
Dilluns, 16 de febrer de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 3 de febrer de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de vins de Barcelona i província per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08004485011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de vins de Barcelona i província subscrit per l'Associació Vinícola Catalana, la Federació Agroalimentària de CCOO i FITAG-UGT el dia 15 d'octubre de 2014, 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 del sector de vins de Barcelona i província per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08004485011994) 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 signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DE VINS DE BARCELONA I PROVÍNCIA PER ALS ANYS 2013-2015

Article 1. Funcional

Aquest Conveni regula les relacions de treball de les indústries vinícoles al sector de vins de totes les classes, amb l'excepció de les afectades pel Conveni nacional de Catalunya de vins de cava i escumosos i pel Conveni local de Vilafranca del Penedès.

Article 2. Territorial

Aquest Conveni afectarà tots els centres de treball que estiguin compresos en el seu àmbit funcional i ubicats a la ciutat de Barcelona i la seva província i els que radiquin en un altre lloc i tinguin un establiment en aquestes, quant al personal inscrit en ells. Les parts signants es comprometen a afavorir l'extensió del present Conveni a les províncies de Lleida i Girona.

Article 3. Personal

Afectarà al personal al servei de les empreses afectades per aquest Conveni així com qui hi ingressi durant la seva vigència.

Article 4. Vigència, pròrroga i revisió

Aquest Conveni entrarà en vigor en el moment de la seva firma per les parts negociadores, independentment de la seva publicació oficial. La seva durada serà de 3 anys, és a dir, des de l'1 de gener de 2013 fins al 31 de desembre de 2015; ara bé, es prorrogarà any rere any si no hi ha la denúncia d'una de les parts, la qual s'haurà de fer per escrit amb 1 mes d'antelació com a mínim a la data del seu venciment.

Una vegada denunciat el conveni les clàusules normatives del mateix, mantindran la seva vigència fins l'entrada en vigor d'un nou conveni.

Tindrà efectes retroactius des de l'1 de gener de 2013.

Dilluns, 16 de febrer de 2015

Article 5. Comissió Mixta Paritària

Per a l'aplicació i interpretació del present Conveni s'ha creat la Comissió Mixta Paritària, constituïda per 2 representants dels treballadors/es, a raó de 1 per CCOO, 1 per UGT, i 2 representants de l'Associació Vinícola Catalana, assessorats pels tècnics que siguin procedents.

Per CCOO: José Antonio Romero.

Per la UGT: Aladino Pérez.

Per AVC: Josep Reverter i Enric Porta.

El domicili de la Comissió Mixta Paritària es fixa a Barcelona 08021, carrer Joan Sebastià Bach, número 28, baixos.

La Comissió Mixta s'haurà de reunir sempre que es planteji un tema de salut laboral al sector o en alguna empresa, requisit previ abans d'acudir a organismes administratius i judicials.

Per solucionar de manera efectiva les discrepàncies en la negociació, per la modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu i la no aplicació del regim salarial, s'estableix a tal 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 fos plantejada. De no arribar-se a cap 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.

Es faculta la Comissió Mixta Paritària del Conveni per conèixer les denúncies per frau o abús en la contractació de treballadors/es eventuais per mitjà de les ETT, i la Comissió Mixta emetrà el dictamen corresponent. En cas de desacord de la Comissió Mixta Paritària, el litigi se sotmetrà als procediments dels Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 6. Parts negociadores

Aquest Conveni ha estat negociat i signat per l'Associació Vinícola Catalana, per part empresarial, amb domicili a Barcelona (carrer Joan Sebastià B Bach, número 28, baixos), i per FITAG-UGT (Rambla del Raval, 29-35, Barcelona) i per la Federació Agroalimentària de CCOO (Via Laietana, 16, Barcelona), per part dels treballadors/es.

Article 7. Compensació i absorció. Garantia "ad personam"

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a l'efecte de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment. Són compensades totalment amb les condicions que regien anteriorment i amb les millores imposades per imperatiu legal o jurisprudencial, per qualsevol pacte o contracte, per usos i costums i en general per qualsevol causa, incloent-hi el plus de distància i les revisions salarials.

Les disposicions legals que es dictin en el futur i que impliquin una variació econòmica en tots o alguns dels conceptes retributius del Conveni no tindran efectivitat pràctica, ja que aquestes variacions seran absorbides i compensades pels augments que es pacten en aquest Conveni, llevat que, considerats globalment i en Còmput anual, la suma dels conceptes retributius resulti inferior.

Es respectaran les condicions personals que, en concepte de percepcions de qualsevol classe, en conjunt siguin més beneficioses que les fixades en aquest Conveni i es mantindran estrictament "ad personam".

CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 8. Increment salarial

Les organitzacions signants accepten el manteniment salarial per l'any 2013.

L'increment salarial per a tots els conceptes salarials del Conveni per l'any 2014 serà del 0,5% sobre les taules salarials de l'any 2012.

