

Dimarts, 1 de desembre de 2015

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

*RESOLUCIÓ de 24 de novembre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de licors de la província de Barcelona per a l'any 2015 (codi de conveni núm. 08001745011994)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector 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 22 d'octubre de 2015, i de conformitat amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, la Resolució EMO/1839/2015, de 31 de juliol, d'avocació i assignació temporal de determinades funcions dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a la Catalunya Central en els Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de licors de la província de Barcelona per a l'any 2015 (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*.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DE LICORS DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA, PER A L'ANY 2015.

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 2015.

Dimarts, 1 de desembre de 2015

---

La durada del Conveni serà per 1 any, de l'1 de gener de 2015 fins al 31 de desembre de 2015, 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 denuncia.

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'obrers, 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. Atinent 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, perdre 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.

Dimarts, 1 de desembre de 2015

Condicions econòmiques.

Article 7.

Per l'any 2015 l'increment serà de l'1%.

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 extra salarial 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.

Dimarts, 1 de desembre de 2015

---

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 meritara 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 despenyi, passaran a ser els establerts en conveni, sense perjudici que pugui l'empresa acollir-se a un nou despenyi.

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.

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.

Dimarts, 1 de desembre de 2015

---

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.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal que impossibiliti al treballador de gaudir totalment o parcialment durant l'any natural corresponent, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagi transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat.

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 sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

Si per aquest motiu el treballador necessita fer un desplaçament, el termini serà de 4 dies, si el desplaçament és de més de 100 km. el permís serà de cinc dies en comptes de 4.

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.

Dimarts, 1 de desembre de 2015

f) El temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació del part, En el cas d'adopció o acolliment, o guarda amb fins d'adopció, per a l'assistència a les perceptives sessions d'informació i preparació i per la realització dels perceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, sempre que s'hagin de realitzar durant la jornada de treball.

g) 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. La duració d'aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples. Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin.

h) 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.

i) 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 comportar-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.

j) 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.

k) 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.

l) Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directament un menor de 12 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.

Dimarts, 1 de desembre de 2015

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la duració d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra infermetat greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga duració i requereixi la necessitat de la seva cura directe, continu i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut u òrgan administratiu sanitari de la CCAA corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

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.

m) Els treballadors que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes de terrorisme tindran els drets indicats en l'art. 37.7 de l'Estatut dels treballadors.

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.

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.

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 anys 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 any, 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.



Dimarts, 1 de desembre de 2015

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.

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.



Dimarts, 1 de desembre de 2015

---

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 què 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 aconseguís 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.

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.  
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.

Dimarts, 1 de desembre de 2015

---

### 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.

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.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 1 de desembre de 2015

### Article 42.

El present Conveni ha estat negociat entre les centrals sindicals UGT i CCOO i la Unió de Licoristes de Catalunya (Via Laietana nº 32 4ª planta 08003 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.

### Disposició transitòria.

Pel que fa 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.

### TAULA DE RETRIBUCIONS PER A 2015.

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	1.630,18	8,47	763,54	1.630,18
<b>Titulats</b>				
a) Títol Superior	1.599,59	8,47	747,27	1.599,59
b) Títol Mig	1.397,48	8,47	639,76	1.397,48
c) Títol Inferior	1.323,90	8,47	600,66	1.323,90
<b>No titulats</b>				
a) Encarregat General	1.281,05	8,47	577,87	1.281,05
b) Encarregat Laboral	1.189,11	8,47	528,98	1.189,11
<b>Administratius</b>				
a) Cap Superior	1.630,18	8,47	763,54	1.630,18
b) Cap de 1ª	1.311,67	8,47	594,14	1.311,67
c) Cap de 2ª	1.207,50	8,47	538,77	1.207,50
d) Oficial de 1ª	1.078,88	8,47	470,38	1.078,88
e) Oficial de 2ª	1.017,61	8,47	437,78	1.017,61
f) Auxiliar	941,64	8,47	395,46	941,64
g) Aspirants 16-17 anys	656,27	4,52	258,62	656,27
<b>Comercials</b>				
a) Cap Superior	1.630,18	8,47	763,54	1.630,18
b) Cap de Vendes	1.311,67	8,47	594,14	1.311,67
c) Inspector de Vendes	1.207,50	8,47	538,77	1.207,50
d) Corredor o Viatjant	1.078,88	8,47	470,38	1.078,88
<b>Obrers</b>				
Capatàs Celler-Fàbrica	1.117,62	8,47	488,44	1.117,62
Nivell A	1.059,71	8,47	458,49	1.059,71
Nivell B	1.009,47	8,47	431,21	1.009,47
Nivell C	986,86	8,47	417,90	986,86
Nivell D	986,86	8,47	411,59	986,86

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 1 de desembre de 2015

Categories	Salari conveni Colum.A -Mensual	Plus assistència Colum.B -Diari	Antiguitat Columna C -Mensual	Pagues juny i Nadal Columna D -Mensual
<b>Aprenents</b>				
Aprenents 16-17 anys	656,27	4,52	265,18	656,27

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, 24 de novembre de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès