- Muerte por accidente:.....16.000 euros.
- Muerte por accidente de circulación:.....24.000 euros.
- Invalidez absoluta y permanente por accidente o enfermedad:.....16.000 euros.
- Invalidez profesional:.....8.000 euros.

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 28. *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 el trabajador afectado perciba el 100% de su salario.

Artículo 29. *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: del 75%.
- Del 4º al 20º día: del 83 %.
- Del 21º al 49º día: del 90%.
- Del 50º día hasta los 18 meses: el 100%.

Sin embargo, los complementos económicos, 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, el complemento será hasta alcanzar el 100% desde el primer día. En los casos de maternidad y paternidad se acogerá a lo contemplado en el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social que sea de aplicación. En el supuesto de que dicha disposición fuese derogada, la empresa satisfará el complemento necesario para alcanzar el 100% desde el primer día.

Artículo 30. *Ayuda a hijos discapacitados*

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

(i) 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 preacuerdo.

(ii) Que el hijo discapacitado no perciba ingresos superiores al salario mínimo interprofesional con la inclusión de prorrata de pagas extras establecido en cada momento, como consecuencia del trabajo por cuenta propia o ajena.

En caso de que por un hijo, 2 empleados 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 el trabajador perceptor de la presente ayuda, el grado de discapacidad, los ingresos y/o la convivencia con el hijo que da derecho a la misma.

Artículo 31. *Iniciativas y sugerencias*

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

Capítulo VII **Conciliación**

Artículo 32. *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 33. *Permisos*

A) En general, se estará a lo establecido al respecto, en el Estatuto de los trabajadores, vigente.

B) Primera Comunión de hijos y hermanos o matrimonio de padres, hijos y hermanos, cuando se celebre en días laborables: 1 día.

C) Caso de consulta médica forzosa fuera de la localidad, se abonará el tiempo necesario, máximo 1 día, previa justificación.

D) Intervención quirúrgica grave de los padres, padres políticos, hijos o cónyuges, a justificar: 2 días.

E) Enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos o hijos: de 3 a 5 días naturales según distancia.

F) Los empleados 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 3 días de antelación, atendiéndose 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 el trabajador, al llegar el 31 de diciembre de cada año, no hubiese disfrutado de este permiso, se le retribuirá el salario correspondiente a 8 horas.

G) Se facilitará la acumulación de horas de lactancia a los empleados/as que lo soliciten.

Artículo 34. *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 35. *Excedencias*

A petición de los trabajadores, la empresa otorgará excedencias laborales a los mismos.

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 al trabajador excedente una vez terminado el período de excedencia sin necesidad de que esté vacante el puesto de trabajo habitual de aquel, 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 se exigirán conjuntamente a tales efectos de readmisión.

C) Asimismo se concederán excedencias de un período máximo de 3 años, con reserva del puesto de trabajo, a los empleados 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.

En el supuesto de que, finalizado el período máximo de 3 años, subsistiera la causa que dio lugar a la excedencia, el empleado que se encuentre en esta situación, podrá optar por solicitar una prórroga de la misma, por un período máximo de 3 años más, siendo ésta asimismo computable a efectos de antigüedad y con reserva del puesto de trabajo.

D) También se concederán excedencias (mínima de 1 mes) o una reducción de jornada (máximo del 50%), a los empleados/as con hijos de hasta 12 años que lo soliciten.

Artículo 36. *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.

Capítulo VIII Seguridad y salud laboral

Artículo 37. *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 39/97 de 17 de enero.

Artículo 38. *Puesto de trabajo para la mujer trabajadora embarazada*

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las 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 a la maternidad.

Capítulo IX Jubilación

Artículo 39. *Jubilación parcial*

Con el objetivo de facilitar el rejuvenecimiento y relevo generacional de los empleados de la empresa, a partir del 1 de enero de 2012 y durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores podrán solicitar la jubilación parcial en los términos previstos en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social.

Cada trabajador interesado 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. Los trabajadores con titulación y calificación especializada deberán solicitarlo con 1 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 2 meses desde la fecha de su solicitud, la tramitación de su jubilación parcial.

Si procede, se contratará a otro empleado 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 el trabajador jubilado, 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 al trabajador con un mínimo de 30 días de antelación previos a la incorporación al trabajo.
- c) En cualquier caso, al trabajador jubilado 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.

Capítulo X Compromiso social

Artículo 40. *Violencia de género*

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 empresa, cuando concurren circunstancias que conlleven orden de alejamiento.

Capítulo XI Organización sindical

Artículo 41. *Cuotas sindicales*

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

El trabajador interesado 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 periodo de 1 año. Se entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

Artículo 42. *Secciones sindicales*

Se estará a lo establecido en la LOLS (Ley orgánica de Libertad Sindical) en lo que a esta materia se refiere.

Artículo 43. *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 1 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.

Capítulo XII

Artículo 44. *Oportunidades de negocio y recuperación de jornada*

Con el objetivo de aprovechar nuevas oportunidades de negocio y preservar el mantenimiento del empleo, las partes se comprometen a crear una Comisión de Trabajo con el fin de planificar y acordar un proceso que conduzca a la realización efectiva de la jornada de referencia de 1.768 horas anuales para los empleados que trabajan en régimen de turnos.

En el caso de que resultara necesario atender nuevas oportunidades de negocio que implicaran la necesidad de que el personal en régimen de trabajo a turnos realice una jornada

efectiva de 1.768 horas anuales, las partes se comprometen a valorarlo y, en el caso de que se alcance un acuerdo al respecto, se activaría la garantía de estabilidad en el empleo que se recoge en el artículo 45 del presente Convenio.

Artículo 45. *Estabilidad en el empleo*

Cumplíndose la condición de la existencia de un acuerdo entre las partes que posibilite que el personal en régimen de trabajo a turnos realice una jornada efectiva anual de 1.768 horas, la empresa se compromete a garantizar la estabilidad en el empleo del personal directo e indirecto de producción durante el periodo de tiempo en que la condición anterior se encuentre vigente, entendiéndose por estabilidad en el empleo el compromiso de no activar medidas de extinción de los contratos de trabajo fundadas en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas al amparo de lo previsto en el artículo 51 y 52 c) del ET. Si durante el referido periodo de tiempo, no fuera posible mantener una actividad productiva rentable, resultando necesaria la adopción de medidas colectivas de reestructuración, la empresa se compromete a aplicar las medidas de suspensión previstas en el art. 47 del ET y, a su vez, los representantes de los empleados se comprometen a facilitar la adopción de las mismas.

Capítulo 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 Cataluña, 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 2 miembros designados por el Comité de Empresa y otros 2 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 2 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 art. 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 7 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.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional 1ª. Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos según Real decreto - ley 2/2015 de 23 de octubre.

Su duración máxima pasará a ser de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

Disposición adicional 2ª. Acuerdo nacional formación continuada.

La empresa se compromete al establecimiento de los planes de formación del sector, previo acuerdo con el Comité de Empresa de las normas que deberán regir para su ejecución a tenor de lo establecido en el Acuerdo nacional de formación continuada, o bien, a través del organismo que proceda según las necesidades de la empresa.

Disposición adicional 3ª. Planteamiento de un plan industrial y negociaciones.

Sin perjuicio de su vigencia temporal acordada, ambas partes se obligan a iniciar negociaciones a partir de octubre de 2017 para desarrollar las bases de un Plan Industrial que favorezca la eficiencia y la competitividad en el uso de recursos con el objetivo de asegurar un proyecto de crecimiento sostenible y socialmente responsable.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2017

	Salario base - mes
Grupo A - Técnicos titulados	
Título grado superior	2.538,22
Título grado medio	2.305,09
Título grado inferior	2.221,15
Técnicos no titulados	
Jefe sección	2.278,16
Encargado/a bodega y fábrica	2.129,56
Encargado/a de laboratorio	2.129,56
Auxiliar de laboratorio	1.726,59
Grupo B - Administrativos	
Director de departamento	2.640,83
Jefe superior	2.538,22
Jefe/a de 1ª	2.278,16
Jefe/a de 2ª	2.149,95
Oficial de 1ª	2.104,85
Oficial de 2ª	1.995,38
Auxiliar de 1ª	1.855,11

	Salario base - mes
Auxiliar de 2ª (menor de 21 años)	1.743,09
Administrativo/a 1	1.594,63
Administrativo/a 2	1.446,16
Grupo C - Comerciales	
Jefe/a superior	2.455,35
Jefe/a de ventas	2.173,70
Inspector/a de ventas	2.090,71
Corredores/as plaza	1.955,72
Viajantes	1.955,72
Grupo D - Subalternos	
Conserje	1.756,32
Subalterno/a 1ª	1.709,80
Subalterno/a 2ª	1.661,57
Auxiliar subalterno	1.410,27

	Salario base - día
Grupo E – Obreros	
Nivel A/2	46,08
Nivel A/1	50,72
Nivel A	55,35
Nivel B	56,83
Nivel C	58,39
Nivel D	59,68
Nivel O (encarg.)	60,03

ANEXO II

AÑO 2017

Prima de asistencia:..... 0,39 EUR hora trabajada
 Premio especial vinculación:..... 1.914,66 EUR. Acumular: 62,53 EUR
 Primas fijas:..... 1,50%
 Plus producción:..... 0,55 EUR hora trabajada

ANEXO III

HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2017

Grupo E – Obreros:

Categoría	Normal	Normal festiva	Nocturna normal	Nocturna festiva
Nivel A	14,34	15,91	18,86	20,93
Nivel B	15,10	16,66	19,84	21,89
Nivel C	15,41	16,99	20,32	22,36
Nivel D	15,72	17,26	20,68	22,73

Grupo B – Administrativos:

Categoría	Normal	Normal festiva	Nocturna normal	Nocturna festiva
Auxiliar 2ª	13,75	15,29	18,23	20,33
Auxiliar 1ª	14,79	16,40	19,68	21,79
Oficial 2ª	15,72	17,23	20,81	22,86
Oficial 1ª	16,23	17,81	21,62	23,70

Barcelona, 22 de novembre de 2018

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès