

Divendres, 4 de desembre de 2015

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

*RESOLUCIÓ de 2 de novembre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Codorniu, SA (centre de treball de Sant Sadurní d'Anoia) per a l'any 2015 (codi de conveni núm. 08000671011993)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Codorniu, SA subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 23 de gener de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Codorniu, SA (centre de treball de Sant Sadurní d'Anoia) per a l'any 2015 (codi de conveni núm. 08000671011993) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CODORNÍU, SA (CENTRO DE TRABAJO SANT SADURN D'ANOIA) PARA EL AÑO 2015.

Capítol I.

Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio es de aplicación en el centro de trabajo de Codorníu, SA en Sant Sadurní d'Anoia, empresa dedicada a la elaboración de vinos espumosos.

Artículo 2. Ámbito personal.

Afecta al personal empleado en el centro de trabajo citado en el artículo anterior, además del que ingrese durante la vigencia del Convenio. El personal que ingrese temporalmente será asimilado al nivel A-1, si es mayor de 18 años, y a la categoría de pinche que le corresponda, si es menor, y tendrán los mismos derechos y garantías que el personal fijo.

Artículo 3. Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor a partir de su firma y a efectos económicos desde el día 1 de enero de 2015 a excepción de aquellos que expresamente se determinen.

Artículo 4. Duración y prórroga.

La duración del convenio será de un año, finalizando el 31 de diciembre de 2015. Será prorrogable por periodos de un año, por tácita reconducción, pudiendo denunciarse por cualquiera de las dos partes, con dos meses de antelación a su vencimiento o al de sus prórrogas. Una vez realizada la denuncia, las partes acuerdan que mientras no haya un nuevo acuerdo, el actual seguirá vigente.

Artículo 5. Garantía ad personam.

Se respetaran las situaciones personales que en concepto de percepciones de cualquier clase, en su conjunto, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente ad personam.

Divendres, 4 de desembre de 2015

## Capítol II.

### Organización del trabajo.

#### Artículo 6. Norma general.

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que responde de su ejercicio ante el estado. En consecuencia, tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos, hasta el punto racional y científico que permitan los elementos de que disponga y de acuerdo al artículo 8. Por su parte el personal adquiere el compromiso de prestar la necesaria colaboración en orden a conseguir en todo momento los máximos niveles de productividad.

#### Artículo 7. Facultades de la dirección de la empresa.

Son facultades de la dirección:

- a) La calificación del trabajo, según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos, con intervención del Comité de Valoración.
- b) La exigencia de los rendimientos mínimos.
- c) La determinación del sistema encaminado a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles, según se estime necesario para las necesidades generales de la empresa o las específicas de determinado departamento, sección, subsección o puesto de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales, tanto en lo que respecta al personal o las tareas que se establecerán de acuerdo con el Comité de empresa.
- d) La adjudicación del número de máquinas para la saturación del trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.
- e) La fijación de los índices de desperdicios y calidad admisibles a lo largo del proceso de elaboración.
- f) La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria y utillajes encomendado a cada trabajador.
- g) La movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización y la producción, sin menoscabo de la dignidad del trabajador.
- h) La realización, durante cualquier período de organización del trabajo, de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal, cambios en funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes etc.
- i) La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten al cambio de métodos operatorios, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- j) El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, expresado a través del Comité de empresa en su caso, en espera de la resolución de los órganos a quienes corresponda.
- k) Establecer la fórmula para el cálculo de salarios.
- l) Cualesquiera otras funciones análogas.

#### Artículo 8. Obligaciones de la empresa.

Son obligaciones de la empresa:

- 1) Informar al Comité de empresa en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.
- 2) Limitar hasta un máximo de 90 días laborables la experimentación de nuevos sistemas de organización, entendiéndose que el plazo se refiere a departamento, sección o subsección determinados.

Divendres, 4 de desembre de 2015

- 3) Presentar, transcurrido el periodo de experimentación, a la Delegación de Trabajo, en caso de disconformidad entre empresa y trabajadores, propuesta razonada de los sistemas de discusión sobre el establecimiento de primas e incentivos, para la resolución que proceda.
- 4) Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas y forma de retribución asignadas a cada puesto de trabajo.
- 5) Establecer y redactar la fórmula para los cálculos de salarios en forma clara y sencilla, a fin de que los trabajadores puedan comprenderla normalmente cualquiera que sea la medida que se emplee para valorar los rendimientos.
- 6) Estimular toda iniciativa de cualquier productor encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo, en orden a obtener un mayor rendimiento, mejorar las condiciones de trabajo, eliminar esfuerzos físicos.
- 7) Ordenar y adecuar los puestos de trabajo de acuerdo con las normas de higiene y seguridad del trabajo.
- 8) Presentar a solicitud del Comité de empresa la relación de seguros sociales y memoria de la empresa.
- 9) Cualesquiera otras funciones análogas.

### Capítulo III.

#### Clasificación y calificación profesionales.

Grupos profesionales: En el seno de una comisión de trabajo representativa de ambas partes, se negociará el cambio del actual sistema de categorías a un sistema de grupos profesionales. Asimismo ambas partes se comprometen a iniciar la negociación como máximo a principios del próximo mes de marzo, con intención de finalizarla antes del mes de agosto.

Mientras no se disponga de este sistema continuará de aplicación lo existente hasta la actualidad en este capítulo.

#### Artículo 9. Niveles Salariales.

Se establecen los siguientes niveles salariales:

Nivel A-1. Peones sin tarea específica.

Nivel A. Peones dedicados a trabajos de carácter general con menos de 3 años de antigüedad.

Nivel B. Peones con más de 3 años de antigüedad desempeñando trabajos de carácter general.

Nivel C. Especialistas dedicados a trabajos cualificados.

Nivel D. Especialistas con cometido responsabilizado.

Pinches.

El personal auxiliar queda asimilado según la escala siguiente:

Oficial de 3ª, asimilado al nivel B.

Oficial de 2ª, asimilado al nivel C.

Oficial de 1ª, asimilado al nivel D.

Para el personal técnico y administrativo se establecen las siguientes categorías profesionales:

- Auxiliar subalterno: Ostentarán esta categoría los trabajadores que realicen actividades de guías y acompañamiento de visitas de las instalaciones en fines de semana y campañas.
- Auxiliar administrativo: Ostentarán esta categoría los trabajadores que realicen actividades administrativas ordinarias.
- Ordenanza y Conserje: Ostentarán esta categoría los trabajadores que realicen actividades auxiliares en general.
- Oficial 2ª: Ostentarán esta categoría los trabajadores que, con iniciativa y bajo la supervisión de un superior, realicen actividades administrativas en general.
- Oficial 1ª: Ostentarán esta categoría los trabajadores que, con iniciativa propia, realicen actividades administrativas de responsabilidad.

Divendres, 4 de desembre de 2015

---

- Auxiliar Técnico: Ostentarán esta categoría los trabajadores que, con iniciativa propia aunque bajo la supervisión de un superior, realicen actividades de responsabilidad.

- Director, técnico, jefe de departamento y encargado de sección: Ostentarán esta categoría los trabajadores que ocupen puestos de responsabilidad y/o tengan bajo su mando un equipo de trabajadores.

Artículo 10. Ascensos.

El personal de nivel A con tres años de antigüedad en la empresa ascenderá al nivel B, excepto los que hayan ingresado como pinches, en cuyo caso pasarán al nivel B a los tres años de ostentar el nivel A.

Artículo 11. Disposiciones Generales.

Es meramente informativa la tarea dada a cada nivel salarial en el artículo 9, pues todo trabajador de la empresa esta obligado a ejecutar cuantas operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general cometido propio de su competencia laboral y de sus condiciones físicas, entre los que se incluye la limpieza de su máquina y puesto de trabajo.

Artículo 12.

Actividad normal. Es la que desarrolla un operario medio, entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, pero sin el estímulo de una remuneración con incentivo. Este ritmo, deberá mantenerse un día tras otro, sin excesiva fatiga física y mental y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

Capítulo IV.

Condiciones económicas.

Artículo 13. Retribución de Convenio y Revisión Salarial.

Para el año 2015, Sobre las tablas salariales del 2014 se aplicará un incremento de 0,5% que se abonará con efectos del día 1 enero 2015, en todos los conceptos salariales.

Revisión salarial: Durante la vigencia de este convenio no se aplicará revisión salarial.

El colectivo de trabajadores técnicos y administrativos no percibirán los pluses de vinculación y calificación (anexo 2), tampoco percibirán el plus de locomoción (art.18); conceptos salariales que únicamente serán de aplicación al personal de producción del centro. Los salarios indicados en la tabla contenida en el anexo 1 para los técnicos y administrativos serán las retribuciones anuales brutas, por todos los conceptos, correspondientes al año 2015.

Dado que las tablas salariales establecidas para las categorías de técnicos y administrativos tienen el carácter de mínimo, el exceso de retribución que eventualmente pueda percibir un empleado sobre el salario de tablas correspondiente a su categoría profesional tendrá el concepto de plus ad personam y no será compensable ni absorbible. Durante la vigencia del presente convenio el citado Plus ad personam también será objeto del incremento pactado.

Artículo 14. Plus de calificación.

La escala y cuantía del mismo figura en el anexo 2. La creación de nuevos puestos de trabajo comportará su valoración en el plazo máximo de un año.

Artículo 14b. Plus de calificación en vacaciones.

Por cada día de vacaciones se cobrará una cantidad equivalente al importe acumulado que haya podido percibir en concepto de Plus de Calificación durante el primer semestre de cada año, dividido por el número de días naturales del mismo periodo.

Artículo 15. Plus de Vinculación.

La escala de percepciones por este concepto está señalada en el anexo 2.

Divendres, 4 de desembre de 2015

---

### Artículo 16. Gratificaciones de junio y Navidad.

Las pagas extraordinarias de junio y Navidad, tendrán la cuantía equivalente a 30 días de jornal más vinculación propios de la categoría y antigüedad de cada trabajador.

### Artículo 17. Locomoción.

En concepto de subvención por gastos de desplazamiento se pagará un subsidio de locomoción por cada día laborable de asistencia al trabajo, a razón de 0,86 EUR diarios para el año 2015.

### Artículo 18. Plus Mantenimiento.

Los trabajadores que tengan a su cargo el mantenimiento y puesta a punto de alguna máquina, percibirán un plus de mantenimiento. A tal fin, cada máquina, tiene asignados unos puntos. El valor del punto queda fijado en 3,79 EUR para el año 2015.

### Artículo 19. Indemnización por enfermedad y accidente de trabajo.

La empresa complementará hasta el 90% de la base reguladora correspondiente, las prestaciones económicas de la Seguridad Social en los casos de enfermedad común y accidente no laboral. Este complemento se vera ampliado hasta el 100% en los casos de intervención quirúrgica derivada de enfermedad grave o accidente grave, siempre que el ingreso en clínica u hospital fuera superior a 48 horas. En los casos en que no sea necesaria la intervención quirúrgica y a petición del interesado, la representación de la empresa y la representación de los trabajadores/as se reunirán para establecer la concesión del complemento al 100%.

Las indemnizaciones por accidente de trabajo se complementarán por la empresa hasta el 100% de la base reguladora correspondiente. Si durante el curso de la enfermedad o accidente se aprecian irregularidades, tanto en la causa de la baja como en el comportamiento del enfermo, la empresa se reserva el derecho a recabar la actuación de los servicios médicos, que reconocerán al trabajador. Según el resultado de la revisión y teniendo en cuenta cuantos informes complementarios se puedan obtener, podrá la empresa, además de aplicar la sanción disciplinaria correspondiente, suspender la concesión del complemento, o en su caso, resarcirse de los complementos ya otorgados, si existe evidencia de engaño o mala fe. De las decisiones adoptadas en este sentido, la empresa informara al Comité.

Artículo 20. Horas extraordinarias y horas nocturnas. En caso de necesidades perentorias que puedan darse en periodos de consumo excepcional o en época de vendimia, de acuerdo con la normativa vigente, se trabajarán como horas extraordinarias las estrictamente necesarias, que tendrán el carácter de estructurales. El importe de las mismas para cada nivel salarial, figura en el anexo 1. Las horas realizadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, serán abonadas con un incremento del 30% sobre el precio de las normales, (salario mínimo de convenio + plus vinculación), o el de las extras.

### Capítulo V.

Jornada, calendario laboral, permisos.

### Artículo 21. Jornada, Horarios y Turnos.

Con carácter general, la jornada ordinaria será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.

Sin perjuicio de ello, durante la vigencia del presente Convenio, se acuerda la distribución irregular de la jornada en los términos que se indicarán en el calendario laboral para cada año.

Ambas partes se comprometen a negociar el calendario correspondiente a cada año durante el último trimestre del año anterior. En el calendario para cada año se concretará el alcance de la distribución irregular de la jornada.

En caso de no acordarse el calendario, la empresa podrá aplicar la distribución irregular del 5% de la jornada anual prevista en el artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores, así como las medidas que procedan según la normativa vigente.

En el Departamento de Producción el horario de trabajo será en régimen de turnos y a jornada continuada, en los siguientes términos:

Divendres, 4 de desembre de 2015

---

- El turno de mañana será de 6 a 14 h. y el de tarde de 14 a 22 h. En cada turno se dispondrá de 30 minutos de descanso, considerándose este tiempo de trabajo efectivo.
- Los turnos se realizarán de forma rotativa cada 15 días, excepto en las secciones donde se trabaje en turno fijo de tarde, que será de dos semanas de mañana y una de tarde.
- Los turnos sólo se podrán hacer siempre que sean por motivos de producción, es decir por trabajo de producción en línea.
- Todos los cambios de turnos se tendrán que avisar con una antelación mínima de tres días.
- Cuando un trabajador se cambie de sección se respetará el turno que traía de la sección de origen.
- Cuando por circunstancias de la producción la empresa lo considere podrá establecer el turno de 22 a 6 h., que tendrá carácter nocturno y voluntario. Las horas realizadas a partir de las 22 h. se abonarán con el plus de nocturnidad.
- Cualquier cambio que se haga de las condiciones indicadas tendrá que ser comunicado previamente al Comité de empresa.

En el resto de departamentos de la empresa el horario será el establecido actualmente. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, podrán establecer horarios distintos para adecuarlos a las particularidades y necesidades de cada departamento.

Reducción de jornada por guarda legal.

En los casos de reducción de jornada por guarda legal establecidos en la legislación vigente, los trabajadores y trabajadoras de Codorniu Sant Sadurní podrán ejercitar este derecho hasta que los menores cumplan los 13 años de edad.

Artículo 22. Calendario Laboral.

Se acuerdan 1.768 horas de trabajo para el año 2015. En la confección del calendario, que se elaborará entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, se respetarán las fiestas oficiales de la Generalitat y del Ayuntamiento. Todos los puentes y festivos para ajustar aquel número de horas de trabajo se disfrutarán dentro del primer semestre del año.

Si una vez confeccionado el calendario quedase un remanente de horas se podrán utilizar para faltar al trabajo por motivos particulares, con remuneración. El permiso se solicitara con la suficiente antelación al encargado de la sección. En casos imprevisibles o de reconocida urgencia, no se exigirá plazo de solicitud. El permiso se concederá siempre que no se perturbe el normal desenvolvimiento del trabajo de cada sección. Al final del año se liquidaran las horas sobrantes no disfrutadas como permiso.

Artículo 23. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho al disfrute, en concepto de vacaciones anuales retribuidas, de 30 días naturales y consecutivos. La empresa se reserva la facultad de fijar dos turnos de vacaciones según las necesidades de la producción, en los meses de julio y agosto. Caso de producirse esta necesidad se avisaría con la máxima antelación, procurando atender las circunstancias particulares de cada trabajador. En el caso de que algún trabajador se encuentre de baja por enfermedad o accidente al inicio de las vacaciones, tendrá derecho al disfrute de las mismas una vez cause alta. En tal caso, trabajador y empresa se pondrán de acuerdo para la fijación de la fecha.

Artículo 24. Permisos. se concederán permisos retribuidos en los siguientes casos:

a) Matrimonio del trabajador: quince días naturales.

b) Dos días en caso de nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de hasta 5 días.

Divendres, 4 de desembre de 2015

c) Consulta médica. En el caso de consulta médica forzosa que coincida con el horario de trabajo, se percibirá el salario del tiempo empleado, previa justificación, con un máximo de cinco horas por visita, y de hasta ocho horas si la visita requiere un desplazamiento a Barcelona.

d) Cumplimiento de un deber de carácter público, de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores.

e) Por cambio de domicilio: un día.

f) Para asistir a exámenes de enseñanza media, universitarios y profesionales: el tiempo suficiente.

El reconocimiento de permiso retribuido se solicitará por escrito, pudiendo exigirse la presentación de documentos justificativos. En cada caso se tendrán en cuenta las circunstancias familiares y personales del interesado.

### Artículo 25. Excedencias.

La empresa a petición escrita de los interesados, concederá excedencia voluntaria, a aquellos trabajadores que lleven un mínimo de 1 año al servicio de la misma y no podrán instar nueva solicitud hasta transcurridos cuatro años a contar del término de la última. La excedencia tendrá un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Formulada solicitud escrita de reingreso en la empresa, con una antelación no inferior a treinta días antes de la fecha del vencimiento se entenderá cumplimentado dicho requisito pero no podrá exigirse el reingreso hasta que haya plaza vacante. El trabajador que habiendo recibido notificación de la empresa para reincorporarse en una plaza vacante, si en el plazo de un mes contado desde la notificación no se reincorporase causará baja en la misma. La excedencia no podrá utilizarse para prestar servicios a empresas del mismo sector, salvo autorización escrita de Codorníu, SA El periodo de tiempo que dure la excedencia no será computable a ningún efecto laboral.

La empresa concederá una excedencia de 2 meses como mínimo y 3 años como máximo, con la reserva del puesto de trabajo, a los trabajadores que acrediten la necesidad de tener cuidado de un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad que no se pueda valer por el mismo, ya sea por accidente, enfermedad o por cuidado de hijos e hijas hasta los 10 años de edad. La duración de la excedencia que exceda del tiempo previsto en la legislación vigente no se computará a efectos de antigüedad del trabajador.

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

### Capítulo VI.

#### Complementos y otras retribuciones.

### Artículo 26. Complemento de Ayuda Familiar.

El complemento familiar de 0,91 EUR por cada hijo se mantendrá solo para los trabajadores afectados en su situación familiar de fecha 30 de junio de 1991, hasta cumplir los 18 años de edad de cada hijo en concordancia con el R.D. 356/1.991 de 15 de marzo.

### Artículo 27. Seguro de Vida e Invalidez.

A partir de la firma del presente convenio los trabajadores/as de Codorniu Sant Sadurní, dispondrán de un seguro de vida e invalidez absoluta, para el año 2012 en las siguientes cuantías:

Por muerte: 14.231,43 EUR.

Por invalidez: 14.231,43 EUR.

Este acuerdo lleva supeditado la retirada del Convenio colectivo del anterior art. 30: complemento de viudedad y orfandad, debiendo la empresa garantizar este complemento a todas las personas que en la actualidad lo vienen percibiendo.

### Artículo 28. Régimen de ayuda a la enseñanza.

Se concede una subvención equivalente al 50% de la cuota mensual escolar de los hijos de los trabajadores que cursen estudios, hasta la finalización del COU o la Formación Profesional de segundo grado. De cursar estudios fuera de la localidad de Sant Sadurní d'Anoia, se aplicará la misma norma, con la salvedad que el máximo compensable no podrá exceder de la mensualidad de la media de los centros escolares de Sant Sadurní d'Anoia.

Divendres, 4 de desembre de 2015

Para los trabajadores que cursen estudios de Graduado escolar, FP en las ramas de informática, administrativo, electricidad y electrónica, se concede una ayuda del 50% del importe del curso, con un máximo de 172,35 EUR, por curso.

### Artículo 29. Hijos Disminuidos.

A los trabajadores que tengan algún hijo impedido para cualquier trabajo y que sea reconocido por la Seguridad Social como discapacitado, la empresa les concederá, en concepto de ayuda, la cantidad de 119,47 EUR por mes para el año 2015.

### Artículo 30. Premio de Iniciativas y Sugerencias.

Todo trabajador podrá comunicar directamente a la dirección de la empresa cualquier iniciativa o sugerencia de tipo personal que represente una mejora en los métodos de trabajo, aumento de productividad, mayor seguridad etc. A tal fin, la empresa pondrá a disposición de los trabajadores los impresos adecuados para explicar y desarrollar su idea, pudiendo la dirección convocar al trabajador para que amplíe o aclare la idea o sugerencia formulada. En caso de aceptarse la idea o sugerencia se premiará al autor con 101,06 EUR y si fuese puesta en práctica con resultados satisfactorios, se entregará, por una sola vez, el importe del 25% del ahorro del trabajo, tiempo o materiales conseguidos con la sugerencia en un período de 6 meses, sin limitación práctica alguna. La dirección dará cuenta al Comité de empresa de los premios concedidos.

### Artículo 31. Premio Medalla de Plata.

Los trabajadores que lleven prestando sus servicios a la empresa un período de 25 años, tendrán derecho a la concesión del premio medalla de plata que se entregará juntamente con una placa y 2.794,03 EUR en efectivo, para el año 2015.

### Artículo 32. Préstamo de Ayuda Personal.

Se establece un sistema de préstamos destinados a ayudar al trabajador/a a cubrir necesidades y gastos que puedan derivarse de necesidades familiares como compra de vivienda, reformas de la vivienda, enfermedades de familiares de hasta primer grado de afinidad y consanguinidad. Los préstamos se otorgarán en la cuantía solicitada, hasta un límite de 10.096,38 EUR para el 2015, sin perjuicio de conceder preferencia a los trabajadores que soliciten cantidades menores. El plazo de devolución será de 7 años y por trimestres naturales vencidos, devengando el interés legal del Banco de España, (para el año 2015 es del 3,5%) fijado en los presupuestos generales del estado. Teniendo en cuenta que si algún año no se fija el nuevo porcentaje se aplicará el último conocido.

Se podrá conceder un segundo préstamo una vez transcurridos 10 años desde la concesión del primer préstamo, en las mismas condiciones que el primero, y en casos muy justificados antes de transcurridos los 10 años.

## Capítulo VII.

### Artículo 33. Régimen de Disciplina-Norma General.

En la materia relativa a faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en las normas legales de aplicación.

### Artículo 34. Consideración específica de faltas de asistencia.

Las faltas de asistencia que no motiven derecho a retribución, llevarán consigo el descuento en el salario de la cantidad equivalente a lo que la empresa tenga que abonar por cuotas de Seguridad Social correspondientes a los días de ausencia.

### Artículo 35. Despidos.

Con independencia de aquellos casos en que proceda el despido con arreglo a la legislación vigente, la empresa podrá acordarlo, sin que venga obligada a aplicar otra sanción menor en los casos que se detallan a continuación:

- a) Faltar diez días al trabajo, injustificadamente, en un período de seis meses.
- b) Faltar a la puntualidad ocho veces en un mes, catorce en tres meses o veinte en seis meses.



Divendres, 4 de desembre de 2015

---

- c) La indisciplina, desobediencia o inatención a los compañeros de trabajo o la anomalía en la prestación de éste.
- d) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo, durante 10 días en un período de seis meses.
- e) La embriaguez habitual, públicamente advertida, en el centro de trabajo.
- f) Organizar reiteradamente riñas pendencieras con los compañeros de trabajo, bastando una sola vez cuando se produjeran lesiones, daños en las instalaciones o notoria interrupción del trabajo.
- g) La infidelidad a la empresa, bien por prestar servicios en empresa competidora, revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, bien por difamar u ofender gravemente y en público a la empresa o a sus directivos.

Artículo 36. Faltas Leves.

Tendrán la consideración de leves, las siguientes faltas:

- a) Faltar un día al trabajo, sin permiso ni previo aviso, ni causa que lo justifique.
- b) Tres faltas de puntualidad, sin justificación seria, en el plazo de un mes.
- c) No cursar el aviso correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, teniendo en cuenta circunstancias especiales.
- d) El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, y el trasladarse de una sección a otra sin autorización.
- e) Pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas y herramientas de trabajo y materiales.
- f) La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio en materias leves.
- g) La falta de limpieza e higiene personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
- h) Comer durante las horas de trabajo, en el lugar de actividad.
- i) La falta de respeto, en materia leve, a los superiores o compañeros de trabajo.
- j) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y el retraso en la entrega de altas y bajas de enfermedad o accidente.
- k) La continuada u habitual falta de aseo y limpieza de la índole que sea y que produzca queja justificada en sus compañeros de trabajo.

Artículo 37. Faltas graves.

Tendrán esta consideración las siguientes faltas:

- a) La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes.
- b) Cinco faltas de puntualidad en un mes.
- c) La falta de dos días al trabajo, sin permiso ni previo aviso, ni causa que lo justifique.
- d) El incumplimiento de la norma en materia de seguridad en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materias, instalaciones y edificios.
- e) La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo, cuando se produzca sin escándalos para los demás.
- f) La voluntaria disminución y baja de calidad del trabajo.
- g) El empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo, en cuestiones ajenas al mismo.
- h) Las injurias graves proferidas contra personas en el centro de trabajo.

Divendres, 4 de desembre de 2015

---

- i) La embriaguez no habitual durante el trabajo.
- j) El silenciar la comisión de actos constitutivos de falta o delito.
- k) Abandonar el recinto de trabajo o ausentarse del mismo sin autorización.

### Artículo 38. Faltas muy Graves.

Se consideran como muy graves las siguientes faltas:

- a) La reiteración en falta grave en el período de un año.
- b) La falta al trabajo durante seis días sin que el trabajador se haya comunicado con la empresa para exponer los motivos graves y justificados que lo motivan.
- c) La reiteración en faltas de puntualidad, pese a las sanciones impuestas por este motivo.
- d) La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o robo tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros, dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la empresa.
- e) Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas a primeras materias, productos elaborados o en curso de elaboración, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- f) La indisciplina o desobediencia a los superiores, así como la inducción a dichas indisciplinas o desobediencias cuando revista especial gravedad, y el abuso de autoridad.
- g) La participación directa o indirecta, en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal.
- h) La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
- i) El abandono del trabajo, sin aviso, en puesto de responsabilidad.
- j) La disminución voluntaria y continuada de rendimiento durante cinco días en el período de seis meses.
- k) La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa, dentro y fuera de las horas de trabajo.
- l) Sustraer o beber vino o cava en período de elaboración o en depósito.

### Artículo 39. Sanciones.

Una vez conocida la falta, y previa comprobación de las circunstancias concurrentes en cada caso, la dirección de la empresa podrá imponer las siguientes sanciones:

Por faltas leves.

Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de un día de trabajo y haber.

Por faltas graves.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días, inhabilitación por plazo no superior a un año para pasar a categoría superior.

Por faltas muy graves.

Suspensión de empleo y sueldo por más de 15 días hasta 60. Inhabilitación para pasar a categoría superior, pérdida temporal de categoría y despido.

De las sanciones que se impongan se informara al Comité de empresa.

Divendres, 4 de desembre de 2015

---

### Artículo 40. Prescripción.

La sanción de las faltas de los artículos precedentes, prescribirán, las leves a los diez días, las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

### Capítulo VIII.

#### Artículo 41. Acción Sindical.

Se reconoce a los trabajadores las garantías concedidas en el ET. Asimismo, y para la celebración de asambleas se estará a lo dispuesto en el mencionado ET.

Para sus representantes las horas sindicales, concedidas de acuerdo a la legislación vigente serán acumulables por trimestres, en uno o varios miembros del Comité de empresa, para el cumplimiento de sus funciones de representación y previa comunicación a la empresa.

#### Artículo 42. Comisión Paritaria.

Para interpretar las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente convenio, se crea una comisión paritaria que estará compuesta por tres representantes de cada parte. Se designa, en representación de la empresa, a Montserrat López López, Jordi Ratera y David Campos. En representación de los trabajadores se nombra a Francesc X. Pujol Font, Francisco Ruiz Cruces y Antonio Cruces Naranjo.

Conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir tras el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores. En tal supuesto, tras el transcurso del plazo máximo de negociación previsto en el citado precepto sin alcanzarse un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando la Comisión no hubiera alcanzado un acuerdo en los aspectos referidos al presente párrafo, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña.

El plazo máximo de actuación de esta comisión será de 15 días naturales.

#### Artículo 43. Derecho Supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Convenio de vinos espumosos y cavas de Cataluña, así como todo lo previsto en el ET, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes.

### Capítulo IX.

#### Artículo 44. Salud Laboral y Prevención de Riesgos Psicosociales.

##### I. Participación y representación.

##### 1. Delegados/as de Prevención.

El procedimiento de entrega de documentación al comité de seguridad y salud, el tipo de documentación, y los plazos de entrega de la misma, serán acordados por el comité de seguridad y salud, incorporándose al procedimiento de entrega de documentación a comité de seguridad y salud. La empresa pondrá a disposición de los delegados/as de prevención la documentación detallada en referido procedimiento.

##### 2. Comité de Seguridad y Salud.

Las competencias y facultades del comité de seguridad y salud serán las que establezca el art.39 de la Ley 31/95 de PRL y el artículo 16 de la Ley 54/2003, así como todo lo que se detalle en el reglamento de funcionamiento interno del propio comité de seguridad y salud.

Divendres, 4 de desembre de 2015

---

A dicho reglamento se anexará un apartado específico referente a la constitución de grupos de trabajo, para abordar, trabajar y/o hacer seguimiento de la actividad preventiva, en todos aquellos casos y momentos del proceso de intervención preventiva en que así lo decida, aprobado por el mismo comité.

En relación con la coordinación de actividades preventivas con empresas de contrata, subcontrata y autónomos, la empresa facilitará al CSS la documentación relativa a la información sobre las empresas de contrata, subcontrata y autónomos, antes del inicio de su actividad y cuando se produzca cambio de las condiciones de trabajo que pueda provocar riesgo, cuando se hayan producido situaciones de emergencia o cuando se produzcan accidentes de trabajo. El tipo de información que debe contener el documento, que será acordado por el Comité de Seguridad y Salud, es la que se detalla en el Procedimiento para la coordinación de actividades preventivas.

En lo referente a la salud laboral y prevención de riesgos laborales, se estará supeditado a los acuerdos del comité de seguridad y salud.

Participación de los trabajadores.

La participación directa de los trabajadores y trabajadoras es una condición imprescindible en la prevención de los riesgos laborales. La implicación activa de los trabajadores y trabajadoras es básica para una prevención eficaz puesto que son los protagonistas directos de los cambios.

El CSS de Codornú, SA priorizará las metodologías y actuaciones que planteen mecanismos de participación de la plantilla válidos y fiables en la obtención de datos, en la determinación del origen de las exposiciones, así como en la propuesta y priorización de las medidas preventivas.

Cuando el CSS lo considere oportuno, se utilizará el procedimiento de los círculos de prevención para desarrollar la participación de los trabajadores y trabajadoras. El funcionamiento interno de los círculos de prevención se desarrollará en un procedimiento concreto que deberá aprobar el comité de seguridad y salud.

II. Vigilancia de la salud.

3. Los/as trabajadores/as de Codornú, SA tienen derecho a una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que estén expuestos, por ello se aplicarán los protocolos más idóneos de vigilancia de la salud de los trabajadores en todos y cada uno de los puestos de trabajo y se confeccionará un historial médico laboral de cada uno/a de los/as trabajadores/as.

4. El CSS acordará el procedimiento de realización, así como los protocolos específicos, de las revisiones médicas específicas de vigilancia de la salud. Las revisiones médicas específicas para la vigilancia de la salud serán en relación a los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.

5. El método necesario para llevar a cabo la vigilancia de la salud está descrito en el documento Procedimiento de coordinación de Vigilancia de la Salud. El diseño, coordinación y seguimiento de dicho protocolo lo efectúa el Servicio de Prevención de Codornú, SA y debe ser aprobado por el CSS.

6. Cuando como resultado del examen médico derivado de la vigilancia de la salud en relación con la aptitud del trabajador para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador o trabajadora sea informado como no apto para su trabajo habitual, se dará prioridad en la intervención sobre las condiciones de trabajo, y, si no es factible, se valorará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo respetando las reglas y los criterios de los supuestos de movilidad funcional.

7. Los resultados de la vigilancia de la salud realizada por los servicios de prevención así como de los realizados por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador, tal como establece taxativamente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

III. Condiciones de trabajo y prevención de riesgos.

8. Evaluaciones de riesgos.

8.1. El procedimiento y los diversos métodos de realización de las evaluaciones de riesgos y consiguiente planificación de la acción preventiva serán acordados por el CSS, y expresados y aprobados en el Procedimiento para la Evaluación de Riesgos.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 4 de desembre de 2015

8.2. Una vez obtenidos los resultados de las diferentes evaluaciones de riesgo, la planificación de la actividad preventiva, será acordada por el CSS.

9. Riesgos Psicosociales.

9.1. En cumplimiento de la LPRL (art. 4.7.d) y del RSP (arts. 18.2.a, 34.c. y anexo VI) los riesgos psicosociales deben ser objeto de intervención preventiva y como los demás riesgos, deben ser evitados, evaluados y combatidos en su origen (arts. 14 y 15 LPRL).

9.2. La evaluación de los riesgos psicosociales y sus consiguientes actualizaciones en la empresa Codorníu, SA se realizarán con el método CoPsoQ (Istas 21, psqcat21), no obstante el comité de seguridad y salud podrá determinar cualquier otro método que crea más apropiado.

9.3. Se priorizarán las medidas preventivas que eliminen el riesgo en origen, eliminen y de no ser posible reduzcan la exposición a más de un riesgo, eliminen y de no ser posible reduzcan las desigualdades, y cuyo impacto para el empleo sea positivo o indiferente. Se evitarán propuestas que mejoren la situación de exposición a un riesgo, generando o agravando la exposición a otro.

9.4. En lo relativo a los riesgos psicosociales se seguirá lo acordado y realizado por el grupo de trabajo de riesgos psicosociales.

ANEXO UNO.

|               | Salario diario Convenio | Mes de 30 días | Horas Extras | Plus Festivo | Pagas Extraordinarias |
|---------------|-------------------------|----------------|--------------|--------------|-----------------------|
| Nivel A-1     | 54,81                   | 1644,30        | 14,04        | 14,33        | Salario + antig.      |
| Nivel A       | 56,08                   | 1682,40        | 14,51        | 14,81        | Salario + antig.      |
| Nivel B       | 56,98                   | 1709,40        | 15,07        | 15,34        | Salario + antig.      |
| Nivel C       | 57,93                   | 1737,90        | 15,56        | 15,87        | Salario + antig.      |
| Nivel D       | 58,85                   | 1765,50        | 16,10        | 16,41        | Salario + antig.      |
| Nivel D-1     | 58,85                   | 1765,50        | 16,51        | 16,83        | Salario + antig.      |
| Pinches 16 a. | 52,06                   | 1561,80        | 12,49        | 12,73        | Salario + antig.      |
| Pinches 17 a. | 52,61                   | 1578,30        | 13,01        | 13,28        | Salario + antig.      |

Técnicos y administrativos.

| Categoría                 | Salario anual |
|---------------------------|---------------|
| Auxiliar subalterno       | 16.461,27     |
| Ordenanza y Conserje      | 20.866,63     |
| Auxiliar Administrativo   | 21.931,24     |
| Oficial 2ª Administrativo | 23.896,73     |
| Oficial 1ª Administrativo | 28.676,09     |
| Auxiliar Técnico          | 31.065,76     |
| Encargado                 | 35.845,10     |
| Jefe de Departamento      | 35.844,10     |
| Técnico                   | 37.039,94     |
| Director                  | 41.819,29     |

Se establece el precio de la hora extraordinaria para cada una de las categorías del personal técnico y administrativo, según la siguiente tabla.

| Categoría                 | Horas extras |
|---------------------------|--------------|
| Auxiliar subalterno       | 14,00        |
| Ordenanza y Conserje      | 14,00        |
| Auxiliar Administrativo   | 14,00        |
| Oficial 2ª Administrativo | 14,00        |
| Oficial 1ª Administrativo | 16,22        |
| Auxiliar Técnico          | 17,58        |
| Encargado                 | 20,28        |
| Jefe de Departamento      | 20,28        |
| Técnico                   | 20,95        |

Divendres, 4 de desembre de 2015

## ANEXO DOS.

### Plus de Vinculación.

|                             | EUR/día | Mes de 30 días |
|-----------------------------|---------|----------------|
| A la iniciación del 6º año  | 3,39    | 101,70         |
| A la iniciación del 8º año  | 4,06    | 121,80         |
| A la iniciación del 10º año | 4,85    | 145,50         |
| A la iniciación del 13º año | 5,74    | 172,20         |
| A la iniciación del 16º año | 6,68    | 200,40         |
| A la iniciación del 19º año | 7,57    | 227,10         |

### Plus de Calificación.

|                       | EUR/hora |
|-----------------------|----------|
| Trabajos de Grado I   | 0,30     |
| Trabajos de Grado II  | 0,34     |
| Trabajos de Grado III | 0,40     |
| Trabajos de Grado IV  | 0,47     |
| Trabajos de Grado V   | 0,55     |
| Trabajos de Grado VI  | 0,61     |
| Trabajos de Grado VII | 0,70     |

## ANEXO TRES.

### 1. Trabajo Nivel Superior.

Los grupos salariales existentes, quedan asimilados a los grados de calificación siguientes:

| Grupo Salarial | Grado de Calificación |
|----------------|-----------------------|
| Pinches        | I                     |
| A-1            | I                     |
| A              | II                    |
| B              | III                   |
| C              | IV                    |
| D              | V, VI y VII           |

El plus de trabajo nivel superior consiste en abonar el importe de la diferencia entre el grado de calificación de su grupo salarial y el grado de calificación efectivamente realizado.

### 2. Jubilación parcial con contrato de relevo.

Mantenimiento a partir del año 2015 del sistema de jubilación parcial y contratos de relevo según normativa vigente durante el año 2012 y en los términos establecidos en el anterior convenio.

A partir del año 2013, se acuerda el mantenimiento de este sistema que se adecuará a partir del 1 de enero de 2013 a la ley 27/2011 de 1 de agosto.

A tales efectos se considerarán las siguientes condiciones:

- Cada trabajador interesado tendrá que solicitarlo por escrito a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 6 meses a la fecha en que interese acceder a la situación de jubilación parcial, los trabajadores con titulación y calificación especializada deberán solicitarlo con un año de antelación.

- Respecto a las solicitudes que cumplan los requisitos anteriores, la dirección de la empresa deberá acceder a la petición de jubilación parcial (con el mismo % de reducción de salario que de jornada) y contratará a otro empleado bajo la modalidad temporal de contrato de relevo. Respecto a la contratación del relevista, la dirección de la empresa determinará la totalidad de las condiciones de contratación respetando siempre lo establecido en el Convenio colectivo.

Divendres, 4 de desembre de 2015

---

- La empresa deberá preavisar al trabajador con un mínimo de 30 días de antelación previos a la incorporación al trabajo.
- En cualquier caso, al trabajador jubilado parcialmente se le asignarán funciones acordes con su categoría y experiencia profesional.
- El jubilado parcial reducirá su jornada en un 75% y, por tanto, quedará en un 25% de jornada efectiva de trabajo.
- El contrato de relevo será por tiempo determinado (vinculado a la jubilación parcial) y al 75% de jornada, salvo acuerdo distinto entre las partes.
- Las jornadas, parciales tanto del relevado como del relevista, se distribuirán de forma irregular y preferentemente en los meses de mayor actividad productiva, según lo establecido en los calendarios laborales acordados para cada uno de los años, es decir entre julio y diciembre. Fuera de este periodo se establecerá de mutuo acuerdo entre las partes.
- Ante cualquier modificación de la ley 27/2011 de 1 de agosto, las partes se comprometen a renegociar el sistema de jubilación parcial con contrato de relevo, valorando las nuevas condiciones que legalmente pudieran establecerse.

Barcelona, 2 de novembre de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès