

Dilluns, 17 de setembre de 2012

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 3 de juliol de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Codorniu, SA (Sant Sadurní d'Anoia) per als anys 2012-2014 (codi de conveni núm. 08000671011993)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa CODORNIU,SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 4 de maig de 2012, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa CODORNIU,SA (Sant Sadurní d'Anoia) per als anys 2012-2014 (codi de conveni núm. 08000671011993) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació 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 original signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa CODORNIU,SA (Sant Sadurní d'Anoia) per als anys 2012-2014

CAPÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. - Àmbit territorial. - El present conveni és d'aplicació en el centre de treball de Codorniu, SA en Sant Sadurní d'Anoia, empresa dedicada a l'elaboració de vins escumosos.

Article 2. - Àmbit personal. - Afecta el personal empleat al centre de treball esmentat en l'article anterior, a més del que ingressi durant la vigència del Conveni. El personal que ingressi temporalment s'assimila al nivell A-1, si és major de 18 anys, a la categoria d'ajudant que li correspongui, si és menor, i tindran els mateixos drets i garanties que el personal fix.

Article 3. - Vigència. - El present conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i a efectes econòmics des del dia 1 de gener de 2012 a excepció d'aquells que expressament es determinin.

Article 4. - Durada i pròrroga. - La durada del conveni serà de tres anys, finalitzant el 31 de desembre de 2014. Serà prorrogable per períodes d'un any, per tàcita reconducció, podent denunciar per qualsevol de les dues parts, amb dos mesos d'antelació al seu venciment o al de les seves pròrroques.

Article 5. - Garantia "ad personam". - Es respectaran les situacions personals que en concepte de percepcions de qualsevol classe, en conjunt, siguin més beneficioses que les fixades en aquest conveni, mantenint-se estrictament "ad personam".

CAPÍTOL II

ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 6. - Norma general. - L'organització del treball en cadascuna de les seccions i dependències és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa, que respon del seu exercici davant l'estat. En conseqüència, té el deure d'organitzar de manera que pugui aconseguir el màxim rendiment en tots els aspectes, fins al punt racional i científic que permetin els elements de què disposi i d'acord amb l'article 8. Per la seva part el personal es compromet de prestar la necessària col·laboració amb vista a aconseguir en tot moment els màxims nivells de productivitat.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

Article 7. - Facultats de la Direcció de l'empresa. - Són facultats de la Direcció.

- a) - La qualificació del treball, segons qualsevol dels sistemes internacionals admesos, amb intervenció del Comitè de Valoració.
- b) - L'exigència dels rendiments mínims.
- c) - La determinació del sistema encaminat a obtenir i assegurar uns rendiments superiors als mínims exigibles, segons s'estimi necessari per a les necessitats generals de l'empresa o les específiques de determinat departament, secció, subsecció o lloc de treball. És potestatiu l'establiment d'incentius totals o parcials, tant pel que fa al personal o les tasques que s'estableixen d'acord amb el Comitè d'Empresa.
- d) - L'adjudicació del nombre de màquines per a la saturació del treball amb vista a l'obtenció del màxim rendiment.
- e) - La fixació dels índexs de malbaratament i qualitat admissibles al llarg del procés d'elaboració
- f) - L'exigència d'una vigilància, atenció i diligència en la cura de la maquinària i utilitatges encomanat a cada treballador.
- g) - La mobilitat i redistribució del personal de l'empresa d'acord amb les necessitats de l'organització i la producció, sense menyscabament de la dignitat del treballador.
- h) - La realització, durant qualsevol període d'organització de treball, de les modificacions en els mètodes, tarifes i distribució del personal, canvis en funcions i variacions tècniques de les màquines, instal·lacions, utilitatges etc.
- i) - La regulació de l'adaptació de les càrregues de treball, rendiment i tarifes a les condicions que resultin del canvi de mètodes operatius, processos de fabricació, canvi de matèries, màquines o condicions tècniques d'aquestes.
- j) - El manteniment de l'organització del treball en els casos de disconformitat dels treballadors, expressat a través del Comitè d'Empresa si s'escau, tot esperant la resolució dels òrgans als quals correspongui.
- k) - Establir la fórmula per al càlcul de salaris.
- l) - Qualsevol altra funció anàloga.

Article 8. - Obligacions de l'Empresa. - Són obligacions de l'empresa:

- 1.) - Informar el Comitè d'Empresa en totes aquelles decisions relatives a tecnologia, organització del treball i utilització de matèries primeres que tinguin repercussió sobre la salut física i / o mental del treballador.
- 2.) - Limitar fins a un màxim de 90 dies laborables l'experimentació de nous sistemes d'organització, entenent que el termini es refereix a un departament, secció o subsecció determinats.
- 3.) - Presentar, transcorregut el període d'experimentació, a la Delegació de Treball, en cas de disconformitat entre empresa i treballadors, proposta raonada dels sistemes de discussió sobre l'establiment de primes i incentius, per a la resolució que sigui procedent.
- 4.) - Tenir a disposició dels treballadors l'especificació de les tasques i forma de retribució assignades a cada lloc de treball.
- 5.) - Establir i redactar la fórmula per als càlculs de salaris en forma clara i senzilla, per tal que els treballadors puguin comprendre normalment sigui quina sigui la mesura usada per valorar els rendiments.
- 6.) - Estimular tota iniciativa de qualsevol productor encaminada a millorar i perfeccionar l'organització del treball, amb vista a obtenir un major rendiment, millorar les condicions de treball, eliminar esforços físics.
- 7.) - Ordenar i adequar els llocs de treball d'acord amb les normes d'Higiene i Seguretat del Treball.
- 8.) - Presentar sol·licitud del Comitè d'Empresa la relació d'assegurances socials i memòria de l'empresa.
- 9.) - Qualsevol altra funció anàloga.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

CAPÍTOL III

CLASSIFICACIÓ I QUALIFICACIÓ PROFESSIONALS

Article 9. - Nivells Salarials. - S'estableixen els nivells salarials:

Nivell A-1. - Peons sense tasca específica.

Nivell A. - Peons dedicats a treballs de caràcter general amb menys de 3 anys d'antiguitat.

Nivell B. - Peons amb més de 3 anys d'antiguitat exercint treballs de caràcter general.

Nivell C. - Especialistes dedicats a feines qualificades.

Nivell D. - Especialistes amb comesa de responsabilitat.

Marmitons

El personal auxiliar queda assimilat segons l'escala següent:

Oficial de 3^a, assimilat al nivell B.

Oficial de 2^a, assimilat al nivell C.

Oficial de 1^a, assimilat al nivell D.

Per al personal tècnic i administratiu s'estableixen les següents categories professionals:

- Auxiliar subaltern: Ostentaran aquesta categoria els treballadors que realitzen activitats de guies i acompanyament de visites de les instal·lacions en caps de setmana i campanyes.
- Auxiliar administratiu: Ostentaran aquesta categoria els treballadors que realitzen activitats administratives ordinàries.
- Ordenança i conserge: Ostentaran aquesta categoria els treballadors que realitzen activitats auxiliars en general.
- Oficial 2^a: Ostentaran aquesta categoria els treballadors que, amb iniciativa i sota la supervisió d'un superior, realitzen activitats administratives en general.
- Oficial 1^a: Ostentaran aquesta categoria els treballadors que, amb iniciativa pròpia, realitzen activitats administratives de responsabilitat.
- Auxiliar Tècnic: Ostentaran aquesta categoria els treballadors que, amb iniciativa pròpia encara que sota la supervisió d'un superior, realitzen activitats de responsabilitat.
- Director, tècnic, cap de departament i encarregat de secció: Ostentaran aquesta categoria els treballadors que ocupen llocs de responsabilitat i / o tinguin sota el seu comandament un equip de treballadors.

Grups professionals: En l'àmbit de la Comissió Paritària s'analitzarà i negociarà l'adaptació de categories a grups professionals.

Article 10. - Ascensos. - El personal de nivell A amb tres anys d'antiguitat a l'empresa ascendeix al nivell B, excepte els que ingressat com a ajudant, cas en què passa al nivell B al cap de tres anys de tenir el nivell A.

Article 11. - Disposicions Generals. - És merament informativa la tasca donada a cada nivell salarial en ell article 9, ja que tot treballador de l'empresa està obligat a executar totes les operacions li ordenin els seus superiors, dintre de la comesa propi de la seva competència laboral i de les seves condicions físiques, entre els quals s'inclou la neteja de la seva màquina i lloc de treball.

Article 12. - Activitat normal. - És la que desenvolupa un operari mitjà, entrenat en el seu treball, conscient de la seva responsabilitat, sota una direcció competent, però sense l'estímul d'una remuneració amb incentiu. Aquest ritme, s'ha de mantenir dia rere dia, sense excessiva fatiga física i mental i es caracteritza per la realització d'un esforç constant i raonable.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

CAPÍTOL IV

CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 13. - Retribució de Conveni i revisió salarial.

Per a l'any 2012: es mantenen els salaris i taules del 2011 ja revisades.

Per a l'any 2013: abans del 31 de desembre de 2013 es revisaran les taules salarials de 2012 en un 0,5%. Aquesta revisió no tindrà efecte retroactiu, pel que la seva aplicació serà a partir de l'1 gener 2014.

Per a l'any 2014: Sobre les taules salarials del 2013 (aplicat ja el 0,5%), al mes de juliol s'aplicarà un increment de 0,5% que s'abonarà amb efectes del dia 1 gener 2014.

Revisió salarial: Només es practicarà revisió salarial, el juliol de 2014, segons el que estableix el paràgraf anterior.

El col·lectiu de treballadors tècnics i administratius no percebran els plusos de vinculació i qualificació (Annex núm. 2), tampoc han de percebre el plus de locomoció (article 18); conceptes salarials que únicament són aplicables al personal de producció del centre. Els salaris indicats a la taula continguda en l'annex 1 per als tècnics i administratius són les retribucions anuals brutes, per tots els conceptes, corresponents a l'any 2012.

Atès que les taules salarials establertes per a les categories de tècnics i administratius tenen el caràcter de mínim, l'excés de retribució que eventualment pugui percebre un empleat sobre el salari de taules corresponent a la seva categoria professional té el concepte de "plus ad personam" i no serà compensable ni absorbible. Durant la vigència d'aquest conveni l'esmentat Plus ad personam també serà objecte de l'increment pactat.

Article 14. - Plus de qualificació. - L'escala i quantia figura a l'annex número 2. La creació de nous llocs de treball comportarà la seva valoració en el termini màxim d'un any.

Article 14b. - Plus de qualificació en vacances. - Per cada dia de vacances es cobrarà una quantitat equivalent a l'import acumulat que hagi pogut percebre en concepte de Plus de Qualificació durant el primer semestre de cada any, dividit pel nombre de dies naturals del mateix període.

Article 15. - Plus de Vinculació. - L'escala de percepcions per aquest concepte s'assenyala a l'annex número 2.

Article 16. - Gratificacions de juny i Nadal. - Les pagues extraordinàries de juny i Nadal, tenen una quantia equivalent a 30 dies de jornal, més vinculació propis de la categoria i antiguitat de cada treballador.

Article 17. - Règim de protecció a la família. - En l'aplicació del Reial Decret 356/1.991 de 15 de març, queda derogada està prestació a primers de juliol de 1991.

Article 18. - Locomoció. - En concepte de subvenció per despeses de desplaçament es pagarà un subsidi de locomoció per cada dia laborable d'assistència al treball, a raó de 0,84 EUR diaris per l'any 2012. Per a l'any 2013 i 2014 s'incrementarà d'acord amb l'article 13 del Conveni.

Article 19. - Plus Manteniment. - Els treballadors que tinguin al seu càrrec el manteniment i posada a punt d'alguna màquina, percebran un plus de manteniment. Amb aquesta finalitat, cada màquina, té assignats uns punts. El valor del punt queda fixat en 3,73 EUR per l'any 2012. Per l'any 2013 i 2014 s'incrementarà d'acord amb l'article 13 del Conveni

Article 20. - Indemnització per malaltia i accident de treball. - L'empresa complementarà fins al 90% de la base reguladora corresponent, les prestacions econòmiques de la Seguretat Social en els casos de malaltia comuna i accident no laboral. Aquest complement es veurà ampliat fins al 100% en els casos d'intervenció quirúrgica derivada de malaltia greu o accident greu, sempre que l'ingrés en clínica o hospital és superior a 48 hores. En els casos en què no sigui necessària la intervenció quirúrgica la petició de l'interessat, la representació de l'empresa i la representació dels treballadors / es es reuniran per establir la concessió del complement al 100%.

Les indemnitzacions per accident de treball es complementaràn per l'empresa fins al 100% de la base reguladora corresponent. Si durant el curs de la malaltia o accident s'aprecien irregularitats, tant en la causa de la baixa com en el comportament del malalt, l'empresa es reserva el dret a demanar l'actuació dels serveis mèdics, que reconeixeran al treballador. Segons el resultat de la revisió i tenint en compte tots els informes complementaris es puguin obtenir, l'empresa, a més d'aplicar la sanció disciplinària corresponent, suspendre la concessió del complement, o si escau, rescabalar-se dels complements ja atorgats, si hi ha evidència d'engany o mala fe. De les decisions adoptades en aquest sentit, l'empresa informés al Comitè.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

Article 21. - Hores extraordinàries i hores nocturnes. - En cas de necessitats preemptòries en períodes de consum excepcional o en època de verema, d'acord amb la normativa vigent, es treballaran com a hores extraordinàries les estrictament necessàries, que tindran el caràcter d'estructurals. L'import de les mateixes per a cada nivell salarial, figura a l'annex número 1. Les hores realitzades entre les 10 de la nit i les 6 del matí, seran abonades amb un increment del 30% sobre el preu de les normals, (salari mínim de conveni + plus vinculació), o el de les extres.

CAPÍTOL V

JORNADA, CALENDARI LABORAL, PERMISOS

Article 22. - Jornada, Horaris i Torns. - Amb caràcter general, la jornada ordinària serà de 40 hores setmanals, distribuïdes de dilluns a divendres.

Sense perjudici d'això, durant la vigència d'aquest Conveni, s'acorda la distribució irregular de la jornada en els termes que s'indicaran en el calendari laboral per a cada any.

Ambdues parts es comprometen a negociar el calendari corresponent a cada any durant l'últim trimestre de l'any anterior. En el calendari per a cada any es concretarà l'abast de la distribució irregular de la jornada.

En cas de no acordar el calendari, l'empresa podrà aplicar la distribució irregular del 5% de la jornada anual que preveu l'article 34.2 de l'Estatut dels Treballadors, així com les mesures que siguin procedents segons la normativa vigent.

En el Departament de Producció l'horari de treball serà en règim de torns i a jornada continuada, en els termes següents:

- El torn de matí serà de 6 a 14 h. i el de tarda de 14 a 22 h. En cada torn es disposarà de 30 minuts de descans, considerant aquest temps de treball efectiu.
- Els torns es realitzaran de forma rotativa cada 15 dies, excepte en les seccions on es treballi en torn fix de tarda, que serà de dues setmanes de matí i una de tarda.
- Els torns només es podran fer sempre que siguin per motius de producció, és a dir per treball de producció en línia.
- Tots els canvis de torns s'hauran d'avisar amb una antelació mínima de tres dies.
- Quan un treballador es canviï de secció s'ha de respectar el torn que portava de la secció d'origen.
- Quan per circumstàncies de la producció l'empresa ho consideri podrà establir el torn de 22 a 6 h., Que tindrà caràcter nocturn i voluntari. Les hores realitzades a partir de les 22 h. s'abonaran amb el plus de nocturnitat.
- Qualsevol canvi que es faci de les condicions indicades haurà de ser comunicat prèviament al Comitè d'Empresa.

A la resta de departaments de l'empresa l'horari serà l'establert actualment. Per acord entre l'empresa i el treballador / a, podran establir horaris diferents per adequar-los a les particularitats i necessitats de cada departament.

Reducció de jornada per guarda legal. - En els casos de reducció de jornada per guarda legal que estableix la legislació vigent, els treballadors i treballadores de Codorniu-Sant Sadurní poden exercir aquest dret fins que els menors compleixin els 9 anys d'edat.

Article 23. - Calendari Laboral. - S'acorden 1.768 hores de treball pels anys 2012, 2013 i 2014. En la confecció del calendari, que s'elaborarà entre la direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors, es respectaran les festes oficials de la Generalitat i de l'Ajuntament. Tots els ponts i festius per ajustar aquell nombre d'hores de treball s'han de gaudir dins del primer semestre de l'any.

Si un cop confeccionat el calendari queda un romanent d'hores es podran utilitzar per faltar a la feina per motius particulars, amb remuneració. El permís es sol·licitarà amb la suficient antelació a l'encarregat de la secció. En casos imprevisibles o de reconeguda urgència, no s'exigeix termini de sol·licitud. El permís es concedirà sempre que no es pertorbi el normal de la feina de cada secció. Al final de l'any es liquidaran les hores sobrants no gaudides com a permís.

Article 24. - Vacances. - Els treballadors afectats per aquest conveni tindran dret a gaudir, en concepte de vacances anuals retribuïdes, de 30 dies naturals i consecutius. L'empresa es reserva la facultat de fixar dos torns de vacances segons les necessitats de la producció, en els mesos de juliol i agost. Si es produeix aquesta necessitat s'ha d'avisar amb la màxima antelació, procurant atendre les circumstàncies particulars de cada treballador. En el cas que un

Dilluns, 17 de setembre de 2012

treballador està de baixa per malaltia o accident a l'inici de les vacances, tindrà dret a gaudir de les mateixes una vegada causi alta. En aquest cas, treballador i empresa es posaran d'acord per fixar la data.

Article 25. - Permisos. - Es concediran permisos retribuïts en els casos següents:

- a) - Matrimoni del treballador-Quinze dies naturals.
- b) - Dos dies en cas de naixement d'un fill o malaltia greu o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament, el termini és de fins a 5 dies.
- c) - Consulta Mèdica-En el cas de consulta mèdica forçosa que coincideixi amb l'horari de treball, es percebrà el salari del temps emprat, prèvia justificació, amb un màxim de cinc hores per visita, i de fins a vuit hores si la visita requereix un desplaçament a Barcelona.
- d) - Compliment d'un deure de caràcter públic, d'acord amb l'Estatut dels treballadors.
- e) - Per canvi de domicili-Un dia.
- f) - Per assistir a exàmens d'ensenyament mitjà, universitaris i professionals-El temps suficient.

El reconeixement de permís retribuït es sol · licitarà per escrit, es pot exigir la presentació de documents justificatius. En cada cas es tindran en compte les circumstàncies familiars i personals de l'interessat.

Article 26. - Excedències. - L'Empresa a petició escrita dels interessats, ha de concedir excedència voluntària, a aquells treballadors que portin un mínim d'1 any al servei de la mateixa i no es podrà insta una nova sol·licitud fins que hagin transcorregut quatre anys a comptar del terme de l'última. L'excedència tindrà un termini no menor a 4 mesos i no major a 5 anys. Formulada sol·licitud escrita de reingrés a l'empresa, amb una antelació no inferior a trenta dies abans de la data del venciment es considera formalitzat aquest requisit però no podrà exigir el reingrés fins que hi hagi plaça vacant. El treballador que havent rebut notificació de l'empresa per reincorporar-se en una plaça vacant, si en el termini d'un mes comptat des de la notificació no es reincorpora causarà baixa en aquesta. L'excedència no podrà utilitzar per prestar serveis a empreses del mateix sector, llevat autorització escrita de Codorniu, SA El període de temps que duri l'excedència no és computable a cap efecte laboral.

L'empresa concedeix una excedència de 2 mesos com a mínim i 3 anys com a màxim, amb la reserva del lloc de treball, als treballadors que acreditin la necessitat de tenir cura d'un familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat que no es pugui valer per el mateix, ja sigui per accident, malaltia o per cura de fills i filles fins als 10 anys d'edat. La durada de l'excedència que excedeixi el temps previst en la legislació vigent no es computarà a efectes d'antiguitat del treballador.

L'excedència forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball. El reingrés s'ha de sol · licitar dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

CAPÍTOL VI

COMPLEMENTES I ALTRES RETRIBUCIONS

Article 27. - Complement d'ajuda familiar. - El complement familiar de 0,90 Euros. per cada fill es manté només per als treballadors afectats en la seva situació familiar de data 30 de juny de 1991, fins a complir els 18 anys d'edat de cada fill en concordança amb el RD 356/1.991 de 15 de març.

Article 28. - Assegurança de Vida i Invalidesa. - A partir de la signatura d'aquest conveni els treballadors / es de Codorniu Sant Sadurní, disposaran d'una assegurança de vida i invalidesa absoluta, per a l'any 2012 en les següents quanties:

Per mort: 14.020,80 EUR

Per invalidesa: 14.020,80 EUR

Per a l'any 2013 i 2014, s'incrementarà d'acord amb l'article 13 del Conveni.

Aquest acord porta supeditat la retirada del Conveni Col·lectiu de l'anterior art. 30 complement de viduïtat i orfandat, i l'empresa garantir aquest complement a totes les persones que en l'actualitat ho perceben.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

Article 29. - Règim d'ajuda a l'ensenyament. - Es concedeix una subvenció equivalent al 50% de la quota mensual escolar dels fills dels treballadors que cursin estudis, fins a la finalització del COU o la Formació Professional de segon grau. De cursar estudis fora de la localitat de Sant Sadurn d'Anoia, s'aplicarà la mateixa norma, amb l'excepció que el màxim compensable no pot excedir la mensualitat de la mitjana dels centres escolars de Sant Sadurn d'Anoia.

Per als treballadors que cursin estudis de Graduat escolar, FP en les branques d'informàtica, administratiu, electricitat i electrònica, es concedeix un ajut del 50% de l'import del curs, amb un màxim de 169,79 EUR, per curs.

Article 30. - Fills Disminuïts. - Als treballadors que tenen un fill impedit per a qualsevol treball i que sigui reconegut per la Seguretat Social com a disminuït, l'empresa els ha de concedir, en concepte d'ajuda, la quantitat de 117,70 EUR per mes per a l'any 2.012 i per als anys 2013 i 2014 augmentarà segons el que estableix l'article 13 del present conveni.

Article 31. - Premi d'Iniciatives i suggeriments. - Tot treballador pot comunicar directament a la direcció de l'empresa qualsevol iniciativa o suggeriment de tipus personal que representi una millora en els mètodes de treball, augment de productivitat, major seguretat etc. Amb aquesta finalitat, l'empresa posarà a disposició dels treballadors els impresos adequats per explicar i desenvolupar la seva idea, podent la direcció convocar el treballador perquè amplii o aclareixi la idea o suggeriment formulat. Si s'accepta la idea o suggeriment es premiés a l'autor amb 99,56 EUR i si és posada en pràctica amb resultats satisfactoris, es lliurarà, per una sola vegada, l'import del 25% de l'estalvi del treball, temps o materials aconseguits amb el suggeriment en un període de 6 mesos, sense limitació pràctica alguna. La direcció donarà compte al Comitè d'Empresa dels premis concedits.

Article 32. - Premi Medalla de Plata. - Els treballadors que portin prestant els seus serveis a l'empresa un període de 25 anys, tindran dret a la concessió del premi medalla de plata que es lliurarà juntament amb una placa i 2.752,54 EUR en efectiu, per a l'any 2012. Per a l'any 2013 i 2014 s'incrementarà d'acord amb l'article 13 del Conveni.

Article 33. - Préstec d'Ajuda Personal. - S'estableix un sistema de préstecs destinats a ajudar al treballador / a, a cobrir necessitats i despeses que puguin derivar de necessitats familiars com compra d'habitatge, reformes de l'habitatge, malalties de familiars de fins a primer grau d'afinitat i consanguinitat. Els préstecs es donen segons la quantia sol·licitada, fins a un límit de 9.946,43 EUR per al 2012, i per l'any 2013 i 2014 augmentarà segons el que estableix l'article 13 del present conveni, sense perjudici de concedir preferència als treballadors que sol·licitin quantitats menors. El termini de devolució és de 7 anys i per trimestres naturals vençuts, i l'interès és legal del Banc d'Espanya, (per a l'any 2012 és del 4%) fixat en els pressupostos generals de l'estat. Tenint en compte que si algun any no es fixa el nou percentatge s'aplicarà l'últim conegut.

Es podrà concedir un segon préstec una vegada transcorreguts 10 anys des de la concessió del primer préstec, en les mateixes condicions que el primer, i en casos molt justificats abans de transcorreguts els 10 anys.

CAPÍTOL VII

Article 34. - Règim de Disciplina-Norma general. - En la matèria relativa a faltes i sancions regeix el que disposen les normes legals d'aplicació.

Article 35. - Consideració específica de faltes d'assistència. - Les faltes d'assistència que no motivin dret a retribució, comporten el descompte en el salari de la quantitat equivalent al que l'empresa hagi d'abonar per quotes de Seguretat Social corresponents als dies d'absència.

Article 36. - Acomiadaments. - Amb independència d'aquells casos en què sigui procedent l'acomiadament d'acord amb la legislació vigent, l'empresa pot acordar, sense que vingui obligada a aplicar una altra sanció menor en els casos que es detallen a continuació:

- a) - Faltar deu dies a la feina, injustificadament, en un període de sis mesos.
- b) - Faltar a la puntualitat vuit vegades en un mes, catorze en tres mesos o vint en sis mesos.
- c) - La indisciplina, desobediència o manca d'atenció als companys de treball o la anormalitat en la prestació d'aquest.
- d) - La disminució voluntària del rendiment normal en el treball, durant 10 dies en un període de sis mesos.
- e) - L'embriaguesa habitual, advertida públicament, en el centre de treball.
- f) - Organitzar reiteradament baralles amb els companys de treball, bastant una sola vegada si produeixen lesions, danys en les instal·lacions o notòria interrupció del treball.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

g) - La infidelitat a l'empresa, per prestar serveis en una empresa competidora, revelar secrets o dades d'obligada reserva, falsificar o tergiversar dades o documents, bé per difamar o ofendre greument i en públic a l'empresa o als seus directius.

Article 37. - Faltes Lleus. - Tindran la consideració de lleus, les següents faltes:

- a) - Faltar un dia a la feina, sense permís ni previ avís, o causa que ho justifiqui.
- b) - Tres faltes de puntualitat, sense justificació, en el termini d'un mes.
- c) - No cursar l'avís corresponent quan es falti al treball per motius justificats, tenint en compte circumstàncies especials.
- d) - L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per breu temps, i el traslladar-se d'una secció a una altra sense autorització.
- e) - Petites descures en la realització del treball i en la conservació de les màquines i eines de treball i materials.
- f) - La inobservança dels reglaments i ordres de servei en matèries lleus.
- g) - La manca de neteja i higiene personal, així com en les dependències, serveis i estris de l'empresa.
- h) - Menjar durant les hores de treball, al lloc d'activitat.
- i) - La falta de respecte, en matèria lleu, als superiors o companys de treball.
- j) - No comunicar a l'empresa els canvis de domicili o les dades necessàries per a la Seguretat Social i el retard en el lliurament d'altres i baixes de malaltia o accident.
- k) - La continuada o habitual falta de higiene personal que produeixi queixa justificada dels companys de treball.

Article 38. - Faltes greus. - Tindran aquesta consideració les faltes següents:

- a) - La doble comissió de falta lleu dins el període d'un mes
- b) - Cinc faltes de puntualitat en un mes.
- c) - La falta de dos dies a la feina, sense permís ni previ avís, o causa que ho justifiqui.
- d) - L'incompliment de la norma en matèria de seguretat en el treball. Serà falta molt greu quan tingui conseqüències en les persones, màquines, matèries, instal·lacions i edificis.
- e) - La desobediència als comandaments en qüestions de treball, quan es produeix sense escàndol per als altres.
- f) - La voluntària disminució i baixa de qualitat del treball.
- g) - L'ocupació de temps, materials, màquines i estris de treball, en qüestions alienes a aquest.
- h) - Les injúries greus proferides contra persones en el centre de treball.
- i) - L'embriaguesa no habitual durant el treball.
- j) - Silenciar la comissió d'actes constitutius de falta o delictes.
- k) - Abandonar el recinte de treball o absentar-se'n sense autorització.

Article 39. - Faltes molt Greus. - Es consideren com a molt greus les faltes següents:

- a) - La reiteració en falta greu en el període d'un any.
- b) - La falta a la feina durant sis dies sense que el treballador contacti amb l'empresa per exposar els motius greus i justificats que ho motiven.
- c) - La reiteració en faltes de puntualitat, malgrat les sancions imposades per aquest motiu.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

- d) - La falsedat, la deslleialtat, el frau, l'abús de confiança, la competència il·lícita envers l'empresa i el furt o robatori tant als companys de treball com l'empresa o a tercers, dins de les dependències de la mateixa o durant a realitzar treballs o serveis per compte de l'empresa.
- e) - Fer desaparèixer, inutilitzar, causar desperfectes o modificacions malicioses a primeres matèries, productes elaborats o en curs d'elaboració, estris, eines, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa.
- f) - La indisciplina o desobediència als superiors, així com la inducció a cometre aquestes indisciplines o desobediències si té un caràcter gravetat i l'abús d'autoritat.
- g) - La participació directa o indirecta, en la comissió de delictes qualificats com a tal en el Codi Penal.
- h) - La falsedat en les circumstàncies d'accident de treball, la simulació de malaltia o accident i la prolongació maliciosa o fingida del seu guariment.
- i) - L'abandonament del treball, sense avís, en lloc de responsabilitat.
- j) - La disminució voluntària i continuada de rendiment durant cinc dies en el període de sis mesos.
- k) - La comissió d'actes immorals en els locals i dependències de l'empresa, dins i fora de les hores de treball.
- l) - Sostreure o beure vi o cava en període d'elaboració o en dipòsit.

Article 40. - Sancions. - Una vegada coneguda la falta, i prèvia comprovació de les circumstàncies concurrents en cada cas, la direcció de l'empresa pot imposar les següents sancions:

Per faltes lleus. - Amonestació verbal, amonestació escrita, suspensió d'un dia de treball i haver.

Per faltes greus. - Suspensió de sou i feina de dos a quinze dies, inhabilitació per termini no superior a un any per passar a categoria superior.

Per faltes molt greus. - Suspensió de sou i feina per més de 15 dies fins a 60. Inhabilitació per passar a categoria superior, pèrdua temporal de categoria i acomiadament.

De les sancions que s'imposin s'informarà al Comitè d'Empresa.

Article 41. - Prescripció. - La sanció de les faltes dels articles precedents, prescriuran, les lleus als deu dies, les greus, als vint dies i les molt greus, als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement del seu comissió, i en tot cas als sis mesos que s'ha comès.

CAPÍTOL VIII

Article 42. - Acció Sindical. - Es reconeix als treballadors les garanties que concedeix l'ET. Així mateix, i per a la celebració d'assemblees es sotmetran al que digui l'esmentat ET.

Per als seus representants les hores sindicals, concedides d'acord amb la legislació vigent es poden acumular per trimestres, en un o diversos membres del Comitè d'Empresa, per al compliment de les seves funcions de representació i prèvia comunicació a l'empresa.

Article 43. - Comissió Paritària. - Per interpretar les qüestions que es derivin de l'aplicació d'aquest conveni, es crea una comissió paritària que estarà composta per tres representants de cada part. Es designen, en representació de l'Empresa, Sra Montserrat López López, D. Jordi Larrérgola Almirall, D. Luis Choya Cuadrado. En representació dels treballadors es nomenen, D. Francesc X. Pujol Font, D. Pera Joan Olivella Sellarés i D. Francisco Ruiz Cruces, D. Antoni Creus Naranjo.

A efectes de solució dels conflictes col·lectius que puguin originar, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors i Empresa, se sotmeten expressament als procediments de mediació i conciliació regulats en l'acord interprofessional de Catalunya en 7 de novembre del 1990, publicat en al DOGC de 23 de gener de 1991, subordina l'operativitat a la publicació del corresponent reglament de funcionament i posterior constitució del Tribunal Laboral, previst en l'Art 3.1 de l'esmentat acord.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

Article 44. - Dret Supletori. - En tot el no preveu aquest Conveni, regeixen les normes de l'Ordenança laboral per a les Indústries Vinícoles, Alcoholes, licor i la sidra, així com tot el previst en l'ET, Llei de prevenció de riscos laborals i altres disposicions legals vigents.

CAPÍTOL IX

Article 45. - Salut Laboral i Prevenció de Riscos Psicosocials.

I. - Participació i representació

1. Delegats / ades de prevenció

El procediment de lliurament de documentació al Comitè de Seguretat i Salut, el tipus de documentació, i els terminis de lliurament de la mateixa, seran acordats pel Comitè de Seguretat i Salut, incorporant-se al "Procediment de Lliurament de Documentació a Comitè de Seguretat i Salut". L'empresa posarà a disposició dels delegats / ades de prevenció la documentació detallada en l'esmentat procediment.

2. Comitè de Seguretat i Salut

Les competències i facultats del Comitè de Seguretat i Salut seran les que estableixi el Art.39 de la Llei 31/95 de PRL i l'article 16 de la Llei 54/2003, així com tot el que es detalla al Reglament de funcionament intern del propi Comitè de Seguretat i Salut.

A aquest reglament, cal annexar un apartat específic referent a la constitució de grups de treball, per abordar, treballar i / o fer seguiment de l'activitat preventiva, en tots aquells casos i moments del procés d'intervenció preventiva en què així ho decideixi, aprovat pel el mateix comitè.

En relació amb la Coordinació D'Activitats Preventives amb empreses de contracta, subcontracta i autònoms, l'empresa facilitarà al CSS la documentació relativa a la informació sobre les empreses de contracta, subcontracta i autònoms, abans de l'inici de la seva activitat i quan es produeixi canvi de les condicions de treball que pugui provocar risc, quan s'hagin produït situacions d'emergència o quan es produeixin accidents de treball. El tipus d'informació que ha de contenir el document, que serà acordat pel Comitè de Seguretat i Salut, és la que es detalla en el "Procediment per a la coordinació d'activitats preventives".

Pel que fa a la Salut Laboral i Prevenció de Riscos Laborals, s'estarà supeditat als acords del Comitè de Seguretat i Salut

Participació dels treballadors

La participació directa dels treballadors i treballadores és una condició imprescindible en la prevenció dels riscos laborals. L'implicació activa dels treballadors i treballadores és bàsica per a una prevenció eficaç ja que són els protagonistes directes dels canvis,

El C.S.S. de Codorníu, S.A. prioritzarà les metodologies i actuacions que plantegin mecanismes de participació de la plantilla vàlids i fiables en l'obtenció de dades, en la determinació de l'origen de les exposicions, així com en la proposta i priorització de les mesures preventives.

Quan el C.S.S. ho consideri oportú, s'ha d'utilitzar el procediment dels Cercles de prevenció per desenvolupar la participació dels treballadors i treballadores. El funcionament intern dels Cercles de prevenció es desenvoluparà en un procediment concret que ha d'aprovar el comitè de Seguretat i Salut.

II. - Vigilància de la salut

3. Els / les treballadors / es de Codorníu, S.A. tenen dret a una vigilància de la seva salut dirigida a detectar precoçment possibles danys originats pels riscos a què estiguin exposats, per això s'han d'aplicar els protocols més idonis de vigilància de la salut dels treballadors en tots i cada un dels llocs de treball i es confeccionarà un historial mèdic laboral de cada un / a dels / les treballadors / es.

4. El C.S.S. acordar el procediment de realització, així com els protocols específics, de les revisions mèdiques específiques de vigilància de la salut. Les revisions mèdiques específiques per a la vigilància de la salut seran en relació als riscos específics de cada lloc de treball.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

5. El mètode necessari per dur a terme la vigilància de la salut està descrit en el document "Procediment de coordinació de Vigilància de la Salut" El disseny, coordinació i seguiment d'aquest protocol l'efectua el Servei de Prevenció de Codorniu, SA i ha de ser aprovat pel CSS.

6. Quan com a resultat de l'examen mèdic derivat de la vigilància de la salut en relació amb l'aptitud del treballador per a l'execució de les tasques corresponents al seu lloc de treball, el treballador o treballadora sigui informat com "no apte" per al seu treball habitual, es donarà prioritat en la intervenció sobre les condicions de treball, i, si no és factible, es valorarà la possibilitat de canvi de lloc de treball respectant les regles i els criteris dels supòsits de mobilitat funcional.

7. Els resultats de la vigilància de la salut realitzada pels serveis de prevenció així com dels realitzats per les mútues d'accidents de treball i malalties professionals no poden ser usats amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador, tal com estableix taxativament la Llei de prevenció de riscos laborals.

III. - Condicions de treball i prevenció de riscos

8. Avaluacions de riscos

8.1. El procediment i els diversos mètodes de realització de les avaluacions de riscos i consegüent planificació de l'acció preventiva els ha d'acordar el CSS, i expressats i aprovats en el "Procediment per a l'Avaluació de Riscos".

8.2. Un cop obtinguts els resultats de les diferents avaluacions de risc, la planificació de l'activitat preventiva, l'acorda el CSS.

9. Riscos Psicosocials

9.1. En compliment de la L.P.R.L. (Art. 4.7.d) i del R.S.P. (Art. 18.2.a, 34.c. i annex VI) els riscos psicosocials han de ser objecte d'intervenció preventiva i com els altres riscos, han de ser evitats, avaluats i combatuts en el seu origen (art. 14 i 15 LPRL).

9.2. L'avaluació dels riscos psicosocials i les seves consegüents actualitzacions en l'empresa Codorniu SA es realitzaran amb el mètode CoPsoQ (Istas 21, psqcat21), però el Comitè de Seguretat i Salut podrà determinar qualsevol altre mètode que cregui més apropiat.

9.3. Es prioritzaran les mesures preventives que eliminin el risc en origen, eliminin i si no és possible redueixin l'exposició a més d'un risc, eliminin i si no és possible redueixin les desigualtats, i l'impacte per a l'ocupació sigui positiu o indiferent. S'han d'evitar propostes que millorin la situació d'exposició a un risc, generant o agreujant l'exposició a un altre.

9.4. Pel que fa als riscos psicosocials s'ha de seguir allò acordat i realitzat pel grup de treball de riscos psicosocials.

ANNEX NÚMERO 1

NIVELL-	SALARI DIA	SALARI MES	HORES EXTRES	PLUS FESTIU	PAGUES EX.
Nivell A-1	53,99	1.619,70	13,83	14,11	Salari + antig
Nivell A	55,25	1.657,50	14,29	14,59	Salari + antig
Nivell B	56,13	1.683,90	14,85	15,11	Salari + antig
Nivell C	57,07	1.712,10	15,33	15,63	Salari + antig
Nivell D	57,98	1.739,40	15,86	16,17	Salari + antig
Nivell D-1	57,98	1.739,40	16,26	16,58	Salari + antig
Nivell 16 a.	51,29	1.568,70	12,31	12,54	Salari + antig
Nivell 17 a.	51,83	1.554,90	12,81	12,08	Salari + antig

TÈCNICS I ADMINISTRATIUS

CATEGORIA	SALARI ANUAL
Auxiliar subaltern	16.216,80
Ordenança i conserge	20.556,73
Auxiliar Administratiu	21.605,53
Oficial 2 ^a administratiu	23.541,84

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 17 de setembre de 2012

CATEGORIA	SALARI ANUAL
Oficial 1 ^a Administratiu	28.250,21
Auxiliar Tècnic	30.604,39
Encarregat	35.312,76
Cap de Departament	35.312,76
Tècnic	36.489,85
Director	41.198,22

S'estableix el preu de l'hora extraordinària per a cadascuna de les categories del personal tècnic i administratiu, segons la taula.

TÈCNICS I ADMINISTRATIUS

CATEGORIA	HORES EXTRES
Auxiliar Subaltern	13,80
Ordenança i conserge	13,80
Auxiliar administratiu	13,80
Oficial 2a administratiu	13,80
Oficial 1a administratiu	15,98
Auxiliar Tècnic	17,32
Encarregat	19,98
Cap del Departament	19,98
Tècnic	20,64

ANNEX NÚMERO 2

PLUS DE VINCULACIÓ	EUR DIA	MES DE 30 DIES:
A la iniciació del 2 any	1,93	57,90
A la iniciació del 4 any	2,58	77,40
A la iniciació del 6 any	3,34	100,20
A la iniciació del 8 any	4,00	120,00
A la iniciació del 10 any	4,78	143,40
A la iniciació del 13 any	5,65	169,50
A la iniciació del 16 any	6,58	197,40
A la iniciació del 19 any	7,46	223,80

PLUS DE QUALIFICACIÓ	EUR HORA:
Treballs de Grau I	0,30
Treballs de Grau II	0,34
Treballs de Grau III	0,39
Treballs de Grau IV	0,46
Treballs de Grau V	0,54
Treballs de Grau VI	0,60
Treballs de Grau VII	0,69

ANNEX NÚMERO 3

1. - Treball Nivell Superior. - Els grups salarials existents, queden assimilats als graus de qualificació següents:

Grup Salarial	Grau de Qualificació
Marmitons	I
A-1	I
A	II
B	III
C	IV
D	V, VI i VII

El plus de Treball Nivell Superior consisteix en abonar l'import de la diferència entre el grau de qualificació del seu Grup Salarial i el Grau de Qualificació efectivament realitzat.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

2. - Jubilació parcial amb contracte de relleu.

Manteniment per a l'any 2012 del sistema de jubilació parcial i contractes de relleu segons normativa vigent durant l'any 2012 i en els termes establerts en l'anterior conveni.

A partir de l'any 2013, s'acorda el manteniment d'aquest sistema que s'adequarà a partir l'1 de gener de 2013 a la llei 27/2011 de 1 d'agost.

A aquests efectes es consideraran les següents condicions:

- Cada treballador interessat ha de sol·licitar per escrit a la Direcció de l'Empresa amb una antelació mínima de 6 mesos a la data en què interessi accedir a la situació de jubilació parcial, els treballadors amb titulació i qualificació especialitzada han de sol·licitar amb un any d'antelació.
- Respecte a les sol·licituds que compleixin els requisits anteriors, la Direcció de l'empresa haurà d'accedir a la petició de jubilació parcial (amb el mateix % de reducció de salari que de jornada) i contractar un altre empleat sota la modalitat TEMPORAL de contracte de relleu. Respecte a la contractació del rellevista, la Direcció de l'empresa determinarà la totalitat de les condicions de contractació respectant sempre el que estableix el Conveni Col·lectiu.
- L'empresa ha de preavisar al treballador amb un mínim de 30 dies d'antelació previs a la incorporació al treball.
- En qualsevol cas, al treballador jubilat parcialment se li assignaran funcions d'acord amb la seva categoria i experiència professional.

El jubilat parcial reduirà la seva jornada en un 75% i, per tant, quedarà en un 25% de jornada efectiva de treball.

- El contracte de relleu serà per temps determinat (vinculat a la jubilació parcial) i al 75% de jornada, llevat d'acord diferent entre les parts.
- Les jornades, parcials tant del rellevat com del rellevista, es distribuïran de forma irregular i preferentment en els mesos de major activitat productiva, segons el que estableix els calendaris laborals acordats per a cada un dels anys, és a dir entre juliol i desembre. Fora d'aquest període s'establirà de mutu acord entre les parts.
- Davant de qualsevol modificació de la llei 27/2011 de 1 d'agost, les parts es comprometen a renegociar el sistema de jubilació parcial amb contracte de relleu, valorant les noves condicions que legalment puguin establir.

Barcelona, 3 de juliol de 2012

La cap del Servei de Coordinació dels Serveis Territorials (e. f. per suplència del director, Resolució del secretari general de 6 de juliol de 2011), Esther Brull Hevia