Per l'any 2015 serà de un 0,5% sobre les taules salarials de l'any 2014, amb la possibilitat d'incrementar-se fins un màxim del 1% sobre les taules salarials de l'any 2014, en el supòsit que l'IPC del 2015 superi el 0,5%. En aquest cas la revisió salarial tindria efectes retroactius a ú de gener de l'any 2015.

L'increment s'aplicarà sobre tots els conceptes salarials del Conveni.

Dilluns, 16 de febrer de 2015

Article 9. Salari base de conveni

Serà el que figura per a cada categoria professional en l'annex 1 del Conveni per als anys 2013-2014. Per a l'any 2015 es modificaran els seus valors segons el abans dit.

Article 10. Antiguitat

Els treballadors/es fixes gaudiran d'augments periòdics, amb quanties i períodes determinats, reflectits en el annex 3 amb imports mensuals per als anys 2013-2014. Per a l'any 2015 es modificaran els seus valors segons el abans dit.

Els eventuais gaudiran d'augment per anys de servei i per al còmput dels biennis i dels quadriennis es tindrà en compte la suma dels dies treballats.

A partir dels 24 anys d'antiguitat a l'empresa, la quantia romandrà sense variació.

L'abonament s'efectuarà setmanalment o mensualment, segons quina sigui la forma de retribució salarial del treballador.

Els imports de l'antiguitat detallats en l'annex 3 substitueixen i anul·len el sistema establert a l'article 49 de l'Ordenança laboral d'indústries vinícoles.

Article 11. Plus d'eventualitat

El personal eventual regulat a l'Ordenança laboral de indústries vinícoles, Ordre de 11 de juny de 1971, gaudirà de la totalitat de les condicions econòmiques pactades en aquest Conveni, incrementades amb el plus d'eventualitat, que consisteix en el 25% del salari base.

No tindran la consideració d'eventuals els treballadors/es contractats segons les disposicions legals i reglamentàries del foment del treball de qualsevol classe que siguin.

Article 12. Plus de puntualitat i assistència

Per als anys 2013-2014 es xifra una quantitat detallada en l'annex 4, per a totes les categories professionals, per dia efectiu i totalment treballat, acreditant-se com a màxim 5 dies cada setmana. Per l'any 2015 es modificaran els seus valors segons el abans dit.

Article 13. Primes especials

Les empreses satisfaran primes especials, amb l'import per als anys 2013-2014 que es detalla en l'annex 2 del Conveni respectivament. Per a l'any 2015 es modificaran els seus valors segons el abans dit.

Seràn percebudes pel personal de repartiment, el personal fix de magatzem i el personal fix d'administració.

Pel que fa al personal de repartiment-xofer que condueix el seu vehicle sense ajudant, la prima de l'ajudant s'afegirà a la prima del xofer.

El crèdit d'aquestes primes especials està condicionat per:

1. Per al personal de repartiment: la conclusió dels repartiments normals assignats durant la jornada laboral; engloba la prolongació de jornada que pugui ser necessària.
2. Per al personal fix de magatzem i fix d'administració: el rendiment normal en el seu treball.

Article 14.

Hores extraordinàries

En els anys 2013-2014 es retribuirà una quantitat mínima per hora treballada, detallada en l'annex 4. Per a l'any 2015 es modificaran els seus valors segons el abans dit.

Dilluns, 16 de febrer de 2015

Article 15.

Gratificacions extraordinàries

Els treballadors/es gaudiran de 2 gratificacions extraordinàries: l'una, de 30 dies, per Nadal; i l'altra, de 30 dies, al juny.

L'import serà el corresponent al salari real percebut pel treballador en 1 mes, a excepció de dietes, menyscapte de diners, compensació de despeses i hores extraordinàries. Les primes especials s'abonaran amb la mitjana de l'últim semestre. En tot cas es respectaran les condicions anteriors més beneficioses. Al personal que ingressi o cessi en el transcurs de l'any se li prorratejaran els imports de les gratificacions segons el temps de permanència a l'empresa, per a la qual cosa les fraccions de mes es consideraran senceres.

Article 16.

Gratificació per permanència

Amb base a l'article 26.1 del Estatut dels treballadors s'estableix una gratificació de caràcter salarial per permanència d'aquells treballadors/es amb una antiguitat mínima a l'empresa de 15 anys, que, previ acord amb l'empresa, decideixin extingir voluntàriament la seva relació laboral una vegada acomplerts els 60 anys i abans que compleixi 65 anys.

Aquesta gratificació s'abonarà per una sola vegada segons es detalla en l'annex 5.

Article 17.

Jubilació parcial amb contracte de relleu

Els treballadors/es podran acollir-se a la jubilació a temps parcial amb contracte de relleu, segons la normativa vigent d'aplicació en els següents termes:

- pels contractes de relleu tindran preferència els treballadors/es amb contracte temporal.
- el treballador/a interessat haurà de demanar-ho per escrit a la direcció de la empresa amb una antelació mínima de tres mesos de la data en que vulgui accedir a la situació de jubilació parcial.
- en qualsevol cas el treballador/a jubilat parcialment se li assignaran funcions d'acord amb la seva categoria i experiència professionals.

Article 18. Assegurança col·lectiva d'accidents

Les empreses afectades per aquest Conveni concertaran una assegurança col·lectiva per als seus treballadors/es que cobrirà la mort i la invalidesa permanent absoluta, derivades d'accident en tots dos casos, d'una quantia detallada a l'annex 4.

Les condicions d'aquesta assegurança són les que figuren a les clàusules generals de la pòlissa, a subscriure al seu dia per la patronal.

Article 19. Dietes

Els anys 2013-2014 les empreses satisfaran la suma diària exposada a l'annex 4, i per l'any 2015 es modificaran els seus valors segons el abans dit, com a mitja dieta en els termes i en les condicions que tinguin establerts.

Pel que fa a la dieta completa, es pactarà directament entre l'empresa i el treballador/a, segons les circumstàncies del cas.

Article 20. Venedor de plaça i viatjant

El venedor de plaça i el viatjant podran percebre una comissió per la seva gestió de vendes. Els venedors de plaça i els viatjants que no tinguin establerta, com a sistema retributiu únic i parcial, una participació en les vendes o en els beneficis percebran, els anys 2013-14 com a compensació de despeses, la quantitat mensual exposada a l'annex 4 o en el cas de mes incomplet, la part proporcional dels dies treballats. I per l'any 2015 es modificaran els seus valors segons el abans dit.

Dilluns, 16 de febrer de 2015

Article 21.

Afebliment de la moneda

Els caixers/es i els treballadors/es que habitualment realitzin funcions de cobrament o pagament i que se'n responsabilitzin percebran la suma escrita a l'annex 4 per dia de cobrament efectivament realitzat.

JORNADA, VACANCES I LLICÈNCIES

Article 22. Jornada

La jornada serà la fixada per les disposicions legals com a màxima. Es retribuirà de dilluns a divendres. El temps de l'esmorzar no es computarà en cap cas a l'efecte de jornada. Es garanteix al treballador/a un mínim de 13 dies festius anuals.

Article 23. Jornada continuada

En els casos de jornada continuada, seguint la normativa vigent, els treballadors/es tenen dret a un descans no inferior a 15 minuts de període de descans, que no té el caràcter de temps de treball efectiu.

Article 24. Vacances

Les vacances anuals seran de 22 dies laborables. D'aquests dies, 15 es realitzen d'una manera continuada en el període normal de vacances; els 7 restants, de comú acord entre l'empresari els treballadors/es, però tenint en compte la necessitat de l'empresa els 7 restants.

Les vacances es retribuiran de la mateixa manera que en la situació d'actiu.

Per al càlcul de les primes que siguin procedents, es computarà la mitjana de 6 mesos i, a aquest efecte, en tot cas s'agafarà el període que va de l'1 de gener al 30 de juny de cada any. No es retribuiran per vacances i, per tant, no es fa la mitjana per al seu còmput, les dietes, el menyscapte de diners, les hores extres i les pagues extraordinàries.

Es respectaran les condicions més beneficioses de què gaudeixen alguns treballadors/es, quant a la retribució de les vacances, en la data d'aplicació d'aquest Conveni.

El gaudi de les vacances es realitza d'una manera rotativa. Els treballadors/es més antics poden escollir l'època de gaudi, i per als anys posteriors s'establirà la rotació oportuna.

En les empreses on ja s'ha iniciat el sistema de rotació es respectarà aquest.

Les vacances no han d'entorpir la marxa del treball i cada empresa pot establir els seus torns.

El període normal de vacances queda fixat entre l'1 de juny i el 30 de setembre, inclusivament. A les empreses on l'organització del treball ho permet, es pot gaudir del període de vacances íntegrament. Per a això, és necessari l'acord mutu entre l'empresa i els treballadors/es, els quals ho han sol·licitar amb una antelació mínima de 2 mesos abans de la data de les vacances.

Les empreses han de comunicar als treballadors/es la data de gaudi de les vacances 2 mesos abans del seu gaudi.

Article 25. Llicències especials

Per matrimoni: 15 dies naturals, retribuïts a raó del salari real, amb l'excepció de les hores extraordinàries, les dietes, el menyscapte de diners i la compensació de despeses. Per a les primes especials es fa la mitjana dels 12 mesos anteriors.

Dos dies per naixement de fill i per mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu el treballador/a precisi fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de 4 dies, excepte pels familiars de 1r grau que serà de 5 dies.

Dilluns, 16 de febrer de 2015

En el supòsit de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'art. 45.1 TRET, per lactància del menor fins que compleix 9 mesos tindran dret a 1 hora d'absència a la feina, que poden dividir en 2 fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en casos de part, adopció o acolliment múltiples. El treballador/a per la seva voluntat pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat. El treballador/a podrà acumular el temps del permís en jornades completes. Aquest permís pot ser gaudit per un dels progenitors quan ambdós treballin.

El qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe un menor de 12 anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no tingui una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, almenys, d'entre un vuitè i un màxim de la meitat de la seva durada.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se d'atendre directament un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui atendre per ell mateix, i no tingui una activitat retribuïda.

La reducció de jornada aquí esmentada és un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si 2 o més treballadors/es de la mateixa empresa generessin aquest dret per un mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudir del permís de lactància i la reducció de jornada en els casos esmentats en aquest article pertoca al treballador/a dintre de la seva jornada ordinària. El treballador/a haurà de preavisar l'empresari amb 15 dies d'antelació la data en què es tornarà a incorporar a la seva jornada ordinària.

Les discrepàncies sobre concreció horària i períodes de gaudi de les llicències seran decidies per la jurisdicció competent.

Les parelles de fet que acreditin la legalitat de la seva situació tindran els mateixos drets que els matrimonis en allò que correspongui.

Es concedeix una llicència retribuïda de 2 dies a l'any com a màxim, sempre que es justifiqui degudament, per a situacions personals de caràcter necessari, amb la condició que no resulti perjudicat el treball de l'empresa. En aquest últim cas, el treballador/a té dret a triar un altre dia.

En els casos de adopció legal es concediran 16 hores de permís com a màxim per els tràmits previs a la concessió de l'adopció.

En cas de desavinença entre empresa i treballador/a respecte a les condicions d'aplicació d'aquesta llicència de 2 dies l'any, les parts sotmetran la qüestió a dictamen de la Comissió Mixta Paritària.

DISPOSICIONS DIVERSES

Article 26. Preavis de cessament

El personal que desitgi cessar en el servei de l'empresa haurà de donar a l'empresa el preavis corresponent amb l'antelació següent:

Peons i especialistes: 8 dies.

Tècnics, administratius i comercials: 1 mes.

Resta del personal obrer i subaltern: 15 dies.

L'incompliment dels terminis indicats comportarà la pèrdua d'un 5%, per cada dia que falti en el preavis, fins que es completi el que correspongui, amb el límit del 100%, en la liquidació a practicar per les parts proporcionals de vacances i pagues extres.

Article 27.

Incapacitat temporal

En els supòsits d'IT, l'empresa complementarà les prestacions econòmiques de la Seguretat Social fins aconseguir el 100% de les percepcions reals del treballador/a afectat, mentre durin les circumstàncies exposades, durant 12 mesos com a màxim des del primer dia.

Dilluns, 16 de febrer de 2015

Article 28.

Simulació o prolongació de la baixa

La simulació o la prolongació de la baixa per IT comprovada i injustificada es considera falta molt greu.

DEFINICIÓ DE CATEGORIES

Article 29.

Xofer i/o xofer repartidor

És l'oficial de primera que condueix un vehicle de l'empresa, s'encarrega d'efectuar la ruta que se li ha encomanat fins a la conclusió total i visita tots els establiments de la ruta del dia, amb l'antelació i dedicació degudes, a fi d'obtenir d'aquests la compra de productes de l'empresa, amb el lliurament i el cobrament de la mercaderia. Tanmateix, exclusivament respecte al conductor d'autovenda, també formen part de les seves funcions la tasca de captació de nous clients i les diverses activitats de prospecció i promoció.

Són exclusivament responsabilitat seva l'adient conducció i la custòdia del vehicle, la mercaderia i la recaptació, la realització i la terminació completa de la ruta encarregada, el bon funcionament del repartiment, la formalització de les fitxes i els informes en el moment que se li indiqui i la notificació de les avaries del vehicle; són facultat de l'empresa l'establiment, la confecció, la modificació i l'assignació de les diferents rutes i repartiments dins la jornada normal establerta a cada empresa.

Article 30. Ajudant de xofer

És l'oficial o el peó especialitzat que ajuda el conductor i hi col·labora en les funcions descrites a l'article anterior i fonamentalment en la càrrega la descàrrega de mercaderies; informa el conductor de l'itinerari i les peculiaritats de la ruta si la desconeix. També s'encarrega de les funcions de manteniment del vehicle i altres de similars que siguin assignades al conductor.

Article 31. Conductor de carretó mecànic

El treballador conductor de carretó mecànic te la categoria d'oficial de segona, sempre que la propulsió sigui de motor o elèctrica.

Article 32. Garanties sindicals

Els treballadors/es al si de l'empresa tindran dret a afiliar-se lliurement a qualsevol sindicat establert legalment. Les empreses no podran exercitar mesures coactives ni efectuar cap mena d'acte o presa de decisió sobre cap treballador encaminats a subordinar la contractació a l'afiliació o a la no-afiliació a un sindicat determinat.

Les empreses no podran efectuar cap mena de discriminació al treballador/a pels motius indicats ni per la seva activitat sindical.

Les empreses reconeixeran als representants dels treballadors/es els drets i les garanties reconeguts en la legislació vigent.

Article 33.

Periòdicament, les empreses tindran reunions amb els seus treballadors/es per intercanviar impressions relacionades amb el seu treball.

Pel que fa a qualsevol lloc de treball que quedi vacant, siguin quines siguin les causes, les empreses, segons les seves possibilitats, intentaran cobrir la baixa amb un fix.

El contracte dels treballadors/es temporals serà de 6 mesos i 1 dia, com a mínim.

Les empreses informaran els sindicats sobre l'evolució del gràfic de contractacions.

Dilluns, 16 de febrer de 2015

Article 34.

Acumulació d'hores

En les empreses amb un delegat/da de personal, aquest podrà acumular el crèdit de les seves hores mensuals previstes, fins a 7,5 hores com a màxim, a les del mes següent al que es vulguin utilitzar efectivament. Això s'ha de fer saber a l'empresa amb l'antelació i la justificació degudes.

En les empreses amb 3 delegats o amb comitè d'empresa, es podran acumular les hores de llicència dels delegats en un d'ells, previ avís a l'empresa i amb l'acord entre els treballadors afectats, en tot cas com a màxim 7,5 hores mensuals d'excés.

En tots dos casos, les hores no utilitzades cada mes no es podran acumular a les dels mesos següents.

Article 35. Compensació per robatori

En cas de robatori, sostracció de gènere o diners, furt o atracament de les recaptacions, prèvia denúncia a la policia, no s'exigirà al treballador/a cap mena de reparació, sempre que no es demostrï la complicitat o la negligència del treballador/a afectat.

Article 36. Peces de treball

El personal de les empreses afectades per aquest Conveni se'li proveirà amb 2 uniformes adequats per a cada tasca específica per 2 anys.

L'empresa ha de substituir aquesta roba de feina en el moment en què el seu desgast ho aconselli. Per a la substitució i la incorporació de nova roba de feina i en general pel que fa a qualsevol tema relacionat amb la roba de feina a causa d'aquesta, la Comissió Mixta Paritària ha de conèixer totes les queixes relatives a la roba de feina.

L'empresa ha de facilitar també roba adequada per a l'aigua al personal de carrer i botes per als llocs que les necessitin.

Article 37. Ajut escolar

S'abonarà la quantia anual detallada a l'annex 4 per cada fill, a aquells treballadors/es que tinguin fills inscrits a guarderies fins als tres anys d'edat, i amb la justificació corresponent. L'abonament serà efectiu en el moment de la inscripció.

Article 38. Retirada del permís de circulació

En cas de que a un conductor/a, li fos retirat el permís de circulació per acumulació de punts i sempre que sigui com a conseqüència de la conducció de vehicles de la empresa i per el treball de la mateixa, haurà de ser acoblat a un lloc de treball el més proper possible en la escala de categories del Conveni i se li garantiran durant aquest període de temps, les percepcions corresponents a la seva categoria. Si la retirada és per sis mesos, aquest benefici només podrà utilitzar-se per una sola vegada.

S'exceptuen d'aquest benefici els casos de retirada del permís per ingestió de drogues i/o alcohol provada i/o habitual, així com els casos de conducció per imprudència temerària.

Article 39.

Vinculació a la totalitat

Les clàusules d'aquest Conveni formen un tot orgànic que ha de ser interpretat en conjunt, sense que per això sigui procedent acudir a disposicions favorables i rebutjar les que, considerades de manera aïllada, no ho siguin.

Disposició addicional primera

Igualtat d'oportunitats

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que

Dilluns, 16 de febrer de 2015

hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors/es en els termes establerts en l'art. 85.1 del TRET. En el cas de les empreses de més de 250 treballadors/es, les mesures d'igualtat que es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, que igualment haurà de ser objecte de negociació, en els termes abans esmentats.

Als efectes previstos en el paràgraf anterior, s'entén per pla d'igualtat el conjunt de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar en l'empresa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

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 2016.

Continua en la pàgina següent

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 16 de febrer de 2015

ANNEX 1

TAULES SALARIALS

GRUPS	Any 2013	Any 2014	Any 2015
GRUP A: TÈCNICS			
Cap Superior	1.329,38	1.336,03	1.342,71
Amb títol superior	1.329,38	1.336,03	1.342,71
Amb títol mitjà	1.306,56	1.313,09	1.319,66
Amb títol inferior	1.306,56	1.313,09	1.319,66
GRUP A: NO TITULATS			
Encarregat general de bodega o fàbrica	1.329,38	1.336,03	1.342,71
Encarregat de laboratori	1.039,33	1.044,53	1.049,75
Ajudant de laboratori	841,75	845,96	850,19
Auxiliar de laboratori	722,44	726,05	729,68
GRUP B: ADMINISTRATIUS			
Cap superior	1.329,38	1.336,03	1.342,71
Cap de primera	1.216,00	1.222,08	1.228,19
Cap de segona	1.216,00	1.222,08	1.228,19
Oficial de primera	983,67	988,59	993,53
Oficial de segona	951,45	956,21	960,99
Auxiliar	776,24	780,12	784,02
Aspirant de 16-17 anys	679,74	683,14	686,55
GRUP C: COMERCIALS			
Cap superior	1.329,38	1.336,03	1.342,71
Cap de vendes	1.216,00	1.222,08	1.228,19
Inspector de vendes	1.096,64	1.102,12	1.107,63
Vendes de plaça	948,93	953,67	958,44
Viatjant	948,93	953,67	958,44
GRUP D: SUBALTERNES			
Conserge	836,38	840,56	844,76
Subaltern de primera	754,70	758,47	762,27
Subaltern de segona i auxiliar	722,44	726,05	729,68
Grum i transportista 16-17 anys	653,90	657,17	660,46
GRUP E: PERSONAL OBRER			
Capatàs-encarregat celler o fàbrica	966,92	971,75	976,61

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 16 de febrer de 2015

GRUPS	Any 2013	Any 2014	Any 2015
Oficial de primera	924,13	928,75	933,39
Oficial de segona	868,31	872,65	877,01
Oficial de tercera i peó especialista	809,56	813,61	817,68
Peó	749,47	753,22	756,98

ANNEX 2

PRIMES ESPECIALS (EUR)

	Any 2013	Any 2014	Any 2015
A) EMPRESES DE VENDA A GRANEL			
1. (Llevat dels gerents i els apoderats) les primes especials segons els:			
a) Per cada 1.000 litres de vi, fins a un bocoi com a màxim,	4,36	4,38	4,40
b) Per cada 1.000 litres de vi a granel filtrat en cisternes,	2,13	2,14	2,15
c) Per cada 1.000 litres de vi a granel branca,	1,00	1,01	1,01
2. El personal de vehicles de repartiment percep per equip les primes especials següents, que es reparteixen entre els que el formen:			
d) Per bocoi ple:	1,61	1,62	1,63
e) Per mig ple de 300 a 400 litres:	1,26	1,27	1,27
f) Per barril ple de 100 a 240 litres:	0,95	0,95	0,96
g) Per barril ple de 30 litres:	0,36	0,36	0,36
h) Per bot:	0,67	0,67	0,68
i) Per barril de 45 litres:	0,42	0,42	0,42
j) Per garrafa de 8 a 20 litres:	0,35	0,35	0,35
B) EMPRESES DE VINS EMBOTELLATS			
1. Per al personal fix, subalterns i administratiu de l'empresa prima per dia treballat (tret de gerent i apoderat)	17,7	17,79	17,88
2. El personal de repartiment percep per equip les primes següents, que es reparteixen entre el que el formen:			
- Repartiment a majorista o camió complet, per cada caixa, a partir del segon viatge al dia:	0,17	0,17	0,17
- Repartiment a majorista o camió complet, per cada caixa, el primer viatge al dia:	0,17	0,17	0,17
- Repartiment per mitja comanda prèvia, per cada caixa:	0,34	0,34	0,34
- Repartiment per autovenda, per cada caixa:	0,35	0,35	0,35
C) EMPRESES DEDICADES EXCLUSIVAMENT A BEGUDES GRAVES PER L'IMPOST DE LUXE			
1. Es reparteix entre el personal fix de magatzem, els subalterns i els administratius (llevat dels gerents i els apoderats). Per cada caixa repartida	0,63	0,63	0,64
2. El personal de vehicles de repartiment percep per equip per cada caixa, que es reparteixen entre els que el formen.	0,62	0,62	0,63

Nota: La quantitat que hom acredita o es mereix (meritació) de les primes especial per al personal de repartiment d'aquest annex (assenyalat amb el núm. 2 A, B, C) està condicionada pel fet d'haver de concloure els repartiments iniciats durant la seva jornada laboral i engloba la compensació de la prolongació de jornada que pugui ser necessària.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 16 de febrer de 2015

ANNEX 3 (1)

ANTIGUITAT, IMPORTS MENSUALS ANY 2013

	2 ANYS	4 ANYS	6 ANYS	8 ANYS	12 ANYS	16 ANYS	20 ANYS	24 ANYS
GRUP A) TÈCNICS								
Cap superior	48,56	97,09	145,70	194,27	291,42	388,57	485,71	582,86
Titulats: Superiors	48,56	97,09	145,70	194,27	291,42	388,57	485,71	582,86
Amb títol mitjà	47,53	94,99	142,43	189,97	285,02	369,30	474,98	570,01
No titulat: Encarregat	48,56	97,09	145,70	194,27	291,42	388,57	485,71	582,86
General de bodega o fàbrica	35,25	70,52	106,83	141,08	209,85	390,90	352,22	423,26
Encarregat de laboratori	26,22	52,43	78,63	104,87	157,33	209,76	262,20	314,64
Ajudant de laboratori	21,25	42,54	63,88	85,18	127,76	170,38	212,92	255,56
GRUP B) ADMINISTRATIUS								
Cap Superior	44,19	88,38	132,61	177,16	291,42	353,68	442,17	530,52
Cap de 1a i 2a	44,19	88,38	132,61	177,16	291,42	353,68	442,17	530,52
Oficial de 1a i 2a	31,51	65,82	95,08	126,30	189,48	252,33	316,43	379,01
Auxiliar	22,40	44,48	67,24	89,65	134,49	179,33	224,15	268,98
GRUP C) COMERCIALS								
Cap Superior	44,19	88,38	132,61	177,16	291,42	353,68	442,17	530,52
Cap de Vendes	44,19	88,38	132,61	177,16	291,42	353,68	442,17	530,52
Inspector de Vendes	37,91	75,81	113,74	151,68	227,53	303,39	379,30	455,06
Venedor a la plaça i viatjant	37,91	63,32	95,02	126,30	134,49	252,28	315,85	379,01
GRUP D) SUBALTERNS								
Conserge	26,22	52,43	78,63	104,87	157,33	209,76	262,20	314,64
Subaltern de 1a	21,25	42,54	63,88	85,18	127,76	170,38	212,92	255,56
Subaltern de 2a.- Auxiliar	21,25	42,54	63,88	85,18	127,76	170,38	212,92	255,56
Personal de neteja	21,25	42,54	63,88	85,18	127,76	170,38	212,92	255,56
GRUP E) PERSONAL OBRER								
Capatàs de bod. O fàbrica i encarregat	28,69	57,42	82,48	114,50	172,30	229,77	287,21	344,64
Oficial de 1a	28,27	56,29	80,67	112,51	168,89	225,23	281,65	341,49
Oficial de 2a	26,93	53,68	77,64	107,39	160,93	214,78	268,61	322,18
Oficial de 3a, Peó i Especialista	23,60	47,36	68,04	94,75	142,04	189,53	236,88	299,03
Peó	21,19	42,56	61,16	89,67	127,24	170,38	212,92	255,56

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 16 de febrer de 2015

ANNEX 3 (2)

ANTIGUITAT, IMPORTS MENSUALS ANY 2014

	2 ANYS	4 ANYS	6 ANYS	8 ANYS	12 ANYS	16 ANYS	20 ANYS	24 ANYS
GRUP A) TÈCNICS								
Cap superior	50,99	101,95	152,98	203,98	305,99	408,00	509,99	612,01
Titulats: Superiors	50,99	101,95	152,98	203,98	305,99	408,00	509,99	612,01
Amb títol mitjà	49,91	99,74	149,55	199,47	299,27	387,76	498,73	598,51
No titulat: Encarregat	50,99	101,95	152,98	203,98	305,99	408,00	509,99	612,01
General de bodega o fàbrica	37,01	74,05	112,17	148,13	220,35	410,45	369,83	444,42
Encarregat de laboratori	27,54	55,05	82,56	110,11	165,19	220,24	275,30	330,38
Ajudant de laboratori	22,32	44,66	67,07	89,44	134,15	178,89	223,57	268,34
GRUP B) ADMINISTRATIUS								
Cap Superior	46,40	92,80	139,24	186,02	305,99	371,37	464,28	557,05
Cap de 1a i 2a	46,40	92,80	139,24	186,02	305,99	371,37	464,28	557,05
Oficial de 1a i 2a	33,08	69,11	99,84	132,62	198,95	264,94	332,25	397,97
Auxiliar	23,52	46,71	70,60	94,13	141,21	188,30	235,35	282,43
GRUP C) COMERCIALS								
Cap Superior	46,40	92,80	139,24	186,02	305,99	371,37	464,28	557,05
Cap de Vendes	46,40	92,80	139,24	186,02	305,99	371,37	464,28	557,05
Inspector de Vendes	39,80	79,60	119,42	159,26	238,91	318,56	398,27	477,81
Venedor a la plaça i viatjant	39,80	66,48	99,77	132,62	141,21	264,90	331,64	397,97
GRUP D) SUBALTERNS								
Conserge	27,54	55,05	82,56	110,11	165,19	220,24	275,30	330,38
Subaltern de 1a	22,32	44,66	67,07	89,44	134,15	178,89	223,57	268,34
Subaltern de 2a.- Auxiliar	22,32	44,66	67,07	89,44	134,15	178,89	223,57	268,34
Personal de neteja	22,32	44,66	67,07	89,44	134,15	178,89	223,57	268,34
GRUP E) PERSONAL OBRER								
Capatàs de bod. O fàbrica i encarregat	30,13	60,29	86,60	120,23	180,91	241,26	301,57	361,87
Oficial de 1a	29,68	59,11	84,71	118,14	177,34	236,49	295,74	358,57
Oficial de 2a	28,28	56,37	81,53	112,76	168,97	225,52	282,04	338,29
Oficial de 3a, Peó i Especialista	24,78	49,73	71,45	99,49	149,14	199,01	248,73	313,98
Peó	22,25	44,69	64,22	94,16	133,60	178,89	223,57	268,34

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 16 de febrer de 2015

ANNEX 3 (3)

ANTIGUITAT, IMPORTS MENSUALS ANY 2015

	2 ANYS	4 ANYS	6 ANYS	8 ANYS	12 ANYS	16 ANYS	20 ANYS	24 ANY
GRUP A) TÈCNICS								
Cap superior	53,54	107,04	160,63	214,18	321,29	428,40	535,49	642,61
Titulats: Superiors	53,54	107,04	160,63	214,18	321,29	428,40	535,49	642,61
Amb títol mitjà	52,40	104,72	157,03	209,45	314,23	407,15	523,66	628,44
No titulat: Encarregat	53,54	107,04	160,63	214,18	321,29	428,40	535,49	642,61
General de bodega o fàbrica	38,86	77,75	117,78	155,54	231,36	430,97	388,32	466,64
Encarregat de laboratori	28,91	57,80	86,69	115,62	173,45	231,26	289,07	346,90
Ajudant de laboratori	23,43	46,90	70,42	93,91	140,86	187,84	234,75	281,75
GRUP B) ADMINISTRATIUS								
Cap Superior	48,72	97,44	146,20	195,32	321,29	389,93	487,49	584,90
Cap de 1a i 2a	48,72	97,44	146,20	195,32	321,29	389,93	487,49	584,90
Oficial de 1a i 2a	34,74	72,57	104,83	139,25	208,90	278,19	348,86	417,86
Auxiliar	24,70	49,04	74,13	98,84	148,27	197,71	247,12	296,55
GRUP C) COMERCIALS								
Cap Superior	48,72	97,44	146,20	195,32	321,29	389,93	487,49	584,90
Cap de Vendes	48,72	97,44	146,20	195,32	321,29	389,93	487,49	584,90
Inspector de Vendes	41,79	83,58	125,40	167,23	250,85	334,49	418,18	501,70
Venedor a la plaça i viatjant	41,79	69,81	104,76	139,25	148,27	278,14	348,22	417,86
GRUP D) SUBALTERNS								
Conserge	28,91	57,80	86,69	115,62	173,45	231,26	289,07	346,90
Subaltern de 1a	23,43	46,90	70,42	93,91	140,86	187,84	234,75	281,75
Subaltern de 2a.- Auxiliar	23,43	46,90	70,42	93,91	140,86	187,84	234,75	281,75
Personal de neteja	23,43	46,90	70,42	93,91	140,86	187,84	234,75	281,75
GRUP E) PERSONAL OBRER								
Capatàs de bod. O fàbrica i encarregat	31,64	63,31	90,93	126,24	189,96	253,33	316,65	379,96
Oficial de 1a	31,16	62,06	88,94	124,05	186,21	248,32	310,52	376,50
Oficial de 2a	29,69	59,19	85,60	118,40	177,42	236,80	296,14	355,21
Oficial de 3a, Peó i Especialista	26,02	52,21	75,02	104,46	156,59	208,96	261,16	329,68
Peó	23,36	46,92	67,43	98,86	140,28	187,84	234,75	281,75

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 16 de febrer de 2015

ANNEX 4

Article	Concepte	Any 2013	Any 2014	Any 2015
Article 12	Plus puntualitat i assistència (EUR/dia)	4,24	4,26	4,28
Article 14	Hores extraordinàries (EUR/hora)	14,39	14,46	14,53
Article 18	Assegurança col·lectiva d'accidents (la quantitat establerta per l'assegurança col·lectiva)	15.010,43	15.085,48	15.160,91
Article 19	Dietes (EUR/dia)	10,80	10,85	10,91
Article 20	Venedor de plaça i viatjant (EUR/mes)	112,74	113,30	113,87
Article 21	Afebliment de la moneda (EUR/dia cobrament o pagament)	1,00	1,01	1,01
Article 37	Ajuda llar d'infants (EUR/fill inscrit (fins 3 anys d'edat)	216,79	217,87	218,96

ANNEX 5

Article 16. Gratificació per permanència (EUR)

Anys	15 anys a l'empresa 2012	21 anys a l'empresa 2013	15 anys a l'empresa 2014	21 anys a l'empresa 2014	15 anys a l'empresa 2015	21 anys a l'empresa 2015
60 anys	2.162,76	2.883,66	2.270,90	3.027,84	2.384,44	3.179,24
61 anys	1.950,71	2.629,23	2.048,25	2.760,69	2.150,66	2.898,73
62 anys	1.738,68	2.289,96	1.825,61	2.404,46	1.916,89	2.524,68
63 anys	1.696,26	2.035,54	1.781,07	2.137,32	1.870,13	2.244,18
64 anys	1.297,65	1.738,68	1.362,53	1.825,61	1.430,66	1.916,89
65 anys	763,32	949,88	801,49	997,37	841,56	1.047,24

Barcelona, 3 de febrer de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès