

Dijous, 8 d'agost de 2013

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

*RESOLUCIÓ de 29 de juliol de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de licors de la província de Barcelona per als anys 2012-2014 (codi de conveni núm.. 08001745011994)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de licors de la província de Barcelona, subscrit, per la part patronal, per la Unió de Licoristes de Catalunya i, per la part social, per UGT i CCOO el dia 5 de juny de 2013, 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 licors de la província de Barcelona per als anys 2012-2014 (codi de conveni núm. 08001745011994) 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*.

CATALÀ.

Transcripció literal del text signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LICORS DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2012-2014.

Àmbit d'aplicació.

Article 1. Àmbit funcional.

Aquest Conveni obliga totes les empreses l'activitat preferent de les quals sigui la fabricació d'aiguardents compostos i licors, les quals, pel fet que els és d'aplicació el present Conveni, quedaran excloses de l'aplicació de qualsevol altre conveni, sigui quin sigui el seu àmbit d'aplicació.

Article 2. Àmbit territorial.

Aquest Conveni afectarà tots els centres de treball que, compresos en el seu àmbit funcional, estiguin ubicats a Barcelona i la seva província, encara que el domicili social de l'empresa a què pertany estigui fora d'aquesta província.

No obstant això, les empreses que tinguin autoritzat un conveni local o d'empresa es regiran per aquest.

Article 3. Àmbit personal.

Afecta la totalitat del personal empleat actualment per les empreses compreses en aquest Conveni, a més del que amb tal caràcter hi ingressi durant la seva vigència. Queden excloses les persones que desenvolupin funcions d'alta direcció, alt consell, gerència o altres de semblants, d'acord amb les disposicions vigents.

El personal comercial no inclòs en la plantilla de l'empresa no serà afectat pel Conveni.

Article 4. Vigència i durada.

Aquest Conveni entrarà en vigor a la seva signatura, independentment de la seva publicació al butlletí oficial.

No obstant això, quant als efectes econòmics, seran a partir de l'1 de gener de 2012.

Dijous, 8 d'agost de 2013

---

La durada del Conveni serà per 3 anys, de l'1 de gener de 2012 fins al 31 de desembre de 2014, prorrogant-se per períodes anuals si no hi ha denúncia per alguna de les parts formulada per escrit amb 3 mesos d'antelació al seu venciment, o al de qualsevol de les seves pròrrogues. Les converses per a la revisió del Conveni s'iniciaran en el seu cas en un mes des de la data de la seva denúncia.

Una vegada finalitzada la seva vigència el conveni seguirà sent d'aplicació fins que s'arribi a un nou acord.

Article 5. Classificació del personal.

Regirà respecte a la classificació del personal afectat per aquest Conveni, el que estableix l'Ordre dictada per l'Ordenança laboral d'indústries vinícoles, amb l'excepció del grup de subalterns i el genèric d'obriers, atès que la seva comesa no requereix especialització ni coneixements específics determinats, per la qual cosa aquesta classificació resulta merament enunciativa respecte a la tasca assignada a cada nivell. Atenent que aquest laude està impugnat davant dels tribunals, les parts acorden sotmetre's a allò que resulti finalment d'aquest judici i, en cas d'anul·lar-se la validesa del laude, s'estarà al que resulti de la sentència.

Tot productor està obligat a executar totes les operacions que li ordenin els seus superiors, dins de la seva competència laboral, entre les quals s'inclou la neteja dels seus instruments i del lloc de treball dins l'horari de treball.

Per a la realització pràctica d'aquesta classificació s'estableixen els nivells següents:

- a) Nivell A: encarregat de secció o de brigada, oficial de primera, conserge i subaltern de primera.
- b) Nivell B: oficial de segona, subaltern de segona i ajudant de laboratori.
- c) Nivell C: oficial de tercera, peó especialitzat, auxiliar de laboratori i auxiliar subaltern.
- d) Nivell D: peons, rentadors, etiquetadors i personal de treballs diversos de fabricació i de magatzem sense especialitzar i majors de 18 anys.
- e) Aprenents de 16 i 17 anys.

Tot el personal que té a càrrec seu la responsabilitat de les màquines embotelladores d'una empresa té com a mínim la categoria del nivell C.

Es recomana a les empreses mantenir els llocs de treball del personal constant en cas de baixa, sempre i quan, atenent les diverses circumstàncies, això sigui convenient.

Article 6.

Els treballadors eventuais, després de complir més d'1 any ininterromput de treball a les empreses, passaran automàticament a ser treballadors fixos.

Quan es produeixin vacants del personal fix o es creïn nous llocs de treball, el personal eventual tindrà dret preferent a ocupar-los, per a la qual cosa es tindrà en compte l'antiguitat i la categoria i té preferència dins d'aquesta la superior a la inferior, sempre que es tracti del mateix ofici, i suposant la renúncia tàcita de la categoria que amb anterioritat hagi pogut desenvolupar com a tal treballador eventual.

Per la preferència que estableix el paràgraf anterior, és un requisit indispensable no haver estat sancionat durant la temporada anterior.

El treballador eventual que no entri a l'empresa quan sigui requerit per aquesta, o se'n vagi de l'empresa abans del temps per al qual ha estat contractat, perdrà tant els drets de preferència en l'admissió com els d'antiguitat meritada.

Els treballadors eventuais, a la fi del seu contracte de treball, tindran dret a una indemnització de 13 dies per any de servei a l'empresa o la part proporcional corresponent, segons l'antiguitat en l'empresa, tret del cas que la fi del contracte sigui per acomiadament procedent o per expedient de regulació d'ocupació per causes econòmiques.

Condicions econòmiques.

Dijous, 8 d'agost de 2013

---

### Article 7.

Per a l'any 2012 congelació salarial, per a l'any 2013 increment del 0,6% i per a l'any 2014 increment d'un 0,7%.

### Article 8. Dietes

Les empreses, sempre prèvia justificació, abonaran les despeses de locomoció amb mitjans de transport propi a raó de 0,28 EUR per km i les despeses de peatge i aparcament.

### Article 9. Plus de puntualitat i assistència.

S'estableix un plus en relació amb la puntualitat i l'assistència, que tindrà el caràcter d'incentiu extrasalarial per dia efectivament treballat, en les condicions de puntualitat o assistència completa.

El concepte que correspon a aquest plus neix de la circumstància especial que en aquesta indústria és molt difícil la fixació de rendiments mínims, atesa la diversitat de funcions que assumeix forçosament cadascun dels treballadors. L'import d'aquest plus queda indicat en la columna B de l'annex de la taula de retribucions.

Aquest plus comprèn els que poden derivar de l'aplicació del plus de distància i la pujada de les tarifes de transports.

Es pagarà per 25 dies al mes, sense que per això es modifiqui el concepte de l'esmentat plus.

Al personal que durant la setmana no sigui puntual o falti al treball, li seran descomptats del plus de puntualitat i assistència els següents:

#### Falta de puntualitat.

No hi haurà descompte del plus amb 1 o 3 faltes de puntualitat al mes de 5 minuts com a màxim cadascuna. Si excedeix de 5 minuts, la sanció és de mig dia de plus. Es descompta mig dia de plus per cada dia en els casos de 4 a 6 faltes de puntualitat al mes; comptant la deducció des del quart dia.

Es descompten 2 dies de plus a partir de 7 o més faltes de puntualitat.

#### Falta d'assistència.

Per 1 falta d'assistència: descompte de 2 dies de plus.

Per 2 faltes d'assistència: descompte de 3 dies de plus.

Per més de 2 faltes d'assistència: descompte d'1 setmana de plus.

Aquests descomptes són independents de les sancions que s'escauen segons l'Ordenança laboral.

### Article 10. Augment per antiguitat.

Les antiguitats es calcularan d'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors, quant al percentatge que correspongui a raó de 4 biennis del 5% i 4 triennis del 10% aplicant-se aquests percentatges sobre les quantitats corresponents a cada categoria que figuren en la columna C de l'annex, columna base de càlcul per a l'antiguitat.

### Article 11. Gratificacions extraordinàries.

Les gratificacions d'estiu i Nadal seran abonades pels imports que figuren en l'annex de la taula de retribucions, columna D, i a aquests imports els hi serà afegida l'antiguitat que correspongui en cada cas. A tot el personal que ingressi o cessi en el transcurs de l'any, se li abonaran les gratificacions reglamentàries en proporció al temps treballat.

Les empreses han d'abonar la paga d'estiu abans del 24 de juny de cada any.

### Article 12. Premi de vinculació.

S'estableix un premi de vinculació per a tots els treballadors inclosos en aquest Conveni per un import únic de 1.599,83 EUR.

Dijous, 8 d'agost de 2013

---

Per a la percepció d'aquest premi caldrà que el treballador tingui com a mínim 25 anys ininterromputs a l'empresa i que la deixi de manera definitiva i sense possible reincorporació.

No es meritirà aquest dret en el cas que la baixa a l'empresa sigui deguda a acomiadament objectiu o expedient de regulació per causes econòmiques.

Article 13. Clàusula de desvinculació o d'inaplicació salarial.

El percentatge d'increment salarial establert per a la vigència d'aquest Conveni tindrà un tractament excepcional, podent no aplicar-se, en part o en la seva totalitat, per aquelles empreses que acreditin objectivament i fefaentment situacions de déficit o pèrdues, de manera que no en minvi l'estabilitat econòmica o la viabilitat.

Aquestes empreses hauran de comunicar per escrit als representants legals dels treballadors o, si no n'hi ha, als seus treballadors, les raons justificatives d'aquesta decisió, dintre d'un termini de 30 dies, comptats des de la data de publicació del Conveni.

Una còpia d'aquesta comunicació es remetrà necessàriament a la Comissió Mixta Paritària del Conveni.

L'empresa ha d'aportar la documentació necessària (memòria explicativa, balanços, comptes de resultats, cartera de comandes, situació financera i plans de futur) en els 10 dies següents a la comunicació.

Dintre del termini de 10 dies naturals posteriors a la comunicació de l'empresa, ambdues parts intentaran acordar les condicions d'inaplicació salarial, la forma i el termini de recuperació del nivell salarial, si escau, tenint en compte les seves conseqüències en l'estabilitat en l'ocupació.

En cas d'acord, se n'enviarà una còpia a la Comissió Mixta Paritària.

En cas de desacord, ambdues parts ho comunicaran per escrit a la Comissió Mixta Paritària, que ho resoldrà en el temps més breu possible.

Si el desacord continua, les parts es sotmetran al Tribunal Laboral de Catalunya.

Els representants legals dels treballadors i, si s'escau, els treballadors, estan obligats a tractar i mantenir en la major reserva la informació rebuda i les dades a què hagin tingut accés com a conseqüència del que s'ha establert anteriorment, i observar, respecte d'això, reserva professional.

Una vegada acabada la durada del conveni els salaris dels treballadors d'aquelles empreses que s'hagin acollit a qualsevol tipus de despenji, passaran a ser els establerts en conveni, sense perjudici que pugui l'empresa acollir-se a un nou despenji.

Article 14. Recomanació de prima de producció.

Les empreses han de procurar en la mesura que sigui possible abonar una prima de producció per litre o ampolla fabricada als seus treballadors.

Article 15. Jornada.

La jornada és la màxima legal de 40 hores setmanals; això no obstant, es podria reduir en mitja hora setmanal, condicionat al fet que les empreses, per necessitats de producció, puguin flexibilitzar la jornada, prèvia negociació entre l'empresa i el treballador, fins al màxim legal permès de 9 hores diàries o 45 hores setmanals.

En aquest supòsit s'estableix un còmput anual per als anys 2012, 2013 i 2014 de 1.784 hores efectives.

Les empreses han de respectar les condicions més beneficioses que a cada empresa es produeixin en aquest moment.

En cas de desacord entre l'empresa i els treballadors sobre la forma d'aplicació de la nova jornada reduïda i la seva flexibilització, s'aplicarà al sistema ordinari de 40 hores setmanals.

La jornada serà de dilluns a divendres, tret del personal comercial o viatjants, que seguiran amb els seus pactes particulars d'empresa.

Dijous, 8 d'agost de 2013

---

Article 16. Hores extraordinàries.

S'abonaran amb un increment del 80% sobre el salari que correspongui a cada hora ordinària.

Es procurarà no realitzar hores extraordinàries o, en tot cas, les estrictament necessàries.

Article 17. Incapacitat temporal.

Les prestacions econòmiques d'IT de la Seguretat Social es complementaran per les empreses fins a un 100% del salari real en tots els casos, des del primer dia i durant el període màxim de fins a 18 mesos.

A l'efecte d'aquest article, s'entén per salari real el cotitzat en el mes anterior a la baixa, sense incloure-hi la part proporcional de gratificacions extraordinàries.

Article 18. Comprovació de malaltia i accident.

Les empreses queden facultades per comprovar mèdicament la veracitat de la malaltia o d'accident.

Vacances, permisos i llicències.

Article 19.

Els treballadors afectats en aquest Conveni tindran dret a gaudir de 22 dies laborals en concepte de vacances anuals retribuïdes, independentment de la seva antiguitat a l'empresa.

Dels 22 dies, 15 hauran de ser ininterromputs i la resta queda a l'elecció de l'empresa i els treballadors.

El període de vacances consecutives serà de l'1 d'abril al 31 d'octubre.

Les vacances no han d'entorpir la marxa de la feina, podent cada empresa establir els seus torns i procurant donar preferència al treballador amb responsabilitats familiars, sempre que això no en perjudiqui la seva marxa.

Les vacances s'abonen pel salari real que percep cada treballador.

Per tal d'afavorir el gaudi de les vacances a l'hivern, es concediran 2 dies més de vacances al personal que realitzi les vacances consecutives entre l'1 de novembre i el 31 de març.

Article 20.

El treballador, amb avís previ i justificant, es pot absentar del treball, amb dret a remuneració d'acord amb els motius i el temps següents:

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.

b) 2 dies en els casos de naixement de fills o mort, accidents o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sin hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins a segon grau de consanguinitat.

Si per aquest motiu el treballador necessita fer un desplaçament, el termini serà de 4 dies.

El temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació del part, sempre que s'hagin de realitzar durant la jornada de treball.

c) 1 dia per trasllat de domicili habitual.

d) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legalment.

f) Es gaudirà d'un permís retribuït de 8 hores per acompanyar al metge, per motiu justificat, el cònjuge o persona amb qui es conviu (degudament acreditat mitjançant certificat de convivència) i parents de primer grau de consanguinitat.

Dijous, 8 d'agost de 2013

Les parelles de fet que justifiquin que legalment figuren com a tals gaudiran dels permisos corresponents a les parelles de dret ordinari d'aquest article.

g) En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En el cas de defunció de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti del període de suspensió.

No obstant això, sens perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta en iniciar el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva al de la mare, tret que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la salut.

En el cas de part prematur i en el cas que, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de ser hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instàncies de la mare o, si no, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquests còmputos les primeres 6 setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

h) En el supòsit d'adopció i acolliment tant preadoptiu com permanent de menors de fins a 6 anys, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a elecció del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La duració de la suspensió serà, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors majors de 6 anys d'edat quan es tracti de menors disminuïts o quan per circumstàncies i experiències personals o pel fet de provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. En el cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani del període de descans, la suma dels períodes no podrà excedir les 16 setmanes previstes en els apartats anteriors o les que corresponguin en el cas de part múltiple.

Els períodes esmentats es podran gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats, en els terminis que reglamentàriament es determinen.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en el present article podrà iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

En el supòsit de risc durant l'embaràs, en els terminis previstos en l'article 26, apartats 2 i 3, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'inicia la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o un altre compatible amb el seu estat.

i) Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directament un menor de 8 anys o un disminuït físic, psíquic o sensorial que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, d'entre com a mínim un octau i com a màxim la meitat de la duració de la jornada.

Tindrà el mateix dret qui s'hagi d'encarregar directament d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valdre per si mateix i no desenvolupi una activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si 2 o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Els treballadors podran optar, en el cas del permís de lactància de l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors, per acumular la reducció legal de la jornada, a dies complets laborables a continuació de la baixa maternal.

Article 22. Jubilació especial als 64 anys.

Cal aplicar la jubilació voluntària especial als 64 anys, amb contracte de relleu, prevista en el Reial decret 2705/1981, de 19 d'octubre, a opció del treballador.

Dijous, 8 d'agost de 2013

---

Article 23. Mesures de foment de l'ocupació, la jubilació i els contractes de formació i d'aprenentatge.

Amb l'objectiu d'afavorir la contractació de personal, les empreses han de procurar aplicar les disposicions vigents de foment d'ocupació i, en particular, la jubilació parcial mitjançant contractes de relleu per substituir treballadors antics per altres de nous i els contractes de formació i aprenentatge per a treballadors joves.

Article 24. Contractes de durada determinada per circumstàncies de mercat, acumulació de tasques o excés de comandes.

Les empreses podran contractar segons la normativa vigent per aquest tipus de contractes eventuais amb una durada màxima de 12 mesos, aplicant-se quant a la resta de condicions, la normativa vigent.

Article 25. Excedència.

1. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que faci impossible l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al de cessament en el càrrec públic.

2. El treballador amb almenys 1 any d'antiguitat a l'empresa té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a 4 mesos i no major a 5 anys.

Aquest dret podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'excedència anterior.

3. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

Els treballadors també tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 2 anys, tret que s'estableixi una durada superior per negociació col·lectiva, per tenir cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valdre per si mateix i no tingui cap activitat retribuïda.

L'excedència d'aquest apartat és un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si 2 o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta posarà fi a la que, si escau, s'estigués gaudint.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència serà computable a efectes d'antiguitat, i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Passat aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

4. Tanmateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors que tinguin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec.

5. El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagi o es produeixi a l'empresa.

6. La situació d'excedència es podrà estendre a altres supòsits col·lectivament acordats, amb el règim i els efectes que es prevegin.

Absorció i compensació.

Article 26.

Les condicions pactades formen un tot orgànic individual i a l'efecte de l'aplicació seran considerades globalment i referides al còmput anual.

Dijous, 8 d'agost de 2013

---

Les millores econòmiques que estableix aquest Conveni només podran ser compensades amb les millores que sobre els nivells retributius del Conveni anterior o les retribucions reals superiors hagin concedit les empreses amb posterioritat a l'1 de gener de 1991.

Com a excepció, en qualsevol cas es garantirà als treballadors que tinguin uns ingressos per tots els conceptes inferiors al doble del salari de conveni vigent per a cada categoria un increment mínim anual igual al pactat al Conveni sobre els conceptes salarials següents: salari base, plus conveni i antiguitat.

Liquidació de salaris.

Article 27. Liquidació mensual de salaris.

Les empreses podran organitzar la liquidació dels salaris acreditats pels treballadors, els obrers o els subalterns perquè el pagament d'aquests salaris es verifiqui per mesos vençuts, de manera que els treballadors percebin, dintre dels primers dies del mes següent, tots els salaris i emoluments que hagin estat acreditats durant el mes anterior.

A sol·licitud de la part social, i per tal d'evitar la pertorbació domèstica que amb el canvi de sistema pugui originar-se, les empreses que optin per aquest sistema han de lliurar setmanalment al personal obrer i subaltern quantitats a compte dels seus crèdits.

Baixes i preavisos.

Article 28.

El personal que desitgi cessar en el servei de l'empresa li ha de donar els següents terminis i preavisos:

Personal comercial, 1 mes.

Personal tècnic i administratiu, 1 mes.

Els classificats als nivells A, B, C i E, 15 dies.

Els classificats al nivell D, 8 dies.

La falta de preavis comporta la pèrdua dels dies que faltin de preavis, a descomptar de les parts proporcionals que correspon percebre al productor per les gratificacions de juliol, Nadal i vacances.

El descompte indicat es considera rescabament de danys i perjudicis.

Roba de feina.

Article 29.

Per donar compliment al que estableix la normativa vigent, les empreses han de facilitar calçat i roba impermeable al personal que ho necessiti, i es manté en aquest punt la roba que es dona actualment.

Article 30.

Pel que fa al que no preveu especialment aquest Conveni, regirà l'Estatut dels treballadors, y la resta de normativa general d'aplicació.

Comissió Mixta Paritària.

Article 31.

De conformitat amb l'establert en els articles 41.6, 82.3 i 85.3 c) de l'Estatut dels Treballadors, s'estableixen les condicions i els procediments per solucionar de manera efectiva les discrepàncies en la negociació per a la modificació de les condicions de treball establertes en el conveni col·lectiu i la no aplicació del règim salarial, establint a aquest efecte que en cas de desacord, les parts sotmetran la discrepància a la Comissió Paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància li anés plantejada. Quan aquella no aconsegui un acord, la discrepància serà sotmesa en el termini de 7 dies al Tribunal Laboral de Catalunya a través dels procediments que estableix el seu reglament.



Dijous, 8 d'agost de 2013

---

Per a l'aplicació i la interpretació d'aquest Conveni es crea una Comissió Mixta Paritària integrada per:

Per la Patronal:

Antonio Guillen Pastrana de Osborne Distribuidora, SA.  
Margarita Campeny de Destilerias Campeny, SA.  
Jordi Mas de Destilerias la Vallesana, SA.  
Manuel Lladó de Montana Perucchi, SA.  
Josep Enric Porta de la Unió de Licoristes de Catalunya

Per la part social:

Per UGT i CCOO representada per cinc representants

La Comissió Mixta Paritària estarà facultada per intervenir en aquells casos d'abusos en la contractació eventual que siguin sotmesos a la seva consideració.

Garanties sindicals.

Article 32

Els treballadors tindran dret a afiliar-se lliurement a qualsevol central sindical establerta legalment. Les empreses no podran exercir cap mesura coactiva ni realitzar cap tipus d'actes o presa de decisió encaminades a subordinar la seva contractació a la seva afiliació, o no a un determinat sindicat.

Article 33.

Les empreses no podran efectuar cap discriminació sobre el treballador pels motius indicats a l'article anterior o per activitat sindical.

Article 34.

Els representants dels treballadors gaudiran de les garanties sindicals, i atendran les seves actuacions d'acord amb la legislació vigent.

Article 35.

Els treballadors i els seus representants, podran reunir-se en assemblea fora de les hores de treball i en els locals de l'empresa, a petició dels seus representants, prèvia autorització de l'empresa i amb una limitació d'horari de fins a 10 hores com a màxim abans de començar la nova jornada.

S'haurà de sol·licitar el permís amb 48 hores d'antelació com a mínim.

Previ consentiment de l'empresari, a aquestes assemblees podran assistir assessors sindicals, i s'ha de sol·licitar el permís amb 48 hores d'antelació com a màxim i per escrit.

Els treballadors, per mitjà dels seus representants, es responsabilitzaran de tot el que pugui succeir en el transcurs de les assemblees.

Pel que fa al que no preveu aquest apartat, s'estarà al que disposa la legislació vigent.

Article 36.

Les hores de crèdit sindical dels representants dels treballadors es podran afegir entre diversos d'ells a un, sense excedir, al mes, el total que els correspongui.

Si hi ha un sol representant del personal a l'empresa, pot acumular les seves hores de crèdit de forma trimestral i per avançat.

Dijous, 8 d'agost de 2013

---

Haurà de donar-se sempre un preavis a l'empresa amb 72 hores de temps d'antelació i justificar la cessió d'hores efectuades i indicar els noms dels cedents, el nombre d'hores afectades i el nom del representant en qüestió.

Les hores invertides en la negociació d'aquest Conveni no es comptabilitzaran per al còmput de crèdit mensual d'hores sindicals.

Article 37.

Aquest Conveni es fonamenta en les bases de no-discriminació per raó d'estat, sexe, religió, color, edat, raça, ideologia política o sindical, etc., en cap aspecte de la relació laboral, com els salaris, els llocs de treball, la categoria o qualsevol altre concepte que es contempli, tant en aquest Conveni com en la normativa general, amb l'excepció lògica per al sexe femení dels drets inherents a la maternitat i a la lactància; així mateix, amb garanties plenes per a la conservació del lloc de treball per a les mares solteres.

Article 38.

Els delegats de personal i els membres del comitè d'empresa podran acumular entre els diferents membres del mateix sindicat les hores de llicència establertes legalment; aquesta acumulació no pot ultrapassar el període màxim d'1 mes natural. S'exigirà en tot cas la conformitat del treballador cedent per a l'acumulació.

Article 39. Soroll excessiu.

Les empreses protegiran adequadament la seva maquinària o qualsevol altra eina de treball que provoqui sorolls o vibracions que, per la seva intensitat, infringeixi el que estableix l'Ordenança general de seguretat i higiene.

Article 40.

Adhesió del Conveni per les províncies de Girona i Lleida.

Es recomana a les empreses que afavoreixin la possible extensió d'aquest Conveni a les empreses de les províncies de Girona i Lleida, comproment-se a acceptar l'esmentada adhesió de les empreses que ho sol·licitin.

Article 41

Adhesió als compromisos sobre formació professional de Foment, CCOO i UGT.

Les parts signants es comprometen a respectar i complir els compromisos actualment vigents, acordats per Foment de Treball, CCOO i UGT respecte a la formació professional dels treballadors.

Article 42.

El present Conveni ha estat negociat entre les centrals sindicals UGT i CCOO i la Unió de Licoristes de Catalunya (carrer de Roger, 65-67, 08028 Barcelona).

UGT: Rambla del Raval, 29-35, 08002 Barcelona.

CCOO: Via Laietana, 16, 08003 Barcelona.

Article 43.

S'aplicaran les normes sobre seguretat i higiene previstes en l'Acord interprofessional signat entre UGT, CCOO i Foment del Treball.

També s'aplicaran les normes de l'Acord Interfederal de Catalunya AIC per 2005-2007, signat entre les mateixes parts.

Article 44.

Comissió Mixta Paritària.

Facultar a la Comissió Mixta Paritària del Conveni per conèixer de les denúncies per frau o abús en la contractació de treballadors eventuais per ETT. La Comissió Mixta emetrà el corresponent dictamen. En cas de desacord de la Comissió Mixta Paritària, el litigi se sotmetrà a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 8 d'agost de 2013

Disposició transitòria.

En quant a les categories professionals, s'acorda crear una comissió per estudiar-ne un redactat. La primera proposta del redactat la faran arribar la representació sindical. Si hi ha acord entre les dues parts s'emetrà per la comissió un dictamen per introduir les categories professionals en el redactat del proper conveni per l'any 2015.

### ANNEX 1. TAULA SALARIAL 2012.

CATEGORIES	SALARI CONVENI Colum. A. Mensual	PLUS ASSISTÈNCIA Colum. B. Diari	ANTIGUITAT Columna C. Mensual	PAGUES JUNY I NADAL Columna D. Mensual
<b>TÈCNICS</b>				
Cap Superior	1.593,26	8,28	746,25	1.593,26
<b>TITULATS</b>				
a) Títol Superior	1.563,36	8,28	730,34	1.563,36
b) Títol Mig	1.365,83	8,28	625,28	1.365,83
c) Títol Inferior	1.293,91	8,28	587,05	1.293,91
<b>NO TITULATS</b>				
a) Encarregat General	1.252,04	8,28	564,78	1.252,04
b) Encarregat Laboral	1.162,18	8,28	517,00	1.162,18
<b>ADMINISTRATIUS</b>				
a) Cap Superior	1.593,26	8,28	746,25	1.593,26
b) Cap de 1 <sup>a</sup>	1.281,96	8,28	580,69	1.281,96
c) Cap de 2 <sup>a</sup>	1.180,15	8,28	526,57	1.180,15
d) Oficial de 1 <sup>a</sup>	1.054,45	8,28	459,72	1.054,45
e) Oficial de 2 <sup>a</sup>	994,56	8,28	427,87	994,56
f) Auxiliar	920,32	8,28	386,50	920,32
g) Aspirants 16-17 anys	641,40	4,42	252,76	641,40
<b>COMERCIALS</b>				
a) Cap Superior	1.593,26	8,28	746,25	1.593,26
b) Cap de Vendes	1.281,96	8,28	580,69	1.281,96
c) Inspector de Vendes	1.180,15	8,28	526,57	1.180,15
d) Corredor o Viatjant	1.054,45	8,28	459,72	1.054,45
<b>OBRERS</b>				
Capataç Cellar-Fàbrica	1.092,30	8,28	477,37	1.092,30
Nivell A	1.035,71	8,28	448,11	1.035,71
Nivell B	986,61	8,28	421,44	986,61
Nivell C	964,51	8,28	408,43	964,51
Nivell D	964,51	8,28	402,26	964,51
<b>APRENENTS</b>				
Aprenents 16-17 anys	641,40	4,42	259,17	641,40

NOTA: Als venedors que per reunir, tots els requisits establerts a l'art. 15 de l'Ordenança Laboral, tinguin caràcter d'empleats podrà substituir-se el Plus d'Assistència per una comissió sobre vendes que es realitzin i arribin a un bon fi, sempre que el seu import sigui superior en el còmput anual.

### ANNEX 2. TAULA SALARIAL 2013.

CATEGORIES	SALARI CONVENI Colum. A. Mensual	PLUS ASSISTÈNCIA Colum. B. Diari	ANTIGUITAT Columna C. Mensual	PAGUES JUNY I NADAL Columna D. Mensual
<b>TÈCNICS</b>				
Cap Superior	1.602,82	8,33	750,73	1.602,82
<b>TITULATS</b>				
a) Títol Superior	1.572,74	8,33	734,72	1.572,74
b) Títol Mig	1.374,02	8,33	629,03	1.374,02
c) Títol Inferior	1.301,67	8,33	590,57	1.301,67
<b>NO TITULATS</b>				
a) Encarregat General	1.259,55	8,33	568,17	1.259,55
b) Encarregat Laboral	1.169,15	8,33	520,10	1.169,15
<b>ADMINISTRATIUS</b>				
a) Cap Superior	1.602,82	8,33	750,73	1.602,82
b) Cap de 1 <sup>a</sup>	1.289,65	8,33	584,17	1.289,65
c) Cap de 2 <sup>a</sup>	1.187,23	8,33	529,73	1.187,23
d) Oficial de 1 <sup>a</sup>	1.060,78	8,33	462,48	1.060,78

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 8 d'agost de 2013

CATEGORIES	SALARI CONVENI	PLUS ASSISTÈNCIA	ANTIGUITAT	PAGUES JUNY I NADAL
	Colum. A. Mensual	Colum. B. Diari	Columna C. Mensual	Columna D. Mensual
e) Oficial de 2 <sup>a</sup>	1.000,53	8,33	430,44	1.000,53
f) Auxiliar	925,84	8,33	388,82	925,84
g) Aspirants 16-17 anys	645,25	4,45	254,28	645,25
<b>COMERCIALS</b>				
a) Cap Superior	1.602,82	8,33	750,73	1.602,82
b) Cap de Vendes	1.289,65	8,33	584,17	1.289,65
c) Inspector de Vendes	1.187,23	8,33	529,73	1.187,23
d) Corredor o Viatjant	1.060,78	8,33	462,48	1.060,78
<b>OBRERS</b>				
Capatàs Celler-Fàbrica	1.098,85	8,33	480,23	1.098,85
Nivell A	1.041,92	8,33	450,80	1.041,92
Nivell B	992,53	8,33	423,97	992,53
Nivell C	970,30	8,33	410,88	970,30
Nivell D	970,30	8,33	404,67	970,30
<b>APRENENTS</b>				
Aprenents 16-17 anys	645,25	4,45	260,73	645,25

NOTA: Als venedors que per reunir, tots els requisits establerts a l'art. 15 de l'Ordenança Laboral, tinguin caràcter d'empleats podrà substituir-se el Plus d'Assistència per una comissió sobre vendes que es realitzin i arribin a un bon fi, sempre que el seu import sigui superior en el còmput anual.

### ANNEX 3. TAULA SALARIAL 2014.

CATEGORIES	SALARI CONVENI	PLUS ASSISTÈNCIA	ANTIGUITAT	PAGUES JUNY I NADAL
	Colum. A. Mensual	Colum. B. Diari	Columna C. Mensual	Columna D. Mensual
<b>TÈCNICS</b>				
Cap Superior	1.614,04	8,39	755,98	1.614,04
<b>TITULATS</b>				
a) Títol Superior	1.583,75	8,39	739,87	1.583,75
b) Títol Mig	1.383,64	8,39	633,43	1.383,64
c) Títol Inferior	1.310,79	8,39	594,71	1.310,79
<b>NO TITULATS</b>				
a) Encarregat General	1.268,37	8,39	572,15	1.268,37
b) Encarregat Laboral	1.177,34	8,39	523,74	1.177,34
<b>ADMINISTRATIUS</b>				
a) Cap Superior	1.614,04	8,39	755,98	1.614,04
b) Cap de 1 <sup>a</sup>	1.298,68	8,39	588,26	1.298,68
c) Cap de 2 <sup>a</sup>	1.195,54	8,39	533,44	1.195,54
d) Oficial de 1 <sup>a</sup>	1.068,20	8,39	465,72	1.068,20
e) Oficial de 2 <sup>a</sup>	1.007,53	8,39	433,45	1.007,53
f) Auxiliar	932,32	8,39	391,54	932,32
g) Aspirants 16-17 anys	649,77	4,48	256,06	649,77
<b>COMERCIALS</b>				
a) Cap Superior	1.614,04	8,39	755,98	1.614,04
b) Cap de Vendes	1.298,68	8,39	588,26	1.298,68
c) Inspector de Vendes	1.195,54	8,39	533,44	1.195,54
d) Corredor o Viatjant	1.068,20	8,39	465,72	1.068,20
<b>OBRERS</b>				
Capatàs Celler-Fàbrica	1.106,55	8,39	483,60	1.106,55
Nivell A	1.049,22	8,39	453,95	1.049,22
Nivell B	999,48	8,39	426,94	999,48
Nivell C	977,09	8,39	413,76	977,09
Nivell D	977,09	8,39	407,51	977,09
<b>APRENENTS</b>				
Aprenents 16-17 anys	649,77	4,48	262,55	649,77

NOTA: Als venedors que per reunir, tots els requisits establerts a l'art. 15 de l'Ordenança Laboral, tinguin caràcter d'empleats podrà substituir-se el Plus d'Assistència per una comissió sobre vendes que es realitzin i arribin a un bon fi, sempre que el seu import sigui superior en el còmput anual.

Barcelona, 29 de juliol de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

Dijous, 8 d'agost de 2013

---

CASTELLANO.

*RESOLUCIÓN de 29 de julio de 2013, por la cual se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de licores de la provincia de Barcelona para los años 2012-2014 (código de convenio nº. 08001745011994)*

Traducción del texto original aportada por las partes:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LICORES DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2012-2014.

Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio obliga a todas las empresas cuya actividad preferente sea la fabricación de aguardientes compuestos y licores, las cuales, por el solo hecho de serles de aplicación el presente Convenio, quedarán excluidas de la aplicación de cualquier otro convenio, sea cual fuere su ámbito de aplicación.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, estén ubicados en Barcelona y su provincia, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezca radique fuera de la misma.

No obstante, las empresas que tengan autorizado un convenio local o de empresa se registrarán por éste.

Artículo 3. Ámbito personal.

Afecta a la totalidad del personal actualmente empleado por las empresas comprendidas en este Convenio, además del que con tal carácter ingrese durante su vigencia. Quedan excluidas del mismo las personas que desempeñen funciones de alta dirección, alto consejo, gerencia u otras parecidas, de acuerdo con el artículo 3 de la Ordenanza laboral y demás disposiciones vigentes.

El personal comercial no incluido en la plantilla de la empresa no estará afectado por el Convenio.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor a la firma del mismo, independientemente de su publicación en el boletín oficial.

No obstante, en cuanto a los efectos económicos serán a partir del 1 de enero de 2012.

La duración del Convenio será de 3 años, del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2014, prorrogándose por periodos anuales, si no hubiese denuncia por alguna de las partes formulada por escrito con 3 meses de antelación a su vencimiento, o al de cualquiera de sus prórrogas.

Las conversaciones para la revisión del Convenio se iniciaran en su caso en un mes desde la fecha de su denuncia.

Una vez finalizada su vigencia el convenio seguirá siendo de aplicación hasta que se llegue a un nuevo acuerdo.

Artículo 5. Clasificación del personal.

Regirá respecto a la clasificación del personal afectado por este Convenio lo establecido por la Ordenanza laboral de industrias vinícolas, con la excepción del grupo de subalternos y el genérico de obreros, dado que su cometido no requiere especialización ni conocimientos específicos determinados, por lo que esta clasificación resulta meramente enunciativa con respecto a la tarea asignada a cada nivel. Teniendo en cuenta que este laudo está impugnado ante los tribunales, las partes acuerdan someterlo a lo que resulte finalmente de este juicio y en caso de anularse la validez del laudo, se estará a lo que resulte de la sentencia.

Dijous, 8 d'agost de 2013

---

Todo productor está obligado a ejecutar cuantas operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general cometido de su competencia laboral, entre las que se incluye la limpieza de sus instrumentos y puesto de trabajo dentro del horario de trabajo.

Para la realización práctica de esta clasificación se establecen los siguientes niveles:

- a) Nivel A: encargado de sección o cuadrilla, oficial de primera, conserje y subalterno de primera.
- b) Nivel B: oficial de segunda, subalterno de segunda y ayudante de laboratorio.
- c) Nivel C: oficial de tercera, peón especializado, auxiliar de laboratorio y auxiliar subalterno.
- d) Nivel D: peones, lavadores, etiquetadores y personal de trabajos varios de fábrica y almacén sin especializar mayores de 18 años.
- e) Aprendices de 16 y 17 años.

Todo el personal que tenga a su cargo la responsabilidad de las máquinas embotelladoras de una empresa tendrá como mínimo la categoría del nivel C.

Se recomienda a las empresas mantener los puestos de trabajo del personal constante en caso de baja, siempre y cuando, atendiendo a las diversas circunstancias, ello sea conveniente.

### Artículo 6.

Los trabajadores eventuales, después de cumplir más de 1 año ininterrumpido de trabajo en la empresa, pasarán automáticamente a ser trabajadores fijos.

Cuando se produzcan vacantes del personal fijo o se creen nuevos puestos de trabajo, el personal eventual tendrá derecho preferente a ocuparlos, para lo cual se tendrá en cuenta la antigüedad y la categoría, teniendo preferencia dentro de ésta la superior a la inferior cuando se trate del mismo oficio y suponiendo la renuncia tácita de la categoría que con anterioridad haya podido desempeñar como tal trabajador eventual.

Por la preferencia establecida en el párrafo anterior, es requisito indispensable no haber sido sancionado durante la temporada anterior.

El trabajador eventual que no entre a la empresa cuando sea requerido por ella o se marche de la misma antes del tiempo para el que fue contratado perderá tanto los derechos de preferencia en la admisión como los de antigüedad devengada.

Los trabajadores eventuales, al finalizar su contrato de trabajo, tendrán derecho a una indemnización de 13 días por año de servicio en la empresa o la parte proporcional correspondiente, según la antigüedad en la empresa, salvo cuando la finalización del contrato sea por despido procedente o expediente de regulación de empleo por causas económicas.

Condiciones económicas.

### Artículo 7.

Para el año 2012 congelación salarial, para el año 2013 incremento del 0,6% y para el año 2014 incremento de un 0,7%.

### Artículo 8. Dietas.

Las empresas abonarán los gastos de transporte con medios de transporte propios a razón de 0,28 EUR por kilómetro y los gastos de peaje y aparcamiento, siempre previa justificación.

### Artículo 9. Plus de puntualidad y asistencia.

Se establece un plus en relación a la puntualidad y asistencia, que tendrá el carácter de incentivo extrasalarial por día efectivamente trabajado, en las condiciones de puntualidad o asistencia completa.

Dijous, 8 d'agost de 2013

---

El concepto que corresponda a este plus nace de la circunstancia especial de que en esta industria es muy difícil la fijación de rendimientos mínimos, dada la diversidad de funciones que forzosamente asume cada uno de los trabajadores. El importe de este plus queda indicado en la columna B del anexo de tabla de retribuciones.

El presente plus comprende los que pueden derivar de la aplicación del plus de distancia y la elevación de tarifas de transportes.

Se pagará por 25 días al mes, sin que por ello se modifique el concepto de dicho plus.

Al personal que durante la semana no sea puntual o falte al trabajo, le serán descontados del plus de puntualidad y asistencia los siguientes:

Falta de puntualidad. No habrá descuento del plus con 1 ó 3 faltas de puntualidad al mes de 5 minutos como máximo cada una. Si excede de 5 minutos, sanción de medio día de plus. Descuento de medio día de plus por cada día en los casos de 4 a 6 faltas de puntualidad al mes, contando la deducción a partir del cuarto día.

Descuento de 2 días de plus a partir de 7 o más faltas de puntualidad.

Falta de asistencia. Por 1 falta de asistencia: descuento de 2 días de plus.

Por 2 faltas de asistencia: descuento de 3 días de plus.

Por más de 2 faltas de asistencia: descuento de 1 semana de plus.

Dichos descuentos son independientes de las sanciones que procedan según Ordenanza.

Artículo 10. Aumento por antigüedad.

Las antigüedades se calcularán de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los trabajadores, en cuanto al porcentaje que corresponda a razón de 4 bienios al 5% y 4 trienios del 10% aplicándose dichos porcentajes sobre las cantidades correspondientes a cada categoría que figura en la columna C del anexo, columna base de cálculo para la antigüedad.

Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones de verano y Navidad serán abonadas por los importes que figuran en el anexo de tabla de retribuciones, columna D, y a dichos importes le será añadida la antigüedad que corresponda en cada caso. A todo el personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones reglamentarias en proporción al tiempo trabajado.

Las empresas abonarán la paga de verano antes del 24 de junio de cada año.

Artículo 12. Premio de vinculación.

Se establece un premio de vinculación para todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio por un importe único de 1.599,83 EUR.

Para la percepción de este premio será necesario que el trabajador lleve 25 años ininterrumpidos en la empresa como mínimo y que la deje de manera definitiva y sin posible reincorporación.

No se devengará este derecho en caso de que la baja en la empresa sea debida a despido objetivo o expediente de regulación de empleo por causas económicas.

Artículo 13. Cláusula de descuelgue o de inaplicación salarial.

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional, pudiendo no aplicarse, en parte o en su totalidad, para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas de manera que no reduzca su estabilidad económica o su viabilidad.

Dijous, 8 d'agost de 2013

---

Estas empresas deberán comunicar por escrito a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a sus trabajadores, las razones justificadas de tal decisión, dentro de un plazo de 30 días contados a partir de la fecha de publicación del Convenio.

Una copia de dicha comunicación se remitirá necesariamente a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio.

La empresa deberá aportar la documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, cartera de pedidos, situación financiera y planes de futuro) en los 10 días siguientes a la comunicación.

Dentro del plazo de los 10 días naturales posteriores a la comunicación de la empresa, ambas partes intentarán acordar las condiciones de inaplicación salarial, la forma y el plazo de recuperación del nivel salarial, en su caso, teniendo en cuenta asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

En caso de acuerdo, enviarán copia del mismo a la Comisión Mixta Paritaria.

En caso de desacuerdo, ambas partes lo comunicarán por escrito a la Comisión Mixta Paritaria que resolverá, en el tiempo más breve posible.

De continuar el desacuerdo, las partes se someterán al Tribunal Laboral de Cataluña.

Los representantes legales de los trabajadores y en su caso, los trabajadores, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido anteriormente, observando, respecto de ello, sigilo profesional.

Una vez terminada la duración del convenio los salarios de los trabajadores de aquellas empresas que se hayan acogido a cualquier tipo de descuelgue, pasarán a ser los establecidos en convenio, sin perjuicio de que pueda la empresa acogerse a un nuevo descuelgue.

Artículo 14. Recomendación de prima de producción.

Las empresas procurarán, en la medida que sea posible, abonar una prima de producción por litro o botella fabricada a sus trabajadores.

Artículo 15. Jornada.

La jornada será la legal máxima de 40 horas semanales; no obstante, podría reducirse en media hora semanal condicionado a que las empresas, por necesidades de producción, puedan flexibilizar la jornada, previa negociación entre empresa y trabajadores, hasta el máximo legal permitido de 9 horas por día o 45 horas semanales.

En este supuesto el cómputo anual para los años 2012, 2013 y 2014 será de 1.784 horas efectivas.

Las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que en cada empresa se produzcan en este momento.

En caso de desacuerdo entre empresa y trabajadores sobre la forma de aplicación de la nueva jornada reducida y su flexibilidad, se aplicará el sistema ordinario de 40 horas semanales.

La jornada será de lunes a viernes, excepto para el personal comercial o viajantes, que seguirán con sus pactos particulares de empresa.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Se abonarán con un incremento del 80% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

Se procurará no realizar horas extraordinarias, o en todo caso, las estrictamente necesarias.

Artículo 17. Incapacidad temporal.

Las prestaciones económicas de IT de la Seguridad Social se complementarán por las empresas hasta un 100% del salario real en todos los casos, desde el primer día y por un período máximo de hasta 18 meses.



Dijous, 8 d'agost de 2013

---

A los efectos de este artículo, se entenderá por salario real el cotizado en el mes anterior a la baja, sin incluir en el mismo la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias.

Artículo 18.

Comprobación de enfermedad y accidente.

Las empresas quedan facultadas para comprobar médicamente la veracidad de la enfermedad o accidente.

Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 19.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar de 22 días laborables en concepto de vacaciones anuales retribuidas, independientemente de su antigüedad en la empresa.

De los 22 días, 15 deberán ser ininterrumpidos, quedando el resto a elección de la empresa y trabajador.

El período de vacaciones consecutivas será del 1 de abril al 31 de octubre.

Las vacaciones no tendrán que interrumpir la marcha del trabajo, pudiendo cada empresa establecer sus turnos y procurando dar preferencia al trabajador con responsabilidades familiares, siempre que no se perjudique la marcha de la misma.

Las vacaciones se abonarán por el salario real que perciba cada trabajador.

Para favorecer el disfrute de las vacaciones en invierno, se concederán 2 días más de vacaciones al personal que las realice consecutivas entre el 1 de noviembre y el 31 de marzo.

Artículo 20.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días en los casos de nacimiento de hijos Y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.

Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

El tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto siempre que se tengan que realizar durante la jornada de trabajo.

c) 1 día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

f) Se disfrutará de un permiso de 8 horas para acompañar al médico, por motivos justificados, al cónyuge o persona con quien se conviva (debidamente acreditado mediante certificado de convivencia) y a parientes en primer grado de consanguinidad.

Las parejas de hecho que justifiquen que figuran legalmente como tales disfrutarán de los permisos correspondientes a las parejas de derecho ordinario de este artículo.

g) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores

Dijous, 8 d'agost de 2013

---

al parto. En el caso de defunción de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que quede del periodo de suspensión.

No obstante, sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que el padre y la madre trabajen, esta al iniciar el periodo de descanso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva al de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En caso de parto prematuro y en caso que, por cualquier otra causa, el recién nacido tenga que ser hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de estos cálculos las primeras 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

h) En el supuesto de adopción y acogida tanto preadoptiva como permanente de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogida múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogida de menores de más de 6 años de edad cuando se trate de menores disminuidos o cuando por circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que lo podrán disfrutar de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo del periodo de descanso, la suma de estos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos mencionados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los plazos que reglamentariamente se determinan.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los plazos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicia la suspensión del contrato para maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse en su puesto anterior u otro compatible con su estado.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cargo directamente un menor de menos de 8 años o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desarrolle una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, de entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.

Tendrá el mismo derecho quien tenga que encargarse directamente de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desarrolle una actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los trabajadores podrán optar, en el caso del permiso por lactancia del artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores, por acumular la reducción legal de la jornada, a días completos laborables a continuación de la baja maternal.

Artículo 22. Jubilación especial a los 64 años.

Se aplicará la jubilación voluntaria especial a los 64 años, con contrato de relevo, prevista en el Real decreto 2705/1981, de 19 de octubre, a opción del trabajador.

Dijous, 8 d'agost de 2013

---

Artículo 23. Medidas de fomento de empleo, jubilación y contratos de formación y aprendizaje.

Con objeto de favorecer la contratación de personal, las empresas procurarán aplicar las disposiciones vigentes de fomento de empleo y en particular la jubilación parcial mediante contratos de relevo para sustituir trabajadores antiguos por otros nuevos, y los contratos de formación y aprendizaje para jóvenes trabajadores.

Artículo 24. Contratos de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de trabajo o exceso de pedidos.

Las empresas podrán contratar según la normativa vigente por estos tipos de contratos eventuales, con tiempo máximo de 12 meses, aplicándose en cuanto al resto de condiciones por la normativa vigente.

Artículo 25. Excedencia.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso tendrá que ser solicitado dentro del mes siguiente al de cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos 1 año de antigüedad en la empresa tendrá derecho que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses y no superior a 5 años. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde la excedencia anterior.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para cuidar de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogida tanto permanente como preadoptiva, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los trabajadores también tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 2 años, a no ser que se establezca una duración superior por negociación colectiva, para cuidar de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no realice ninguna actividad retribuida.

La excedencia de este apartado es un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante dé derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta pondrá fin a la que, en su caso, se estuviera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a los que será convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Pasado este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que tengan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo.

5. El trabajador excedente conservará un derecho preferente al reingreso sólo en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que existan o se produzcan en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que se prevean.

Absorción y compensación.

Artículo 26.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico individual y a efectos de aplicación serán consideradas globalmente y referidas al cómputo anual.

Dijous, 8 d'agost de 2013

---

Las mejoras económicas que establece el presente Convenio sólo podrán ser compensadas con las mejoras que sobre los niveles retributivos del Convenio anterior o las retribuciones reales superiores hayan concedido las empresas con posterioridad a 1 de enero de 1991.

Como excepción, en cualquier caso se garantizará a los trabajadores que tengan unos ingresos por todos los conceptos inferiores al doble del salario de convenio vigente para cada categoría un incremento mínimo anual igual al pactado en el Convenio sobre los conceptos salariales siguientes: salario base, plus convenio y antigüedad.

Liquidación de salarios.

Artículo 27. Liquidación mensual de salarios.

Las empresas podrán organizar la liquidación de los salarios acreditados por los trabajadores, obreros o subalternos para que el pago de éstos se efectúe por meses vencidos, de forma que estos trabajadores perciban, dentro de los primeros días del mes siguiente, todos los salarios y ganancias que hayan sido acreditados durante el mes anterior.

A solicitud de la parte social, y a fin de evitar perturbaciones domésticas que con el cambio de sistema pudiera originarse, las empresas que opten por este sistema entregarán semanalmente al personal obrero o subalterno cantidades a cuenta de sus créditos.

Bajas y preavisos.

Artículo 28.

El personal que desee plegar en el servicio de la empresa tendrá que dar a la misma los siguientes períodos de tiempo y preavisos:

Personal comercial, 1 mes.

Personal técnico y administrativo, 1 mes.

Los clasificados en los niveles A, B, C y E, 15 días.

Los clasificados en el nivel D, 8 días.

La falta de preaviso conllevará la pérdida de los días que falten del mismo, a descontar de las partes proporcionales que correspondiesen recibir, por las gratificaciones de junio, Navidad y vacaciones.

El descuento indicado tendrá la consideración de resarcimiento de daños y perjuicios.

Prendas de trabajo.

Artículo 29.

En cumplimiento de lo dispuesto en la normativa vigente, las empresas facilitarán calzado y ropa impermeable para el personal que lo necesite, manteniéndose en este punto las prendas que se dan en la actualidad.

Artículo 30.

Por lo que se refiere a lo que no prevé especialmente este convenio, se regirá por el Estatuto de los Trabajadores, y el resto de normativa general de aplicación.

Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 31.

De conformidad con lo establecido en los artículos 41.6, 82.3 y 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, se establecen las condiciones y los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación para la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo y la no aplicación del régimen salarial, estableciendo a tal efecto que en caso de desacuerdo, las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, la discrepancia será sometida en el plazo de 7 días al Tribunal Laboral de Cataluña a través de los procedimientos que establece su reglamento.

Dijous, 8 d'agost de 2013

---

Para la aplicación e interpretación de este Convenio se ha creado una Comisión Mixta Paritaria integrada por:

Por la parte empresarial:

Antonio Guillen Pastrana de Osborne Distribuidora, SA.  
Margarita Campeny de Destilerias Campeny, SA.  
Jordi Mas de Destilerias la Vallesana, SA.  
Manuel Lladó de Montana Perucchi, SA.  
Josep Enric Porta de la Unió de Licoristes de Catalunya.

Por la parte social:

Por UGT y CCOO representada por cinco representantes.

La Comisión Mixta Paritaria estará facultada para intervenir en aquellos casos de abusos en la contratación eventual que sean sometidos a su consideración.

Garantías sindicales.

Artículo 32.

Los trabajadores tendrán derecho a afiliarse libremente a cualquier central sindical legalmente establecida. Las empresas no podrán ejercitar medidas coactivas ni realizar ningún tipo de actos o toma de decisión sobre ningún trabajador encaminadas a subordinar su contratación a su afiliación o no a un determinado sindicato.

Artículo 33.

Las empresas no podrán efectuar ninguna discriminación sobre el trabajador por los motivos indicados en el artículo anterior o por actividades sindicales.

Artículo 34.

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las garantías sindicales, y atenderán sus actuaciones de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 35.

Los trabajadores y sus representantes podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los representantes de los mismos, previa autorización de la empresa, y con una limitación de horario de hasta un máximo de 10 horas antes de comenzar la nueva jornada.

Deberá solicitarse el permiso con 48 horas de antelación como mínimo.

Previo consentimiento del empresario, a estas asambleas podrán asistir asesores sindicales, debiendo solicitar el permiso con 48 horas de antelación como máximo y por escrito.

Los trabajadores, por medio de sus representantes, se responsabilizarán en todo lo que pudiera suceder en el transcurso de las asambleas.

En lo no previsto en este apartado, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

Artículo 36.

Las horas de crédito sindical de los representantes de los trabajadores se podrán acumular entre varios de ellos a uno, sin exceder, al mes, el total que les corresponda.

Cuando haya un solo representante del personal de la empresa éste podrá acumular sus horas de crédito de forma trimestral y por adelantado.

Dijous, 8 d'agost de 2013

---

Deberá darse siempre un preaviso a la empresa con 72 horas de antelación justificando la cesión de horas realizadas e indicando los nombres de los cedentes, número de horas afectadas y nombre del representante en cuestión.

Las horas invertidas en negociación de este Convenio no se contabilizarán para el cómputo del crédito mensual de horas sindicales.

Artículo 37.

El presente Convenio se fundamenta sobre las bases de no-discriminación por razón de estado, sexo, religión, color, edad, raza, ideología política o sindical, etc., en ningún aspecto de la relación laboral, como salarios, puestos de trabajo, categorías o cualquier otro concepto que se contemple, tanto en este Convenio como en la normativa general, con la lógica excepción para el sexo femenino de los derechos inherentes a la maternidad y a la lactancia, asimismo, con plenas garantías para la conservación del puesto de trabajo para las madres solteras.

Artículo 38.

Los delegados del personal y miembros del comité de empresa podrán acumular entre los distintos miembros del mismo sindicato las horas de licencia legalmente establecidas, no pudiendo sobrepasar dicha acumulación el período máximo de 1 mes natural. Se exigirá en todo caso la conformidad del trabajador cedente por la acumulación.

Artículo 39. Ruido excesivo.

Las empresas protegerán adecuadamente su maquinaria o cualquier otro utensilio de trabajo que provoque ruidos o vibraciones que, por su intensidad, infrinjan lo estipulado en la Ordenanza general de seguridad e higiene.

Artículo 40.

Adhesión al Convenio de las provincias de Girona y Lleida.

Se recomienda a las empresas que favorezcan la posible extensión de este Convenio a las empresas de las provincias de Girona y Lleida, comprometiéndose a aceptar la mencionada adhesión de las empresas que lo soliciten.

Artículo 41.

Adhesión a los compromisos sobre formación profesional de Foment, CCOO y UGT.

Las partes firmantes se comprometen a respetar y cumplir los compromisos vigentes actualmente acordados por Foment de Treball, CCOO y UGT, respecto a la formación profesional de los trabajadores.

Artículo 42.

El presente Convenio ha sido negociado entre las centrales sindicales UGT y CCOO y la Unió de Licoristes de Catalunya (calle de Roger, 65-67, 08028 Barcelona).

UGT: Rambla del Raval, 29-35, 08001 Barcelona.

CCOO: vía Laietana, 16, 08003 Barcelona.

Artículo 43.

Se aplicarán las normas sobre seguridad e higiene previstas en el Acuerdo interprofesional firmado entre UGT-CCOO y Fomento del Trabajo.

También se aplicarán las normas del Acuerdo Interfederal de Cataluña AIC para 2005-2007, firmado entre las mismas partes.

Artículo 44. Comisión Mixta Paritaria.

Facultar a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio para conocer las denuncias por fraude o abuso en la contratación de trabajadores eventuales por ETT. Dicha Comisión Mixta emitirá el correspondiente dictamen. En caso de desacuerdo de la Comisión Mixta Paritaria, el litigio se cometerá al arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Dijous, 8 d'agost de 2013

---

Disposició transitoria.

En cuanto a las categorías profesionales, se acuerda crear una comisión para estudiar un redactado. La primera propuesta del redactado la hará llegar la representación sindical. Si hay acuerdo entre las dos partes se emitirá por la comisión un dictamen para introducir las categorías profesionales en el redactado del próximo convenio para el año 2015.

Barcelona, 29 de juliol de 2013

El director de los Servicios Territoriales a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès