RESOLUCIÓ de 18 de desembre de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bodegas Jaume Serra, SLU, per als anys 2017-2020 (codi de conveni núm. 08102451012018)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bodegas Jaume Serra, SLU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 13 de juliol de 2017, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bodegas Jaume Serra, SLU, per als anys 2017-2020 (codi de conveni núm. 08102451012018) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA BODEGAS JAUME SERRA, SLU, PARA LOS AÑOS 2017-2020

Capítulo 1
Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito aplicación, funcional y personal*

El presente Convenio colectivo será de aplicación y obligación a la sociedad mercantil Bodegas Jaume Serra, SLU y a sus trabajadores.

Artículo 2. *Vigencia*

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, incluidos los económicos, a partir del 1 de enero de 2017.

Artículo 3. *Duración y prórrogas*

La duración del presente Convenio es de 4 años, es decir desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio 3 meses antes de la finalización de su vigencia. Para que la denuncia sea definitiva se deberá hacer mediante comunicación escrita a la otra parte, dicha comunicación deberá registrarse en el Departamento correspondiente de la Generalidad de Cataluña.

En el caso de no producirse la denuncia, el Convenio se prorrogará en sus efectos normativos perdiendo vigencia los obligacionales.

Artículo 4. *Compensación y absorción*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 22-2-2019 | CVE 2019005748 | Pàg. 1-10 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Las mejoras establecidas en este Convenio colectivo compensan y absorben en su totalidad, todos aquellos beneficios o cualesquiera conceptos retributivos existentes por disposición legal, iniciativa privada o cualquier otro origen.

Artículo 5. *Comisión Mixta*

Se establece una Comisión Mixta cuyas funciones serán:

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos.
b) Las de interpretación y aplicación de los pactos.
c) Las de seguimiento del conjunto de acuerdos.

La Comisión estará integrada paritariamente por 3 representantes de cada una de las partes firmantes del presente Convenio colectivo.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Capítulo 2
Clasificación profesional

Artículo 6. *Principios rectores*

A partir del día primero de mes siguiente a la fecha de firma el Convenio se procederá por la dirección a la reclasificación profesional de los trabajadores que actualmente prestan servicios en la empresa de conformidad con las funciones que efectivamente realicen.

Se garantiza, en función de la experiencia adquirida, que los trabajadores actualmente contratados, en cualquier caso, se encuadrarán como mínimo en el grupo 1.

De la reclasificación así operada se dará cuenta a la Comisión Mixta del Convenio.

Artículo 7. *Clasificación del personal*

En función de las aptitudes profesionales, experiencia, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales con los contenidos específicos que los define.

La adscripción a los grupos podrá estar, o no, en función de la titulación que tenga el trabajador, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo que, en cualquiera que fuese el grupo, podrá implicar incomodidad o esfuerzo físico.

Grupo profesional 3:

Titulación a nivel de escuela superior o facultades y/o formación práctica equivalente, adquirida en el ejercicio de la profesión. La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. Entre sus responsabilidades figura la formación de las personas que estén bajo su dependencia, actúa con alto grado de autonomía sobre uno o más sectores de la empresa, partiendo de directrices muy amplias.

Grupo profesional 2:

Titulación de grado medio o conocimientos a nivel de bachiller superior, formación profesional de grado superior o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, puede coordinar el trabajo de un equipo asesorando o solucionando los problemas que se le planteen, y realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión u oficio y responsabilizándose del trabajo ejecutado.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 22-2-2019 | CVE 2019005748 | Pàg. 2-10 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Grupo profesional 1:

Conocimientos a nivel de formación profesional básica o media o graduado escolar, combinados con una formación práctica en las labores propias de la empresa, los trabajos pueden requerir alguna iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica y funcional.

Grupo profesional 0: Conocimientos a nivel de formación profesional o graduado escolar. Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total. Por las específicas funciones formativas y de consolidación del trabajo, habida cuenta de la importancia que tiene la labor de producción y fabricación de cavas y vinos en Jaume Serra, la permanencia del trabajador en este específico grupo será de 24 meses de trabajo efectivo y continuado, ascendiéndose después de forma automática al grupo profesional 1.

Ambas partes acuerdan presentar a la Comisión Mixta Paritaria aquellos casos conflictivos de clasificación de categoría. La Comisión Mixta Paritaria resolverá los casos que se presenten en un término máximo de 2 meses.

Artículo 8. *Discapacitados*

El contrato para la formación con trabajadores/as discapacitados/as, se podrá celebrar sin límite de edad máxima cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social que prevé la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los que casos que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

Capítulo 3
Condiciones económicas

Artículo 9. *Regulación salarial*

El sistema retributivo que se establece en el Convenio sustituye totalmente el régimen salarial que de derecho o de hecho se aplicase en la empresa con anterioridad.

Así y durante la vigencia del Convenio colectivo, los incrementos salariales a los que los trabajadores tengan derecho vendrán marcados de conformidad con la prima de producción que se indica en la disposición adicional del Convenio colectivo.

Durante la vigencia del Convenio los salarios base de grupo, definidos de conformidad con lo establecido en el presente Convenio serán los siguientes:

Salario base año 2107 con pagas extraordinarias:

Grupo 1	20.178,12 EUR
Grupo 2	25.000 EUR
Grupo 3	30.000 EUR

Estos salarios incluyen el abono tanto de vacaciones como de pagas extraordinarias.

Artículo 10. *Plus de nocturnidad*

Se establece un plus de nocturnidad consistente en 1,56 EUR brutos por hora trabajada en horario comprendido entre las 22.00 horas y las 06.00 horas, salvo que el trabajo fuese nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 11. *Gratificación de junio y Navidad*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 22-2-2019 | CVE 2019005748 | Pàg. 3-10 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Los trabajadores/as tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán entre el 24 y 30 de junio y entre el 20 y 24 de diciembre, de conformidad con lo definido en el artículo 9 de este Convenio.

Artículo 12. *Ayudas sociales*

La empresa deberá pagar al trabajador/a la cantidad de 167,06 EUR mensuales por cada hijo/a disminuido/a, físico o psíquico, que esté a su cargo.

La empresa abonará una ayuda escolar de 197,70 EUR/año por cada trabajador/a con hijo o hija en edad de escolarización obligatoria (a partir de los 3 años) y previa justificación adecuada. Esta ayuda se abonará durante el mes de septiembre de cada año.

Artículo 13. *Indemnización por accidente laboral, enfermedad profesional y enfermedad común*

A partir del primer día de baja por tales motivos, las empresas complementarán las correspondientes prestaciones de pago delegado de la Seguridad Social con la cuantía necesaria a fin de que el trabajador afectado perciba el 100% del salario base de nivel.

Artículo 14. *Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, las han de notificar mensualmente a la autoridad laboral, al efecto de la cotización correspondiente, de forma conjunta la empresa y la representación legal de los trabajadores. Se establece durante la vigencia del Convenio colectivo un importe por cada hora extraordinaria de 14,54 EUR brutos/hora extraordinaria.

Capítulo 4
Jornada y calendario laboral

Artículo 15. *Jornada*

La jornada de trabajo efectivo anual exigible será de 1.800 horas/año que podrán ser distribuidas, con respeto a los descansos semanales, entre jornadas y festivos, de lunes a domingo.

La dirección de la empresa y la representación de los trabajadores/as, acuerdan la posibilidad de distribuir esta jornada de forma irregular de modo y manera que se garantice en cualquier caso el descanso entre jornadas y su posible acumulación en la realización de jornadas de trabajo de hasta 12 horas.

En estos casos, es decir, en turnos de trabajo en los que se realicen jornadas de hasta 12 horas, se respetará el descanso entre jornadas que no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo y se acumularán los descansos de modo y manera que los trabajadores así adscritos a un turno de 12 horas podrán descansar un mínimo de 3 días por semana.

Sistema de trabajo en turnos: aquellos trabajadores que se encuentren adscritos al sistema de trabajo en turnos de 12 horas de trabajo/día, sin perjuicio del sistema de descanso compensatorio, percibirán 150 EUR/brutos por mes efectivamente trabajado en el sistema de trabajo de 12 horas diarias definidas en este artículo. En este pago mensual se entiende prorrateada la compensación a la que el trabajador que preste servicios en este sistema pueda tener derecho durante el tiempo de vacaciones.

Artículo 16. *Calendario laboral*

El calendario se elaborará de común acuerdo entre empresa y trabajadores/as dentro de los 2 meses siguientes a la publicación del correspondiente calendario laboral oficial.

El horario se publicará con carácter semanal en lugar visible.

Artículo 17. *Vacaciones*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 22-2-2019 | CVE 2019005748 | Pàg. 4-10 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Los trabajadores/as afectados/as por el Convenio tendrán derecho al disfrute de 22 días laborables de vacaciones en el año 2017.

A partir del ejercicio 2018 los trabajadores que hubiesen prestado servicio durante todo el ejercicio tendrán derecho a 23 días laborables de vacaciones.

Las vacaciones se fijarán de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador y como mínimo éste podrá disfrutar de un mínimo de 10 días laborables continuados que, siempre que la producción lo permita, se distribuirán en los meses de julio y agosto. Siempre y cuando la normal salida de la producción lo permita este periodo será de hasta 15 días laborables continuados.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan 2 meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 18. *Permisos*

a) En general, se estará a lo establecido al respecto en el Real decreto legislativo vigente (Estatuto de los trabajadores 2/2015).

Siempre con previo aviso y justificación el trabajador/a podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos siguientes:

b) Por nacimiento de un hijo/a o adopción legal del mismo: dos días. En el caso de que la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto, el permiso puede llegar a ser de hasta 4 días.

c) Primera comunión o matrimonio de hijos/as y hermanos/as cuando se celebre en días laborables: 1 día.

d) Caso de consulta médica forzosa fuera de la localidad, se abonará el salario del día como trabajado.

e) Hospitalización justificada de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días.

f) Enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos e hijos/as: de 3 a 5 días naturales, según distancia.

g) Las horas laborales empleadas en la revisión del carné de conducir, así como los gastos que ello produzca correrán a cargo de la empresa en el caso de que dicho carné sirva para prestar el servicio de conductor en la empresa.

h) Para acompañar al médico, por motivo justificado, al cónyuge o persona con quien se conviva (debidamente acreditado mediante certificado de convivencia) y a parientes en primer grado de consanguinidad, se dispondrá de 1 día.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 22-2-2019 | CVE 2019005748 | Pàg. 5-10 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

i) Cada trabajador/a dispondrá de 1 día al año para asuntos personales sin necesidad de justificación, debiendo avisar a la empresa con una antelación mínima de 72 horas.

Artículo 19. *Excedencias*

A petición de los trabajadores/as, la empresa otorgará excedencias laborales a los mismos dentro de los términos previstos en el presente artículo.

Las condiciones para la concesión de excedencias, efectos y demás circunstancias son las que se regulan en los arts. 45 y 47 del Estatuto de los trabajadores y normativa de aplicación.

Capítulo 5

Artículo 20. *Contratación*

En materia de contratación las partes estarán a lo previsto en el Convenio colectivo del cava y vinos espumosos de Cataluña.

Capítulo 6

Artículo 21. *Jubilación parcial con contrato de relevo*

Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, que reúnan los requisitos establecidos en el RD 1131/2002, tendrán el derecho a acceder a la jubilación parcial.

Cada trabajador/a interesado/a 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/as 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 porcentaje 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.

El porcentaje de reducción de jornada será el máximo permitido legalmente, salvo que empresa y trabajador/a acuerden un porcentaje inferior.

En cuanto a la jornada de trabajo a realizar por el trabajador/a jubilado, la empresa determinará el horario a realizar, ajustándose a los siguientes parámetros.

La jornada efectiva a realizar se prestará durante las campañas de verano, vendimia y Navidad. En cada período de actividad, la jornada será la ordinaria de la empresa y, por tanto, no será posible fijar días de trabajo intermitentes o aislados. Para el personal administrativo, así como de titulación y calificación especializada, estos períodos se abren durante todo el año debiendo acordar con la empresa al inicio de cada año en que período efectuará su jornada. Para los trabajadores/as de producción la empresa fijará cada año en cuál de los tres periodos citados más arriba debe realizar su jornada. En caso de acuerdo con el trabajador se podría fijar un período distinto.

La empresa deberá avisar al trabajador/a con un mínimo de 30 días de antelación previos a la incorporación al trabajo.

En cualquier caso, al trabajador/a jubilado parcialmente se le asignarán funciones acordes con su categoría y experiencia profesional.

Dado que los compromisos regulados en la presente cláusula se han adoptado al amparo de la regulación vigente contenida en el RD 1131/2002, ante cualquier modificación de la citada

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 22-2-2019 | CVE 2019005748 | Pàg. 6-10 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

norma, las partes se comprometen a renegociar la presente cláusula valorando las nuevas condiciones que legalmente puedan establecerse.

Artículo 22. *Premio de vinculación*

Se establece, a partir del año 2017 un premio de vinculación a la empresa, que consistirá en la percepción de las cantidades señaladas a continuación:

Al personal que cumpla los 10, 20, 30 y 35 años de servicio no interrumpido en la empresa, se le concederá un premio de vinculación que se pagará una sola vez dentro del mes en que se cumplan los años de servicio, en la siguiente cuantía:

- A los 10 años de servicio:.....317,87 EUR
- A los 20 años de servicio:.....446,05 EUR
- A los 30 años de servicio:.....572,17 EUR
- A los 35 años de servicio:.....699,32 EUR

La cantidad a percibir por este concepto será la misma para todos los niveles profesionales.

Capítulo 7. *Organización y disciplina del trabajo*

Artículo 23. *Fundamento*

La organización del trabajo en todas y cada una de las secciones y dependencias de la empresa es facultad y deber de la dirección de la misma con la participación de la representación legal de los trabajadores/as a través de la negociación con la misma. Todo ello con el fin de lograr el máximo rendimiento hasta el límite que permitan los elementos de que dispongan y la necesaria colaboración del personal.

Artículo 24. *Conciliación de la vida familiar y laboral*

Excedencia:

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de durada no superior a 3 años para atender a cada hijo/a tanto por naturaleza como por adopción, o en caso de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, desde la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 2 años, para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el cual por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo y no ejerza una actividad retribuida.

Estas excedencias constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, no obstante, si 2 o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho para el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma daría fin al que en su caso estuviera utilizando.

El período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente en ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, la reserva del puesto de trabajo será de 15 meses en el caso de familia numerosa de carácter general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Pasado este periodo, la reserva se referirá a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 22-2-2019 | CVE 2019005748 | Pàg. 7-10 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El trabajador/a en excedencia conserva solo preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que haya o se produzca en la empresa.

Parto: En caso de parto, la suspensión del contrato de trabajo, tendrá una durada de 16 semanas, que se realizarán ininterrumpidamente, ampliables en caso de parto múltiple en 2 semanas más para cada hijo a contar desde el segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante, y salvando siempre las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar a que el padre disponga de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultanea o sucesiva con la de la madre, a excepción de que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos que por cualquier otra causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo, las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de adopción y acogida, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una durada de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogida múltiple en 2 semanas más para cada hijo a contar del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida, o de la judicial de adopción. La duración de la suspensión será de 16 semanas en los casos de adopción o acogida de menores mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especial dificultad de inserción social y familiar debidamente acreditada por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disponerla de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites acordados.

En caso de uso simultaneo del período de descanso, la suma de los mismos no podrá excederse de las dieciséis semanas previstas o las correspondientes por parto múltiple.

Estos períodos se podrán realizar en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo entre el empresario y trabajadores afectados.

En el caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su lugar anterior o en otro compatible con su estado.

Permiso lactancia: El trabajador/a a continuación del descanso maternal, podrá optar por acumular las horas de lactancia por jornadas completas.

Capítulo 8

Artículo 25. *Seguridad y salud laboral*

El empresario garantizará a los trabajadores/as su servicio de vigilancia anual de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 22-2-2019 | CVE 2019005748 | Pàg. 8-10 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Esta vigilancia solamente podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a lo consienta. De este carácter voluntario solamente se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, aquellos casos en que la realización de las pruebas médicas o reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud de los trabajadores/as puede representar un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido por una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligro.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

En materia de seguridad y salud, se actuará de acuerdo al que disponga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas vigentes.

Los delegados de prevención de riesgos laborales serán nombrados por y entre los trabajadores/as y deberán ser miembros del Comité de Empresa o delegados de personal.

Al efecto de seguridad e higiene, las empresas afectadas por este Convenio gestionarán ante la mutua patronal de enfermedades profesionales la posibilidad de que se efectúe una revisión médica anual a los trabajadores/as a cargo de esta mutua o entidad. Si tales gestiones, sin embargo, no dieran resultado, el costo de estas revisiones no correrá a cargo de las empresas.

Se entregará la ropa de trabajo que sea necesaria en cada momento, resolviendo la Comisión Paritaria los conflictos que puedan originarse.

Artículo 26. *Puesto de trabajo de la mujer trabajadora*

Se estará a lo que se dispone en el art. 37 del Estatuto de los trabajadores y el art. 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 27. *Parejas de hecho*

Las parejas de hecho, tendrán a los efectos de este artículo los mismos derechos que los matrimonios, pero para que se puedan ejercitar los mismos, se deberá acreditar su situación con los requisitos que establece la Ley 25/2010 de 29 de julio libro II del Código Civil de Cataluña o cualquiera que la substituya.

Se considera necesario que las empresas y trabajadores/as del sector, actúen de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, cuidando su defensa y protección según los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Para ello, la empresa deberá adoptar una actitud permanente responsable y visible en materia de medio ambiente y al mismo tiempo que el esfuerzo que están desplegando las empresas en este campo y el que se pueda realizar en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

Capítulo 9

Artículo 28.

Las partes acuerdan someter las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, al sistema recogido en el acuerdo extrajudicial de solución de conflictos de Cataluña.

Asimismo las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria se someterán sistema recogido en el acuerdo extrajudicial de solución de conflictos de Cataluña.

Disposición adicional 1ª

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 22-2-2019 | CVE 2019005748 | Pàg. 9-10 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Con la entrada en vigor del presente Convenio queda sustituido cualquier acuerdo, Convenio o norma de igual rango que estuviese en vigor con anterioridad.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo indicado en el RD 2/2015, del Estatuto de los trabajadores.

Disposición adicional 2ª. Prima de producción

Durante la vigencia del Convenio colectivo los trabajadores de producción (personal de planta exceptuando directivos) tendrán derecho al cobro de una prima de producción que, en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos de producción, supondrá un máximo de 137 EUR brutos mensuales. Dicha prima se cobrará por días efectivamente trabajados, computándose dentro del abono la parte que pudiera corresponder como media de vacaciones.

Disposición adicional 3ª

Dadas las especiales condiciones de desarrollo profesional contenidas en el artículo 7 del presente Convenio colectivo para el grupo 0, el salario que se establece para dicho grupo profesional durante la vigencia del presente Convenio colectivo será de 14.500 EUR brutos anuales.

Disposición transitoria 1ª. Reordenación salarial.

Para componer los salarios de nivel definidos en el presente Convenio colectivo se procederá de la siguiente forma:

1. Se tomará el conjunto de retribuciones fijas brutas anuales de los trabajadores.
2. Se procederá a continuación a detraer el salario base de nivel de cada nivel profesional en función del encuadramiento de cada trabajador.
3. Este salario de nivel (que no será ni compensable ni absorbible) será, para cada nivel profesional, el definido en el artículo 9 del presente Convenio.
4. El montante restante, una vez alcanzado el salario base de nivel, será llevado a un concepto personal, denominado salario base personal, que mantendrá la naturaleza retributiva de origen.

Barcelona, 18 de desembre de 2018
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 22-2-2019 | CVE 2019005748 | Pàg. 10-10 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona