

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS****RESOLUCIÓN TSF/1838/2016, de 22 de junio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo del cava y de los vinos espumosos de Cataluña para los años 2015-2017 (código de convenio núm. 79000755011994).**

Visto el texto del Convenio colectivo del cava y de los vinos espumosos de Catalunya para los años 2015-2017, suscrito, en fecha 20 de febrero y 7 de junio de 2016, por la parte empresarial por los representantes de PIMECAVA y del Institut del Cava, y por la parte social por los representantes de CCOO y de UGT, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 86/2016, de 13 de enero, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 22 de junio de 2016

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de cava y vinos espumosos de Cataluña

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1

Ámbito territorial

CVE-DOGC-B-16204105-2016

Este Convenio es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo de las industrias incluidas en su ámbito funcional ubicadas en la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Artículo 2

Ámbito funcional

El Convenio será de aplicación a las empresas elaboradoras de cava (Denominación de Origen) y a las empresas elaboradoras de cualquier clase de vinos espumosos.

Artículo 3

Ámbito personal

Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios a las empresas que les sea de aplicación este Convenio, es decir, aquellas empresas afectadas según el ámbito funcional del artículo 2 del Convenio.

Artículo 4

Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, incluidos los económicos, a partir del 1 de Enero de 2015.

Artículo 5

Duración y prórrogas

La duración del presente Convenio es de tres años, o sea, desde el 1 de Enero de 2015 hasta el 31 de Diciembre de 2017.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio tres 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 Generalitat de Cataluña.

En el caso de no producirse la denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente por años naturales.

El Convenio, una vez llegada la fecha de su finalización, y habiéndose producido la denuncia por alguna de las partes firmantes, perderá su vigencia, si bien, durante un periodo máximo de dos años, del 31 de diciembre de 2017 y hasta el 31 de diciembre de 2019 se mantendrá la eficacia de su normativa.

Artículo 6

Compensación y absorción

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.

Si durante la vigencia del Convenio, y como consecuencia de un precepto legal o una norma obligatoria equivalente, el salario pactado y el plus de vinculación de alguna categoría profesional o, incluso grado de antigüedad, resultase inferior al que se infiere de tales normas, las empresas compensarán al trabajador/a o trabajadores/as afectados/as con la cantidad semanal o mensual necesaria a fin de que sus retribuciones, en cómputo anual, alcancen las establecidas por imperativo legal.

Capítulo 2

Clasificación o calificación profesionales

Artículo 7

Disposiciones generales

La clasificación del personal obrero consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertos todos los niveles enumerados si las necesidades y volumen de la industria no lo requieren.

Cada empresa, a partir del su reglamento de régimen interior, podrá proceder a homologar las tareas no señaladas en el presente Convenio dentro del nivel salarial más idóneo.

En caso de que un trabajador/a tenga funciones diversas propias de distintos niveles salariales, se clasificará en el nivel salarial correspondiente a su actividad principal y percibirá el salario correspondiente a la misma.

Es meramente informativa la tarea asignada a cada nivel salarial, pues todo trabajador/a de la industria está obligado a ejecutar cuantas operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general cometido propio de su competencia laboral, entre los que se incluye la limpieza de su máquina y puesto de trabajo.

El personal clasificado en el nivel A deberá pasar automáticamente al nivel B, máxime a los tres años de servicio en la misma empresa, sin perjuicio de que antes de este periodo deba atribuírsele dicho nivel u otro superior cuando ello le corresponda por las funciones que normalmente desempeñe.

Cualquier puesto de trabajo podrá ser ejercido indistintamente por un hombre o una mujer, a excepción de los casos específicos prohibidos en la legislación vigente.

Las empresas procurarán, siempre que sea posible, que las plazas que queden vacantes de cada categoría, por jubilación u otras causas, sean cubiertas en el plazo de un mes por personal de la plantilla.

Se constituirá una Comisión mixta de trabajo, para redactar un nuevo sistema de categorías profesionales, similar al sistema del actual Convenio de vinos de Vilafranca del Penedés, cuyo sistema, se incluirá en el presente Convenio, una vez finalizados los trabajos de la Comisión mixta y anulará y substituirá la actual.

Artículo 8

Clasificación del personal

Respecto a la clasificación del personal afectado por el Convenio, regirá la normativa vigente de aplicación que, en estos momentos, es el Capítulo I, artículos 7, 8 i 9 del laudo arbitral dictado por el Ministerio de Trabajo ((Resolución de 29 de abril 1996) que se recogerá en el anexo II del Convenio, en substitución de lo que preveía la antigua Ordenanza Laboral de industrias vinícolas.

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 dos meses.

Artículo 9

Auxiliares administrativos

Los auxiliares de segunda que hayan cumplido los 21 años serán sometidos, a petición propia, a las pruebas de aptitud para ascender a la categoría de auxiliares de primera. Superadas aquéllas, quedarán adscritos a esta categoría.

Los auxiliares que hagan 25 años y acrediten una antigüedad mínima de cuatro años en la empresa, también pueden solicitar ser sometidos a las pruebas de aptitud para ser clasificados como oficiales de segunda.

Artículo 10

Discapacitados

CVE-DOGC-B-16204105-2016

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 11

Regulación salarial

El sistema retributivo que se establece en el Convenio sustituye totalmente el régimen salarial que de derecho o de hecho apliquen las empresas sujetas al presente Convenio.

El aumento salarial sobre los diferentes conceptos económicos del Convenio se establecen en:

Del 1 de Enero de 2015 al 31 de Diciembre 2015.- Mantenimiento del nivel salarial de las tablas salariales de 31 de Diciembre de 2014.

Del 1 de Enero de 2016 al 31 de Diciembre 2016.- Incremento del 1,5% del nivel salarial de las tablas salariales de 31 de Diciembre de 2014.

Del 1 de Enero de 2017 al 31 de Diciembre 2017.- Incremento del 1% sobre las tablas salariales de 31 de Diciembre de 2016.

El día 31 de Diciembre de 2017, se incrementarán los salarios en un 0,5% sobre las tablas salariales vigentes, cuyo incremento del 0,5% se consolidará en las tablas salariales del mismo día 31 de Diciembre de 2017.

Adicionalmente, las empresas podrán establecer retribuciones variables vinculadas a criterios de productividad.

Artículo 12

Premio de asistencia y puntualidad

El personal afectado por este Convenio, salvo el que pertenezca al grupo comercial y no se halle sujeto al horario fijo, disfruta de un premio anual de asistencia y puntualidad

Este premio será de 440 €/año, que se cobrará y calculará por períodos semestrales, percibiendo la parte correspondiente en las nóminas de Julio y Enero (220 €/semestre).

Del valor de 220€ semestrales, se descontaran semestralmente las siguientes cantidades, por faltas injustificadas de:

a) Por cada falta de puntualidad: 25€ del premio. Se entiende como falta de puntualidad llegar al lugar de trabajo con retraso respecto el horario de inicio que se había establecido para aquel día y empleado, sea justificada o injustificadamente. A la hora de inicio se deberá estar en el puesto de trabajo dispuesto y preparado para empezar efectivamente su labor profesional respectiva.

b) Por cada falta de asistencia: 30€ del premio. Se entiende como falta de asistencia todos los días de su calendario laboral en que el empleado ha trabajado menos de la mitad del tiempo que le correspondería aquel día.

En el caso de cese en el trabajo por cualquier motivo, el valor de este premio se calculará proporcionalmente según el día del cese, descontando las cantidades correspondientes a las faltas de asistencia o puntualidad.

Se exceptua la aplicación de los descuentos mencionados, en los siguientes casos:

La primera falta de puntualidad del año.

Los permisos retribuidos regulados en el Estatuto de los trabajadores.

CVE-DOGC-B-16204105-2016

Los días de libre disposición regulados en el convenio del sector.

Las visitas médicas a especialistas del trabajador.

Las bajas por IT.

El acompañamiento al médico de familiares de hasta primer grado del trabajador.

Las causas de fuerza mayor que impidan llegar al centro de trabajo.

Cuando el trabajador se ausente del trabajo acreditando una enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica.

Cuando el trabajador se ausente del trabajo por causa de accidente laboral o enfermedad profesional.

Trabajadora embarazada.

A los efectos de los permisos retribuidos estipulados en el convenio, cuando estos estén derivados de hospitalización, enfermedad grave de familiar hasta primer grado, o muerte de familiares de hasta segundo grado. No se comprende en el supuesto de hospitalización el caso de nacimiento de un hijo, que viene regulado por un permiso específico.

Cuando el trabajador se ausente del trabajo por un deber inexcusable de carácter público y personal.

Este premio tendrá efectividad a partir del 1 de Marzo de 2016, aplicándose el sistema de Plus de Asistencia y Puntualidad establecidos en el anterior convenio durante el año 2015 y durante los meses de Enero y Febrero de 2016, dada la dificultad práctica de aplicar el nuevo sistema efectivamente para el mes de Enero y Febrero de 2016.

Por este motivo y únicamente durante los meses que van desde el 1 de Marzo a 31 de Diciembre del año 2016, el valor del premio será de 366,7 €, y se calculará de manera que, en las nóminas de Julio 2016, se percibirá el importe de cuatro meses, es decir, 146,68€ y en la nómina de Enero 2017, el importe de seis meses, es decir, 220,02 €.

Artículo 13

Plus de distancia

Se entiende por plus de distancia la cantidad que percibe el trabajador/a por los recorridos que tenga que hacer a pie o en medios de transportes no facilitados por la empresa, en los supuestos establecidos por las disposiciones generales sobre la materia, a las que se remite este convenio en la determinación de la distancia, cuantía y forma de percepción, etc.

Este plus se pagará siempre que, en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, la distancia sea superior a los 3km. contados desde la salida del casco urbano de la población de residencia del trabajador/a y el lugar de trabajo.

En el caso de cambio de domicilio del trabajador/a durante la vigencia del presente convenio, no se modificará la cuantía a percibir en caso que la distancia sea superior. Al contrario, si el cambio de domicilio es de la empresa, se retribuirá este derecho, en todos los casos, si se dan las circunstancias.

Artículo 14

Plus de nocturnidad

Se establece un Plus de Nocturnidad del 30% sobre el salario convenio para aquellos trabajos realizados durante el período comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas. Este Plus se percibirá en proporción a las horas trabajadas durante el citado período, contando que el 30% se computa en caso de trabajar todo el período de 22:00 a 6:00 horas.

Artículo 15

Gratificación de Julio y Navidad

CVE-DOGC-B-16204105-2016

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. Dichas gratificaciones consistirán en una mensualidad o 30 días del respectivo convenio incrementados con el premio de vinculación que corresponda.

Artículo 16

Ayudas sociales

La empresa deberá pagar al trabajador/a la cantidad de 162,15 € mensuales por cada hijo/a disminuido/a, físico o psíquico, que esté a su cargo, para el año 2015, 164,58 € para el año 2016, 166,23 € el 2017 y, a partir del 31/12/2017, 167,06 €.

Las empresas abonaran una ayuda escolar de 191,89 € por cada trabajador/a con hijo o hija en edad de escolarización obligatoria y previa justificación adecuada para el año 2015, 194,77 € para el año 2016, 196,72 € el 2017 y quedando consolidado a 31/12/2017, 197,70 €. Esta ayuda se abonará durante el mes de septiembre de cada año.

Artículo 17

Indemnización por accidente laboral y enfermedad profesional

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.

Artículo 18

Indemnización por enfermedad común y accidente no laboral

Las empresas complementarán las prestaciones económicas por enfermedad común y accidente no laboral para que alcancen los siguientes porcentajes del salario respectivo:

Del 1º al 3º día: el 71,25%

Del 4º al 15º día: el 80%

Del 16º al 20º día: el 86,25%

Del 21º al 49º día: el 90%

Del 50º día hasta los 18 meses: el 100%

No obstante lo anterior, en los casos de operación quirúrgica derivada de una enfermedad común o accidente no laboral que requiera hospitalización, el complemento ha de cubrir el 100%, pero desde el primer día.

Artículo 19

Horas extraordinarias

El importe de las horas se determinará de acuerdo con lo que dispone la normativa laboral general aplicable, particularmente la Ley 9/1980, de 10 de Marzo (Estatuto de los trabajadores).

Las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor y las estructurales definidas en la normativa legal vigente, las han de notificar mensualmente a l'autoridad laboral, al efecto de la cotización correspondiente, conjuntamente las empresas y el comité o los delegados de personal.

En todo caso, el importe mínimo de la hora extra será de 14,12 € para el año 2015, 14,33 € para el año 2016, 14,47 € para el año 2017 y 14,54 € a partir del 31/12/2017, respetándose los importes superiores que correspondan en cada caso.

Artículo 20

CVE-DOGC-B-16204105-2016

Desplazamientos

Los/las trabajadores/as recibirán 0,21€/km. por los desplazamientos realizados en coches particulares para desarrollar tareas de la empresa.

Artículo 21

Copeya

La cantidad mensual que las empresas ubicadas en Sant Sadurní d'Anoia abonaban a la Cooperativa de Consumo "Copeya" por trabajador/a domiciliado/a en esta localidad y al trabajador/a directamente en el caso de no estar domiciliado/a en esta localidad, pasará a abonarse a todos los trabajadores/as de empresas ubicadas en este municipio directamente, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, en concepto de ayuda al consumo, haciéndose constar así en la correspondiente hoja de salario.

Dicha cantidad mensual por trabajador/a será de 7,15 € para el año 2015, 7,26 € para el año 2016 y 7,33 € para el 2017, a partir del 31/12/2017, 7,37 €.

Capítulo 4

Jornada y calendario laboral

Artículo 22

Jornada

La jornada laboral se realizará de lunes a viernes, si bien los sábados no se considerarán festivos a los demás efectos laborales. No obstante y únicamente en los casos establecidos en el artículo 27 d) la jornada puede incluir sábados, domingos y festivos.

La jornada anual será de 1.784 horas de trabajo efectivo.

La Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores/as, podrán pactar una distribución irregular de la jornada en los siguientes términos:

Durante 3 meses al año, como máximo, y prioritariamente en meses enteros, podrá establecerse una jornada laboral de 45 horas semanales, en días laborables. Este exceso de horas se verá compensado, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores/as durante el resto del año, hasta completar la jornada anual. La recuperación se llevará a cabo, preferentemente en días completos.

Esta distribución irregular de jornada, deberá incorporarse al calendario laboral.

En caso de desacuerdo entre las partes, con respecto a la compensación horaria, las mismas se comprometen a plantear el desacuerdo ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 23

Calendario laboral

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

Artículo 24

Vacaciones

Los trabajadores/as afectados/as por el Convenio tendrán derecho al disfrute de 23 días laborales en concepto de vacaciones anuales retribuidas. Esta retribución se comprende salario Convenio, plus de vinculación y plus de asistencia y puntualidad.

CVE-DOGC-B-16204105-2016

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos 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 el artículo 48.4 y 48. bis de esta Ley, 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 dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 25

Permisos

a. En general, se estará a lo establecido al respecto en el Real decreto legislativo vigente (Ley 1/1995, de 24 de Marzo).

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: dieciséis horas que podrán distribuirse a lo largo del año en curso. 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: un 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: dos días. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

f. Enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos e hijos/as: de tres a cinco 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 8 horas anuales retribuidas.

i. A partir del 1 de Enero de 1994, cada trabajador/a dispondrá de 8 horas al año para asuntos personales sin necesidad de justificación, debiendo avisar a la empresa con una antelación mínima de 72 horas.

Dicho permiso no será de aplicación en aquellas empresas cuyo calendario laboral estipule una jornada anual inferior a la del artículo 23 de este Convenio a las cuales les afecta el principio de condición más beneficiosa.

En empresas de menos de 10 trabajadores/as no coincidirán en el mismo día más de un trabajador/a; en empresas de hasta 20 trabajadores/as no coincidirán más de dos; de hasta 30, tres, y en los sucesivos, no más de cuatro.

Artículo 26

Excedencias

A petición de los trabajadores/as, las empresas otorgarán excedencias laborales a los mismos.

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

Las empresas readmitirán al trabajador/a excedente, una vez terminado el periodo de excedencia, sin necesidad de que esté vacante el puesto de trabajo habitual de aquél, en los siguientes supuestos: a) cuando

CVE-DOGC-B-16204105-2016

la empresa haya concedido esta excedencia no obligatoria sino potestativamente, haciéndolo constar así en el correspondiente escrito iniciador de aquel periodo; b) cuando la excedencia no tenga una duración superior a tres años ambas condiciones se exigirán conjuntamente al efecto de readmisión.

Capítulo 5

Contratación

Artículo 27 a)

Se favorecerá la contratación de los trabajadores/as disminuidos/as a tenor de lo que establecen las disposiciones legales vigentes.

La "copia básica" a que se refiere la normativa vigente, será la fotocopia del contrato en cuestión, a salvo de aquellos datos del mismo que puedan afectar al ámbito de la intimidad del trabajador que no deberán hacerse constar.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas y exceso de pedidos regulados por las disposiciones legales correspondientes, tendrán para los trabajadores afectados por este convenio una duración máxima de 12 meses en un período global de 18 meses.

Las empresas contratarán con una compañía de seguros el pago de las primas para asegurar a los trabajadores/as la percepción de 19.112 € en los casos de muerte por accidente laboral y invalidez absoluta por cualquier trabajo por accidente laboral. Esta obligación comenzará a regir desde el 1 de Febrero del 2007. Las empresas no se responsabilizan de este pago en el caso de que, por cualquier circunstancia, la compañía aseguradora no abonara el mencionado importe a los beneficiarios del trabajador/a afectado/a y por lo tanto no se subroguen en las obligaciones de la compañía aseguradora.

Artículo 27 b)

Personal de nueva incorporación en cada empresa vinculada a la formación y adecuación a sus prácticas y sistemáticas.

Dadas las especiales características del sector afectado por este convenio, que van desde la estructura misma empresarial que es muy diversa, con empresas pequeñas, medianas y grandes, con una sola marca o empresas que venden sin marca, empresas que hacen vino espumoso y empresas que hacen cava, empresas que elaboran el vino base que remiten a otros para hacer el proceso de elaboración, empresas que tienen viñedo propio y cosechan las uvas, y empresas que compran ya sea la uva o el vino base a terceros, empresas que venden directamente al cliente desde la misma bodega y empresas que hacen su propia distribución y empresas que tienen distribuidores terceros, empresas que no exportan y empresas que son exportadoras, empresas que son cooperativas y empresas que son privadas, etc. O una mezcla de todas las actividades antes mencionadas.

Asimismo el proceso de elaboración de los diferentes productos es diferente legalmente y las empresas afectadas también elaboran otros tipos de bebidas alcohólicas.

Por todo lo expuesto anteriormente se hace necesario, para determinados grupos profesionales, establecer un sistema que permita al personal de nueva incorporación la adaptación progresiva a las características concretas de cada empresa, sin que ello repercuta en la productividad de la empresa. A su vez este sistema permitirá la entrada de nuevos profesionales en el sector.

Este personal de nueva incorporación tendrá las siguientes condiciones:

1. Tendrá un salario del 82,5% sobre las tablas del convenio correspondiente a su categoría y sólo se podrá aplicar a los siguientes grupos:

Grupo E: obreros, sólo nivel A.

Grupo C: comerciales, para los puestos de trabajo de viajante y corredor en plaza.

Grupo B: administrativos, para los puestos de trabajo de auxiliar de 1ª y 2ª

CVE-DOGC-B-16204105-2016

Grupo B: técnicos titulados.

Grupo A: técnicos no titulados, para el puesto de trabajo de auxiliar de laboratorio.

Quedan expresamente excluidos de la aplicación el grupo D de subalternos.

2. Duración máxima de 1.784 horas de trabajo efectivo, o dos años, y a computar desde la fecha de alta del primer contrato a la empresa independientemente de las horas trabajadas a lo largo de estos 2 años. Por tanto, en el caso de que el trabajador esté contratado sin interrupciones a jornada completa y efectúe 1.784 horas de trabajo efectivo la duración sería de un año.

3. La contratación debe ser directa de empresa

No obstante, en cuanto al cómputo de 1784 horas o dos años, se tendrá en cuenta el tiempo que el trabajador/a hubiera sido contratado mediante una ETT.

4. En caso de que por decisión de la empresa, el trabajador no cumpla con la duración máxima establecida en el punto 2 de este mismo artículo, la empresa deberá compensarlo con un 17,5% del salario que le corresponda de acuerdo con las tablas salariales del Convenio, su categoría profesional, y proporcionalmente al período trabajado.

Artículo 27 c)

Contrato fijo-discontinuo. Criterios generales

Los/las trabajadores/as, una vez cumplidos dos años de trabajo en la empresa a computar desde la fecha de alta del primer contrato independientemente de las horas trabajadas a lo largo de estos 2 años, se consideraran como fijos-discontinuos.

Se establecen los siguientes criterios generales en caso de contratación de trabajadores con contrato fijo-discontinuo.

Definición:

Es el personal contratado a jornada parcial o completa para la realización de trabajos intermitentes o periódicos (cíclicos o esporádicos) tanto para la actividad de temporada o campaña, como para otras de la empresa, que no exijan la prestación de servicios todos los días del año.

Se entenderán:

Como actividades de temporada o campaña, las de vendimia, la de Navidad, las de verbenas de verano y Semana Santa.

Como otras actividades, las de tiraje y degüelle.

Se podrán incluir o ampliar estas actividades, en caso necesario, previo acuerdo de la Comisión mixta paritaria.

Los períodos de cada actividad, son imprecisos en el tiempo e incluso en la permanencia de la misma actividad, dependiendo de cada empresa y circunstancias varias y por esto, las condiciones del contrato fijo-discontinuo se pactarán, de acuerdo con el que establezca la ley y este Convenio, y en caso de que la hubiera, con la representación legal de los trabajadores de la empresa.

Por lo que respecta a la duración de las actividades, y como criterio orientativo general, se puede considerar que la vendimia suele empezar el mes de Agosto y finaliza el mes de Octubre.

La campaña de Navidad empieza en Septiembre y finaliza en Diciembre.

La Semana Santa los meses de Marzo/Abril.

La de verano del 1 de Abril al 15 de Septiembre.

La del tiraje depende de la tipología de empresa.

La del degüelle depende de la tipología de empresa.

También es necesario tener presente que las actividades, antes mencionadas, en muchos casos comportan un tiempo, más largo o más corto, dependiendo de cada empresa, anterior y posterior, de preparación de la misma, que puede ampliar o restringir la duración del contrato, en función de la empresa y el trabajador mismo, con la participación, en caso que haya, de la representación legal de los trabajadores de la empresa.

CVE-DOGC-B-16204105-2016

Condiciones laborales

Las empresas podrán contratar una misma persona para cada una de las actividades antes mencionadas o varias personas, de manera libre.

La duración mínima anual de contratación para cada persona será en cualquier caso de un mínimo de 446 horas de trabajo, que podrá ser para una, dos o más campañas durante el periodo de un año.

Las actividades objeto de este contrato, se considera que precisen de una específica formación o aprendizaje que tan sólo se podrá adquirir con la práctica del trabajo y en la empresa concreta en la que se trabaje.

Orden de llamada y forma:

Dentro de la flexibilidad de la empresa, debido a la incertidumbre de la actividad, y que puede comportar excepciones a lo que a continuación se establece, la empresa tendrá que llamar al trabajador antes del inicio de los periodos escogidos anteriormente para cada actividad, según las tareas requeridas por la empresa.

En su caso, para un mismo lugar de trabajo, ante trabajadores con el mismo perfil, tendrá prioridad el trabajador más antiguo de la empresa.

La distribución horaria concreta para cada actividad y trabajador se concretará al inicio de la prestación de trabajo con la correspondiente llamada.

En este sentido, no se entenderá como extinción del contrato durante el primer año la falta de llamada del trabajador cuando se den las circunstancias siguientes:

En el caso que una empresa, que no haga tiraje o degüelle en un determinado año o que, la campaña de una determinada temporada no la realice, y en cambio en otros años sí que lo haga. En estos casos, esa empresa no estará obligada a llamar al trabajador fijo discontinuo correspondiente hasta que no realice la actividad concreta.

En el caso que la empresa ya pueda realizar la actividad con el personal fijo del que disponga en aquel momento, o que esa campaña necesite menos personal fijo discontinuo del que ya tiene contratado.

Se entenderá como extinción del contrato cuando la falta de llamada se produzca durante más de un año.

La empresa tendrá que hacer una notificación motivada a los representantes de sus trabajadores, en caso de la falta de llamada en un año.

En el caso de crearse nuevos puestos de trabajo de carácter fijo y no discontinuo, aquellos trabajadores contratados en régimen de fijo-discontinuo tendrán prioridad para acceder a ellos.

Artículo 27 d)

Se añaden dos nuevas categorías profesionales al sistema de clasificación profesional:

1. Director/a de enoturismo: A parte de atender a visitas especiales, se ocupa de establecer y velar para que se aplique la política comercial anual y de atención al cliente, así como la coordinación de todo el departamento.

Esta función quedará incluida en el Grupo A del artículo 8.

2. Guía de enoturismo: De acuerdo con unas pautas concretas establecidas, realiza las visitas y actividades que comercializa la empresa. En el caso de tratarse de la primera experiencia profesional en esta función concreta durante el primer año de contrato, le corresponderá un salario equivalente al 75% del que se establece para su función.

Esta función quedará incluida en el Grupo C del artículo 8.

La jornada ordinaria de los trabajadores contratados para realizar estas funciones incluirán los sábados, domingos y festivos.

Estas dos nuevas categorías profesionales se definirán, juntamente con el resto de categorías profesionales, y tendrán el salario que corresponda según el grupo en el que finalmente se encuadren.

En el caso del salario del 75%, indicado en el punto 2, durante el primer año de contrato para el guía de enoturismo, se justifica el mismo, por cuanto, se trata de unas funciones que exigen un conocimiento particular y específico del empresa concreta en que desarrollará las mismas, conocimiento, que, desde la misma persona

CVE-DOGC-B-16204105-2016

titular de la empresa y su talante, pasando por la política comercial de la misma, su historia, los viñedos, su ubicación física y el sus tratamientos, los procedimientos de elaboración de la bodega, la diferenciación del producto de la empresa en relación a los mismos de otras empresas del sector, la forma en que se quiere tratar los visitantes, ofrecimiento de regalos, o promociones, y en general, unos conocimientos, que sólo pueden adquirirse mediante una práctica llevada a cabo en el lugar de trabajo y con un conocimiento personal y directa del titular y Dirección de la empresa.

Artículo 28

Actividades de nivel superior

Cuando un trabajador/a ejecute una labor calificada de categoría o nivel superior al suyo, percibirá, en tanto dure dicho trabajo, el salario que corresponda a la categoría o nivel en que actúa.

Artículo 29

Actividades de nivel inferior

Cuando por necesidades de la empresa un trabajador/a ejecute una labor calificada de categoría o nivel inferior al suyo, percibirá el salario que le correspondería si ejerciera su actividad en el nivel o categoría que tiene normalmente asignada.

Capítulo 6

Artículo 30

Jubilación

La jubilación se regulará por la normativa vigente en cada momento.

Artículo 31

Jubilación parcial con contrato de relevo

Todos los trabajadores/as afectados/as 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/a, 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

CVE-DOGC-B-16204105-2016

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

Artículo 32

Premio de vinculación

Se establece un premio de vinculación a las empresas, que consistirá en la percepción de las cantidades señaladas en el anexo de este convenio.

La cantidad a percibir por este concepto será la misma para todas las categorías profesionales. Se computarán para la percepción del referido premio los períodos de auxiliar y aprendizaje.

El abono de este premio se efectuará semanal o mensualmente, según corresponda a personal obrero o técnico y administrativo o a lo establecido en cada empresa.

La percepción de este premio sustituye y anula a la de las cantidades que como aumento por años de servicio (bienios y cuatrienios) Estas cantidades figuran establecidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias Vinícolas.

Este premio de vinculación subsistirá vigente hasta el día 31.12.1997. A contar desde el día 1 de Enero de 1998, desaparece este concepto del convenio. Sólo los trabajadores/as que en fecha 1 de Enero de 1998 percibieran este premio de vinculación, mantendrían su importe como garantía "ad personam", cuyo importe no será compensable ni absorbible. Este importe se sumará también a las pagas extraordinarias correspondientes.

Todos los trabajadores/as que a partir del 1 de Enero de 1998, les falte un año para completar el correspondiente trienio y/o quinquenio del premio de vinculación, tendrán garantizado por las empresas a partir del 1 de Enero de 1998, el correspondiente importe, según lo expresado en el párrafo anterior y con una garantía "ad personam".

Este complemento "ad personam" se revalorizará en el futuro con el mismo incremento que fije el convenio.

El resto de trabajadores/as no tendrá premio de vinculación.

Capítulo 7

Organización y disciplina del trabajo

Artículo 33

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 34

Facultades directivas empresariales

CVE-DOGC-B-16204105-2016

Las Direcciones de las empresas se reservan las facultades:

- a. Calificación del trabajo, de acuerdo con los sistemas internacionales admitidos.
- b. Exigibilidad de los rendimientos mínimos o habituales en la forma prevista en las disposiciones legales vigentes.
- c. Determinar y aplicar los métodos para obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles con la máxima percepción, según para cada caso determinen la dirección de las empresas para todas o cada una de las diversas dependencias de trabajo, así como el establecimiento de incentivos totales o parciales al personal.
- d. La adjudicación del número de máquinas y demás elementos de trabajo o de tareas necesarias para la saturación de trabajo en orden a la obtención de su máximo y más perfecto rendimiento.
- e. Fijar los límites de desperdicios y calidad dentro de los admisibles a lo largo del proceso de fabricación o elaboración.
- f. La exigencia de una vigilancia, atención, diligencia en el cuidado de la maquinaria y utillaje encomendados a cada trabajador/a.
- g. La movilidad y redistribución del personal, todo con arreglo a las necesidades de organización y producción.
- h. La realización durante cualquier período de organización del trabajo, de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal, cambio de sus funciones y variación de tipo técnico de las máquinas, instalaciones, utillaje, etc.
- i. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resultan del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, maquinaria y sus condiciones técnicas.
- j. El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los productores, expresado a través de los Comités de empresa, en su caso, en espera de la resolución definitiva de los organismos competentes.
- k. Establecer la fórmula para los cálculos de salario.
- l. Cualquiera de otras funciones análogas a las anteriormente enumeradas.

En los supuestos descritos en los apartados c), d), h) e i) será necesaria la intervención de la representación legal de los trabajadores/as así como el previo informe de la misma.

Artículo 35

Obligaciones empresariales

Son obligaciones de las empresas:

- a) Informar al Comité de empresa, en su caso, o a los Delegados de personal acerca de las variaciones o modificaciones de carácter general en la organización del trabajo, sin mengua de las facultades reservadas en la materia a la Dirección de las empresas.
- b) Limitar hasta el máximo de 90 días laborales la experimentación de los nuevos sistemas de organización, entendiéndose que el plazo se refiere al departamento, sección o subsección determinados.
- c) Presentar, transcurrido el período de experimentación, a la Autoridad Laboral, en caso de disconformidad entre empresario y trabajadores/as, propuestas razonadas de los sistemas de discusión sobre el establecimiento de primas o incentivos para la resolución que proceda.

En caso de desacuerdo las partes se someterán a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos ante el TLC (Tribunal Laboral de Cataluña), u organismo que lo sustituya en sus funciones.

- d) Tener a disposición de los productores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas establecidas.
- e) Establecer y redactar la fórmula para el cálculo del salario en forma clara y sencilla para que el trabajador/a la comprenda normalmente, cualquiera que sea la medida empleada para la valoración del rendimiento.
- f) Estimular toda la iniciativa de cualquier producto encaminada a mejorar y perfeccionar la organización de

CVE-DOGC-B-16204105-2016

trabajo con el mínimo esfuerzo físico.

g) Facilitar a los trabajadores/as la ropa de trabajo que sea necesaria para el normal desarrollo de sus funciones. En caso de duda o litigio sobre este tema, resolverá la Comisión paritaria.

Artículo 36

Las iniciativas y sugerencias que den lugar a mejoras de producción, devengarán el premio de 59,97 € para el año 2015, 60,87 € para el año 2016 y 61,48 € para el 2017, a partir del 31/12/2017, 61,79 €.

Artículo 37

Consideración específica de las faltas de asistencia y puntualidad

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos precedentes, en todo caso la falta de asistencia injustificada al trabajo llevará consigo la pérdida del salario, en cantidad equivalente a lo que la empresa tenga que abonar por cuotas de Seguridad Social correspondientes a los días de ausencia al trabajo.

Artículo 38

Cuotas sindicales

Los empresarios descontarán del salario del trabajador/a la cuota sindical (cantidad de dinero que el trabajador/a paga periódicamente a su sindicato) y posteriormente la transferirá al sindicato correspondiente.

Para ello será necesario que el trabajador/a afiliado facilite previamente su consentimiento de acuerdo con el artículo 11.2 de la Ley Orgánica Sindical.

Artículo 39

Secciones sindicales

En todas las empresas, independientemente del número de trabajadores/as de las mismas, pueden constituirse en secciones sindicales, de acuerdo con el artículo 21.5.1 de la LOLS.

La representación del sindicato será ostentada por un delegado sindical, que tendrá las mismas garantías y derechos que la Ley otorga a los miembros del Comité de empresa y podrá asistir a cualquier reunión de la empresa, con voz pero sin voto.

Las secciones sindicales de cada empresa y de sus respectivos sindicatos pueden hacer propaganda, facilitar información a los trabajadores/as y recibir las cuotas sindicales fuera de las horas de trabajo.

Artículo 40

Acumulación de horas de trabajo

Las horas de trabajo retribuidas que establece el Estatuto de los trabajadores para los cargos sindicales electivos se pueden acumular trimestralmente en uno o más de estos cargos sindicales de la empresa con el consentimiento de los interesados por lo que respecta al caso. Esta acumulación deberá ser trimestral y no se podrán trasladar horas que no se han usado a otros periodos trimestrales, no en conjunto ni individualmente.

Asimismo podrán acumularse las horas sindicales en un trabajador/a del sector a cuenta de las horas de los demás representantes sindicales de las empresas. Ello siempre y cuando dicho trabajador preste servicios en una empresa de más de 50 trabajadores/as y exista acuerdo, al respecto, entre ésta y el sindicato en tal sentido.

Artículo 41

Conciliación de la vida familiar y laboral

Excedencia

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres 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 dos 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 dos 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.

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 duración de dieciséis semanas, que se realizarán ininterrumpidamente, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más para cada hijo a contar desde el segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis 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, esta 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 simultánea 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 seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogida múltiple en dos 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 dieciséis semanas en los casos de adopción o acogida de menores mayores de seis 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 simultáneo 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.

CVE-DOGC-B-16204105-2016

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 cuatro 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 9

Artículo 42

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.

Esta vigilancia solamente podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a lo consienta. De este carácter voluntario solamente se exceptuaran, 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 y 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.

La Comisión paritaria enviará a las empresas una relación de ropa de trabajo mínima para cada trabajador/a.

Artículo 43

Puesto de trabajo de la mujer trabajadora

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

Artículo 44

Las parejas de hecho, tendrán a los efectos de este artículo los mismos derechos que los matrimonios, pero

CVE-DOGC-B-16204105-2016

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 Catalunya o cualquiera que la sustituya.

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, las empresas del sector deberán 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.

Las empresas del sector se comprometen a fomentar y garantizar la información mediante los delegados de prevención de riesgos laborales.

Se creará una Mesa del Vino de Cataluña con el objeto de analizar la situación económica del sector.

Capítulo 10

Artículo 45

Derecho supletorio

Para todo lo no previsto en este Convenio rigen las normativas vigentes y también el laudo arbitral dictado por el Ministerio de Trabajo en sustitución de la antigua Ordenanza Laboral, Resolución de 29 Abril 1996.

Artículo 46

Comisión paritaria

Las partes acuerdan someter a esta Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran derivarse del Convenio, la cual remitirá en el plazo de dos meses su informe de propuesta, siendo éste trámite de carácter previo antes de acudir a la autoridad o jurisdicción competente. Se reunirá a los fines indicados, al menos dos veces durante la vigencia del presente Convenio.

Por la patronal Institut del Cava: Dos representantes

Por la patronal Pimecava: Dos representantes

Por CC.OO: Tres representantes

Por U.G.T: Un representante

Como domicilio y lugar de reuniones de la Comisión paritaria se señala el del Institut del Cava, calle Valencia, 15, de Sant Sadurní d'Anoia.

Artículo 47

La determinación de las partes que conciertan el present Convenio son:

Parte empresarial: Institut del Cava, Carrer València, 15 de Sant Sadurní d'Anoia, PimeCava, Carrer Marc Mir, 15 de Sant Sadurní d'Anoia.

Parte social: CCOO, Via Laietana, 16 de Barcelona, UGT, Rambla Santa Mònica, 10 de Barcelona.

Artículo 48

Tribunal Laboral de Cataluña

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores/as y empresas

CVE-DOGC-B-16204105-2016

comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 del T.R.L.P.L.

Para resolver de manera efectiva las discrepancias en la negociación para la modificación substancial de las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio y la no aplicación del régimen salarial y otras condiciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, las partes someterán la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando la Comisión paritaria no llegue a un acuerdo, la discrepancia será sometida en el plazo de siete días al Tribunal Laboral de Catalunya, mediante los procedimientos que establece su reglamento.

Sant Sadurní d'Anoia, 25 de Febrero de 2016

Anexo II

BOE-A-1996-12135

Resolución de 29 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del Laudo arbitral de fecha 29 de marzo de 1996

Capítulo I

Estructura profesional

Artículo 7

Principios de ordenación

1. La clasificación profesional regulada por el presente laudo tiene un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de los grupos y categorías profesionales.
2. No obstante, desde el mismo momento en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones correspondientes a una determinada categoría profesional, habrá de ser retribuido con relación a lo que a la misma corresponda dentro de la empresa.

Artículo 8

Grupos y categorías profesionales.

1. El personal que presta sus servicios en alguna de las actividades a las que se refiere este Laudo se hallará comprendido dentro de alguno de los grupos genéricos siguientes en razón de las funciones que desempeña:

- A) Técnicos.
- B) Administrativos.
- C) Comerciales.
- D) Subaltemos.
- E) Obreros.

2. El grupo de Técnicos comprende las categorías siguientes:

- 1.º Jefe superior.
- 2.º Técnicos titulados:

a) Con título de grado superior.

b) Con título de grado medio.

c) Con título inferior.

3.º Técnicos no titulados:

a) Encargado general de bodegas y fábricas.

b) Encargado de laboratorio.

c) Ayudante de laboratorio.

d) Auxiliar de laboratorio.

3. El grupo de Administrativos comprende las siguientes categorías:

a) Jefe superior.

b) Jefe de primera.

c) Jefe de segunda.

d) Oficial de primera.

e) Oficial de segunda.

f) Auxiliar.

4. El grupo de Comerciales comprende las siguientes categorías:

a) Jefe superior.

b) Jefe de ventas.

c) Inspector de ventas.

d) Corredor en plaza.

e) Viajante.

5. El grupo de Subalternos comprende las categorías siguientes:

a) Conserje.

b) Subalterno de primera.

c) Subalterno de segunda.

d) Auxiliar subalterno.

e) Botones o recadero.

f) Personal de limpieza.

6. El grupo de Obreros comprende los trabajadores de las actividades incluidas en el ámbito de aplicación de este Laudo que, habida cuenta de la clase de trabajo que prestan, formación, mando y autonomía, se clasifican en:

1.º Profesionales o de oficio:

a) Capataz de bodega o fábrica.

b) Encargado de sección o cuadrilla.

c) Oficial de primera.

d) Oficial de segunda.

e) Oficial de tercera.

2.º Oficios auxiliares:

- a) Oficial de primera.
- b) Oficial de segunda.
- 3.º Peones especializados.
- 4.º Peones.
- 5.º Pinches.

Artículo 9

Definiciones.

1. Los Técnicos son aquellos empleados que en posesión o no de un título profesional desempeñan con carácter permanente funciones de su especialidad técnica dentro de la empresa. Se subdividen a su vez en:

1.º Jefe superior: Es el que en un centro industrial con más de 300 trabajadores, y provisto de poder restringido a su función, dirige todos los trabajos de elaboración y fabricación, teniendo a sus órdenes a todo el personal del centro industrial, sea técnico u obrero. Para desempeñar esta categoría debe poseer además conocimientos a alto nivel de la fabricación de los productos que elabora la empresa y también sobre la organización industrial, dotes de mando y relaciones humanas. Asimismo debe ser capaz de resolver cualquier anomalía o incidente que se produzca. Actuará por delegación de la dirección de la empresa, a la que deberá rendir cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cometido de su trabajo.

2.º Técnicos titulados: Son los que en posesión de un título profesional expedido u homologado por el Estado realizan en la empresa funciones propias de su título. Serán, a su vez, clasificados en razón del grado de dicho título en las siguientes categorías:

a) Con título de grado superior: Los que poseyendo un título universitario superior realicen en la empresa funciones propias de su título.

b) Con título de grado medio: Los que poseyendo un título universitario medio realizan en la empresa funciones propias de su título.

c) Con título de grado inferior: Los que poseyendo un título expedido por centros docentes especializados realizan en la empresa funciones propias de su título.

3.º Técnicos no titulados: Comprende a quienes sin título profesional se dedican a funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado.

Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores:

a) Encargado general de bodegas y fábricas: Es el que, en posesión de los conocimientos necesarios dentro de las especialidades que abarca este Laudo, y con mando directo sobre los capataces del centro industrial, tiene a su cargo y responsabilidad la dirección y organización de los distintos trabajos que componen el proceso de elaboración, fabricación y preparación de los productos de la empresa, estudiando y dirigiendo las combinaciones y mezclas que sean precisas para obtener tipos, calidades, clases y las demás propias del centro industrial.

b) Encargado de laboratorio: Es el empleado que, con conocimientos prácticos de enología, tiene a su cargo toda clase de pruebas que se realicen en el laboratorio de la empresa, teniendo o no personal a sus órdenes; trabajos que realizará bajo la iniciativa de la dirección, ante la que responde del buen cometido de su trabajo. Responderá, asimismo, del buen uso de los aparatos.

c) Ayudante de laboratorio: Es el que, con conocimientos prácticos de enología, realiza funciones técnicas a las órdenes de sus superiores. Responderá del buen uso de los aparatos.

d) Auxiliar de laboratorio: El que con conocimientos técnicos elementales realiza funciones carentes de responsabilidad técnica y ayuda a sus superiores en trabajos sencillos, que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

2. Pertencen al grupo Administrativo los empleados que realicen funciones de oficina, contables y otras análogas y, en general, todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles como de oficina y despacho. Se clasifican en:

a) Jefe superior: Es el que, teniendo a sus órdenes a algún jefe de primera y a todo el personal administrativo y subalterno de la empresa provisto de poder restringido a su función, dirige toda la parte administrativa de

CVE-DOGC-B-16204105-2016

aquella. Para poder desempeñar esta categoría, debe poseer además profundos conocimientos de organización y administración, métodos de trabajo, contabilidad superior, análisis y previsiones económicas y financieras, dotes de mando y relaciones humanas. Debe también estar capacitado para adaptar en todo momento el sistema administrativo a las necesidades de la empresa y resolver cualquier problema que se le presente en su cometido. Actuará por delegación de la dirección de la empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

b) Jefe de primera: Es el empleado provisto o no de poder que lleva la responsabilidad directa de una oficina o de más de una sección o dependencia, estando encargado de imprimirle unidad.

c) Jefe de segunda: Es el empleado que tiene a su cargo una sección o dependencia, dirigiendo, realizando y distribuyendo los trabajos de la misma entre el personal que de él dependa, teniendo, a su vez, la responsabilidad inherente a su cargo.

d) Oficial de primera: Es el empleado con servicios determinados y que, con iniciativa y plena responsabilidad en su cometido, con o sin otros empleados a sus órdenes, tiene a su cargo en particular algunas de las siguientes funciones o similares: Taquimecanografía en idioma extranjero; cajero sin firma ni fianza; redacción de correspondencia con iniciativa propia; llevar la contabilidad y establecer balances, etc.

e) Oficial de segunda: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida a la que su trabajo, efectúa funciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de la misma, transcripción en libros oficiales o auxiliares, taquimecanografía en idioma español, correspondencia, organización de archivos y ficheros y demás trabajos similares, redacción de facturas con cálculos y operadores de máquinas de contabilidad, etc.

f) Auxiliares: Son los empleados que, sin iniciativa, se dediquen dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas. Tendrán esta categoría los mecanógrafos de ambos sexos, los operadores de máquinas de cálculo, etc.

3. Grupo comercial:

3.1 Pertenecen a este grupo los empleados que tengan a su cargo la misión de vender los productos propios de la industria cuando por la empresa que los contrate se les exija plena dedicación y exclusividad. En este grupo se encuadran las siguientes categorías:

a) Jefe superior: Es el empleado, provisto de poder restringido a su misión, del que depende toda la organización comercial de la empresa, tanto en el mercado nacional como en el extranjero, siempre que las personas bajo su mando excedan de 200. Para desempeñar esta categoría debe además poseer altos conocimientos sobre organización comercial, prospección de mercados y publicidad, así como poseer aptitudes suficientes para el mando, relaciones públicas y humanas. Actuará por delegación de la dirección de la empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

b) Jefe de ventas: Es el empleado que en constante contacto con la dirección de la empresa lleva la responsabilidad de las ventas y con personal a sus órdenes imprime unidad a la sección comercial.

c) Inspector de ventas: Es el empleado que bajo la condición de exclusividad para una sola empresa, y siguiendo instrucciones de la dirección de la misma o del jefe de ventas (caso de que exista este cargo), efectúa visitas periódicas a las zonas o regiones que se le indiquen con objeto de promover ventas, comprobar la labor de corredores, viajantes y otros agentes o representantes y visitar clientes, así como gestionar cobros de operaciones morosas, realizando cualquier otra misión que tenga por objeto el desarrollo de la distribución y venta de los productos de su empresa.

d) Corredor de plaza: Es el empleado que, con exigencia de exclusividad, sujeción a horario fijo y determinado, y con obligatoriedad de asistencia y permanencia en el centro de trabajo cuando no visite clientes, efectúa de forma habitual la gestión de ventas en la localidad donde radica la empresa o alguna de sus sucursales o depósitos, y atiende y resuelve las incidencias de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores.

e) Viajante: Es el empleado que con residencia habitual convenida con la empresa viene obligado a trabajar con carácter exclusivo para la misma y efectúa con carácter permanente visitas a clientes o posibles clientes residentes en localidad distinta a la suya, con objeto de obtener pedidos y efectuar otros trabajos propios de su cometido, con la colaboración o no de representante, en el bien entendido que para el desempeño de la función tendrá que pernoctar fuera de su domicilio cuando el servicio lo requiera. El viajante, salvo pacto en contrario, cuando no esté de viaje, deberá colaborar en la preparación de muestrarios y demás trabajos relacionados con su cometido. Durante el viaje deberá tener constantemente informada a la empresa de la marcha de su labor, así como de las incidencias que se produzcan, que procurará resolver de acuerdo con las instrucciones que reciba de sus superiores.

CVE-DOGC-B-16204105-2016

3.2 Cuando algún empleado de la empresa realice algún viaje circunstancialmente cuya duración no sea superior a tres meses dentro del año natural, y tenga asignado otro trabajo en la misma empresa, no tendrá la consideración de viajante.

3.3 Al personal adscrito a este grupo puede la empresa fijarle unos cupos de venta mínima, sea en cifra de ventas o en número de unidades, de acuerdo entre ambas partes.

4. Pertenecen al grupo de Subalternos aquellos

trabajadores que, sin ser obreros ni empleados, desempeñen con carácter permanente funciones específicas de responsabilidad elemental. A esta clase pertenecen las siguientes categorías:

a) Conserje: Es el que, teniendo a su cargo a los ordenanzas y botones de la empresa, cumplimenta cuantas órdenes o recados reciba de los jefes, del personal técnico o administrativo superior, siendo responsable de su ejecución.

b) Subalterno de primera: Comprende los siguientes cometidos:

1.º Guía de primera: Es el que, previamente instruido sobre el desarrollo y demás peculiaridades de la empresa, da las explicaciones pertinentes a los visitantes que acompaña y posee los conocimientos de idiomas suficiente para el desempeño específico de esta misión.

2.º Cobrador: Es el que realiza el cobro en plaza de los recibos, facturas y demás documentos de crédito, pudiendo llevar a cabo otros trabajos similares por orden de superiores.

3.º Almacenero: Es el encargado de despachar los pedidos en el almacén de efectos, recibir la mercancías y distribuirla en los estantes o locales, y registrar en los libros o estados el movimiento de material que haya habido durante la jornada.

c) Subalterno de segunda: Comprende los siguientes cometidos:

1.º Guía de segunda: Es el que, previamente instruido sobre el desarrollo y demás peculiaridades de la empresa, puede dar explicaciones pertinentes a los visitantes que acompaña sin necesitar conocimiento de idiomas extranjeros.

2.º Pesador o basculero: Es el que tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones propias de esta tarea en el departamento o sección en que presta sus servicios.

3.º Guarda o vigilante jurado: Es el que, provisto del correspondiente nombramiento expedido por la autoridad competente, presta servicios de orden y vigilancia de día o de noche.

4.º Portero: Es el que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los centros de trabajo, realizando funciones de custodia y vigilancia.

5.º Telefonista: Es el subalterno que tiene como principal misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica instalada en el establecimiento.

6.º Listero-pagador: Es el trabajador ocupado en pasar lista al personal, confeccionando éstas; anotar sus faltas de asistencia, horas extraordinarias y ocupaciones o puestos, resumiendo las horas devengadas, repartiendo papeles de cobro, altas y bajas y operaciones similares, ayudando a efectuar los pagos en los días en que éstos se realicen.

d) Auxiliar subalterno: Comprende los siguientes cometidos:

1.º Ordenanza: Es el que tiene a su cargo la vigilancia en los locales de la oficina durante las horas de trabajo y la ejecución de recados y encargos que se le encomienden; copiar documentos a prensa recogida y entrega de correspondencia, y cualesquiera otras funciones análogas.

2.º Vigilante o sereno: Es el que, con las mismas obligaciones que el guarda o vigilante jurado, pero careciendo de este título y de las atribuciones concedidas al mismo, realiza funciones de vigilancia de día o de noche.

3.º Enfermero o socorrista: Es el que, en posesión del certificado o diploma oficial correspondiente, realiza las funciones inherentes al mismo.

e) Botones o recadero: Es el subalterno encargado de realizar servicios de reparto dentro o fuera del local a que está adscrito, así como faenas de recado o atención.

f) Personal de limpieza: Son los trabajadores que se ocupan del aseo de las dependencias de la empresa (oficinas, servicios y almacenes).

CVE-DOGC-B-16204105-2016

5. El grupo de Obreros comprende al personal que ejecuta trabajos de orden material y mecánico. En él se integran los profesionales de oficio, los profesionales de oficios auxiliares, los peones especializados y los peones.

1.ª Profesionales de oficio: Comprende a los obreros que, sabiendo leer y escribir, y después de un aprendizaje sistemático o de una práctica eficiente, realizan trabajos de un oficio propio de las actividades a las que se refiere este Laudo. Deberán ser clasificados según su capacidad y competencia en el cometido que se les tenga asignado, dentro de alguna de las categorías profesionales siguientes:

a) Capataz de bodegas o fábricas: Es el que, con conocimientos prácticos de fabricación, elaboración y conservación de los productos que elabora o fabrica la empresa y a las órdenes de los directivos de ésta o del personal técnico, ordena y vigila los trabajos que realizan los obreros de las bodegas, fábrica o departamento a él encomendado, distribuyendo las labores del personal obrero y señalando a los encargados de cuadrilla o sección la forma en que se han de desarrollar los trabajos. Han de tener los conocimientos precisos para interpretar y realizar perfectamente las instrucciones dadas por sus superiores sobre el trasiego, mezclas, conservación de productos, etc., así como para transmitir las al personal a sus órdenes.

b) Encargado de sección o cuadrilla: Es el que tiene a su cargo un grupo o cuadrilla de obreros de número indeterminado, a los que ordena y vigila, y con los que realiza en las bodegas o fábricas todos los trabajos que se le ordenan, y de los que debe tener conocimientos prácticos; su responsabilidad es restringida a su grupo.

c) Oficial de primera: Es el que, con total dominio de alguno de los oficios que se determinan en este Laudo, lo practica y aplica con tal grado de perfección y rendimiento que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial empeño y delicadeza.

d) Oficial de segunda: Es el que sin poseer la especialización exigida a los oficiales de primera, ejecuta los trabajos correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

e) Oficial de tercera: Es el que auxilia a los oficiales de superior categoría en la ejecución de las labores propias de éstos y efectúa trabajos de oficio, sin llegar a la maestría y rendimiento de aquéllos. Entre los profesionales o de oficio se hallan los siguientes:

a) Pisador de pasa: Es el que, en las bodegas de la zona de crianza de vinos de Málaga (establecidas por las disposiciones que regulan tal denominación de origen), cuida y realiza los trabajos de solear las uvas en envases adecuados, los que pisa una vez conseguida la deshidratación necesaria.

b) Arrumbador, trasegador o vinatero: Es el que, en las bodegas de las zonas de las denominaciones de origen de Jerez y Montilla, realiza el movimiento de botas, colocación de éstas y los demás trabajos precisos para la conservación de las mismas y su mejor rendimiento en la crianza de vinos. También los que, en las bodegas de las zonas de crianza de las denominaciones de origen antes mencionadas, trasvasan los vinos por medio de jarras (envases característicos) y procedimientos tradicionales, en las proporciones que se le ordenan, teniendo en cuenta características, vejez, etc., de los vinos.

c) Concentrador: Es el que, en las fábricas de concentración de mosto, vigila y cuida el funcionamiento y conservación de los aparatos de concentración, que maneja con toda perfección, produciendo mostos de grado, calidad y características que ordenen sus superiores.

d) Acetificador: Es el que, en las fábricas de vinagres, vigila y cuida todas las instalaciones y los procesos de acetificación, consiguiendo siempre que se desarrollen en condiciones normales, sabiendo determinar, siempre que sea preciso, la situación en que se encuentra el proceso de acetificación, así como obtener los vinagres de la calidad y graduación que se le ordene.

e) Destilador: Es el que, en las fábricas de alcoholes, destilados, rectificadores y holandas, vigila y cuida el funcionamiento de toda la maquinaria, realizando los trabajos precisos para conservar las instalaciones, evitando o previniendo averías, y maneja con toda perfección los aparatos para obtener con toda regularidad los tipos, calidades y graduaciones sin pérdida de primeras materias, y de acuerdo con las instrucciones que reciba de sus superiores; tendrá además los conocimientos precisos para realizar las pequeñas operaciones que no signifiquen un verdadero montaje.

f) Licorista: Es el que en las fábricas de aguardientes compuestos y licores y en las de vermouts y aperitivos alcohólicos prepara, cuida y vigila las maceraciones y el normal funcionamiento del alambique, evitando o previniendo averías, para obtener tipos, calidades y graduaciones de acuerdo con las instrucciones que recibe de sus superiores.

g) Agitador y removedor: Es el que, en las industrias de elaboración de vinos espumosos de cava, realiza la colocación de botellas en pupitres, las bate y agita, conociendo el momento en que ha de realizarse esta labor para conseguir la perfecta clarificación o limpieza de los vinos.

CVE-DOGC-B-16204105-2016

h) Degollador a mano: Es el que, en las industrias citadas en el apartado anterior, realiza el descorche de las botellas y la expulsión de las heces decantadas, después del proceso de batido o agitado, al objeto de adicionar el licor de expedición.

i) Cocedor de pulpa y de dulce: Son aquellos operarios que tienen como misión vigilar el lavado de la fruta, alimentar los peroles, vigilar la temperatura de los mismos, dar el punto de cocción, controlar los pesos y confección del parte de fabricación.

j) Lavadores de pasta: Son los operarios dedicados al lavado y desinfección de la pasta filtrante y confección de los paneles de filtro.

k) Embotellador: Es el que tiene a su cargo el funcionamiento y vigilancia de una o varias máquinas automáticas de embotellar.

l) Fogonero: Es el trabajador que en fábrica de alcoholes tiene a su cargo el manejo, entretenimiento y cuidado de generadores de vapor y sus instalaciones, evitando o previniendo averías, y los maneja con la necesaria perfección para obtener con regularidad la presión deseada de acuerdo con las necesidades del consumo.

2.ª Oficios Auxiliares: Se consideran como tales aquellos que, sin ser fundamentales en las industrias objeto de esta Ordenanza, se utilizan de manera permanente por las empresas, formando parte del personal de las mismas. Tendrán tal consideración los albañiles, pintores, carpinteros, cerrajeros, mecánicos, electricistas, conductores de camiones y automóviles, toneleros, boteros, etc.

Dentro de esos oficios auxiliares y por considerarlos vinculados a esta clase de industrias, se reglamentan los siguientes:

a) Toneleros. Se clasifican en:

Oficial tonelero de primera: Es el obrero que realiza con total dominio, perfección y rendimiento los trabajos propios de la industria tonelera y, por tanto, todo lo relativo a duelas y construcción de envases de madera de todas clases y medidas.

Oficial tonelero de segunda: Es el que sin poseer la pericia lograda por el oficial tonelero de primera ejecuta los trabajos correspondientes con la suficiente corrección y rendimiento.

b) Mecánicos. Se clasifican en:

Oficial mecánico de primera: Es el obrero que realiza con un total dominio, perfección y rendimiento, todos los trabajos propios de un mecánico, y por ello conoce, atiende y repara toda la maquinaria del centro industrial.

Oficial mecánico de segunda: Es el que sin poseer la pericia lograda por el oficial de primera, ejecuta los trabajos correspondientes con la suficiente corrección y rendimiento.

c) Conductores. Se clasifican en:

Oficial de primera conductor: Es el trabajador que, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exige permiso de conducir C o D.

Oficial de segunda conductor: Es el trabajador que con los conocimientos y permisos necesarios conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exija como máximo permiso de conducir de categoría B.

En cuanto al resto de los oficios auxiliares especificados en el párrafo segundo de este artículo y no reglamentados, se procederá para su clasificación de una forma similar, en caso de ser necesitados por estas industrias.

Si por necesidades de las empresas se vieran éstas en la obligación de disponer de encargado de taller o de flota de vehículos, estos trabajadores serán clasificados dentro de la categoría de «encargado de sección».

3.ª Peones especializados: Son los operarios dedicados permanentemente a funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, una práctica adquirida en período de tiempo no inferior a ciento cincuenta días de trabajo, y una especialidad y atención que impliquen una capacidad superior a la de los peones ordinarios.

Se conceptúan peones especializados los trabajadores que, entre otras faenas, realizan las siguientes:

a) Trasegador y apilador: Es el que en las bodegas de crianza de vinos, manejando envases de menos de 250 litros y según las costumbres bordelesas, realizan el trasiego de vinos de un envase a otro, y los colocan en las posturas tradicionales.

CVE-DOGC-B-16204105-2016

b) Repartidor: Es el que, en todas las industrias sujetas al ámbito de aplicación de este Laudo, realiza el reparto, distribución y entrega de la mercancías, cobrando o no el importe de las facturas.

c) Pisadores, estrujadores a mano, prensadores a mano, etiquetadores manuales, embaladores y cajoneros, etc., cuya misión no se define.

d) Filtrador: Tendrá la consideración de profesional o de oficio (con la categoría que le corresponda) el peón especializado durante el tiempo que lleve bajo su responsabilidad el manejo, perfecto funcionamiento y resultados de instalaciones automecánicas para el filtrado de los productos comprendidos en esta Ordenanza y que por su importancia requieran aquéllas una atención y conocimiento especiales.

Tienen la consideración de peones especializados en las industrias de las sidras los siguientes:

a) Mirador de sidras: Es el operario que realiza el examen de las botellas llenas según instrucciones que se le dicten.

b) Llenador de sidra a máquina: Es el operario que alimenta de botellas vacías las máquinas llenadoras y las retira una vez llenas.

c) Museletero: Es el trabajador que se dedica a la fabricación de «museletes» a máquina siempre que alcance 125 por hora.

d) Encorchador: Es el operario que coloca la botella en la máquina de encorchar y la retira de la misma.

e) Etiquetador: Es el operario que tiene como misión engomar y adherir las etiquetas a las botellas, y todo el resto del adorno que llevan aquéllas, así como de otros artículos de diferentes envases que produzca la fábrica.

f) Gaseador: Es aquel operario que tiene a su cuidado las máquinas de gasear, así como su alimentación con anhídrido carbónico.

g) Estibador de botellas vacías. Es el que ejerce la especialidad de estibar.

4.ª Peones: Son los operarios que efectúan labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna.

Tablas salariales del 1 de enero al 31 de diciembre de 2015			
(Mantenimiento del nivel salarial de las tablas salariales de 31 de diciembre de 2014)			
	2014	Salario Convenio'15	Pagas Extras
<i>Grupo A - Técnicos titulados</i>			
Con título de grado superior	2.270,06 €	2.270,06 €	2.270,06 €
Con título de grado medio	2.007,48 €	2.007,48 €	2.007,48 €
Con título de grado inferior	1.889,53 €	1.889,53 €	1.889,53 €
<i>Técnicos no titulados</i>			
Enc. gral. Bodegas y Fábrica	1.889,53 €	1.889,53 €	1.889,53 €
Encargado de Laboratorio	1.889,53 €	1.889,53 €	1.889,53 €
Auxiliar de Laboratorio	1.440,02 €	1.440,02 €	1.440,02 €
<i>Grupo B - Administrativos</i>			
Jefe Superior	2.270,06 €	2.270,06 €	2.270,06 €
Jefe de 1ª	2.007,48 €	2.007,48 €	2.007,48 €
Jefe de 2ª	1.889,53 €	1.889,53 €	1.889,53 €

CVE-DOGC-B-16204105-2016

Oficial de 1ª	1.766,01 €	1.766,01 €	1.766,01 €
Oficial de 2ª	1.667,53 €	1.667,53 €	1.667,53 €
Auxiliar de 1ª	1.540,99 €	1.540,99 €	1.540,99 €
Auxiliar 2ª (menor de 21 años)	1.440,02 €	1.440,02 €	1.440,02 €
Aspirante de 16 y 17 años	1.156,69 €	1.156,69 €	1.156,69 €
<i>Grupo C - Comerciales</i>			
Jefe Superior	2.234,91 €	2.234,91 €	2.234,91 €
Jefe de Ventas	1.976,36 €	1.976,36 €	1.976,36 €
Inspector de Ventas	1.859,78 €	1.859,78 €	1.859,78 €
Corredor de Plaza	1.738,53 €	1.738,53 €	1.738,53 €
Viajante	1.738,53 €	1.738,53 €	1.738,53 €
<i>Grupo D - Subalternos</i>			
Conserge	1.466,18 €	1.466,18 €	1.466,18 €
Subalterno de 1ª	1.425,23 €	1.425,23 €	1.425,23 €
Subalterno de 2ª	1.382,30 €	1.382,30 €	1.382,30 €
Auxiliar Subalterno	1.156,69 €	1.156,69 €	1.156,69 €
<i>Grupo E - Obreros</i>			
Nivel A	45,88 €	45,88 €	1.376,40 €
Nivel B	47,36 €	47,36 €	1.420,80 €
Nivel C	48,79 €	48,79 €	1.463,70 €
Nivel D	50,19 €	50,19 €	1.505,70 €
Auxiliares de 16 años	37,90 €	37,90 €	1.137,00 €
Auxiliares de 17 años	38,87 €	38,87 €	1.166,10 €
Concepto Ad Personam (antes Concepto Antigüedad) **			
	día 2014	día 2015	
A partir del 2º año	1,73 €	1,73 €	
A partir del 5º año	2,03 €	2,03 €	
A partir del 8º año	3,07 €	3,07 €	
A partir del 13º año	3,80 €	3,80 €	

CVE-DOGC-B-16204105-2016

A partir del 18º año	4,91 €	4,91 €	
A partir del 23º año	7,33 €	7,33 €	
Valores otros conceptos			
	2014	2015	
Horas extraordinarias	14,12 €	14,12 €	
Iniciativas a la mejora de la producción	59,97 €	59,97 €	
Ayuda para cada hijo disminuido	162,15 €	162,15 €	mensual
Ayuda al consumo	7,15 €	7,15 €	mensual
Ayuda escolar	191,89 €	191,89 €	anual (septiembre)
Premio asistencia y puntualidad	1,65 €	1,65 €	diario
** El complemento "Ad Personam" regulado en el artículo 33 - Premio de Vinculación, se abonará también, en su caso, sobre las pagas extras.			

Tablas salariales del 1 de enero al 31 de diciembre de 2016			
(aumento de un 1,5% sobre las tablas salariales de 2014)			
	2015	Salario Convenio'16	Pagas Extras
<i>Grupo A - Técnicos titulados</i>			
Con título de grado superior	2.270,06 €	2.304,11 €	2.304,11 €
Con título de grado medio	2.007,48 €	2.037,59 €	2.037,59 €
Con título de grado inferior	1.889,53 €	1.917,87 €	1.917,87 €
<i>Técnicos no titulados</i>			
Enc. gral. Bodegas y Fábrica	1.889,53 €	1.917,87 €	1.917,87 €
Encargado de Laboratorio	1.889,53 €	1.917,87 €	1.917,87 €
Auxiliar de Laboratorio	1.440,02 €	1.461,62 €	1.461,82 €
<i>Grup B - Administrativos</i>			
Jefe Superior	2.270,06 €	2.304,11 €	2.304,11 €
Jefe de 1ª	2.007,48 €	2.037,59 €	2.037,59 €
Jefe de 2ª	1.889,53 €	1.917,87 €	1.917,87 €
Oficial de 1ª	1.766,01 €	1.792,50 €	1.792,50 €

CVE-DOGC-B-16204105-2016

Oficial de 2ª	1.667,53 €	1.692,54 €	1.692,54 €
Auxiliar de 1ª	1.540,99 €	1.564,10 €	1.564,40 €
Auxiliar 2ª (menor de 21 años)	1.440,02 €	1.461,62 €	1.461,62 €
Aspirante de 16 y 17 años	1.156,69 €	1.174,04 €	1.174,04 €
<i>Grupo C - Comerciales</i>			
Jefe Superior	2.234,91 €	2.268,43 €	2.268,43 €
Jefe de Ventas	1.976,36 €	2.006,01 €	2.006,01 €
Inspector de Ventas	1.859,78 €	1.887,68 €	1.887,68 €
Corredor de Plaza	1.738,53 €	1.764,61 €	1.764,61 €
Viajante	1.738,53 €	1.764,61 €	1.764,61 €
<i>Grupo D - Subalternos</i>			
Conserge	1.466,18 €	1.488,17 €	1.488,17 €
Subalterno de 1ª	1.425,23 €	1.446,61 €	1.446,61 €
Subalterno de 2ª	1.382,30 €	1.403,03 €	1.403,03 €
Auxiliar Subalterno	1.156,69 €	1.174,04 €	1.174,04 €
<i>Grupo E - Obreros</i>			
Nivel A	45,88 €	46,57 €	1.397,10 €
Nivel B	47,36 €	48,07 €	1.442,10 €
Nivel C	48,79 €	49,52 €	1.485,60 €
Nivel D	50,19 €	50,94 €	1.528,20 €
Auxiliares de 16 años	37,90 €	38,47 €	1.154,10 €
Auxiliares de 17 años	38,87 €	39,45 €	1.183,50 €
Concepto Ad Personam (antes Concepto Antigüedad) **			
	día 2015	día 2016	
A partir del 2º año	1,73 €	1,76 €	
A partir del 5º año	2,03 €	2,06 €	
A partir del 8º año	3,07 €	3,12 €	
A partir del 13º año	3,80 €	3,86 €	
A partir del 18º año	4,91 €	4,98 €	
A partir del 23º año	7,33 €	7,44 €	

CVE-DOGC-B-16204105-2016

Valores otros conceptos			
	2015	2016	
Horas extraordinarias	14,12 €	14,33 €	
Iniciativas a la mejora de la producción	59,97 €	60,87 €	
Ayuda para cada hijo disminuido	162,15 €	164,58 €	mensual
Ayuda al consumo	7,15 €	7,26 €	mensual
Ayuda escolar	191,89 €	194,77 €	anual (septiembre)
Premio asistencia y puntualidad	1,65 €	(***)	
** El complemento "Ad Personam" regulado en el artículo 33 - Premio de Vinculación, se abonará también, en su caso, sobre las pagas extras.			
*** Para la aplicación de este premio debe atenderse al artículo 12 del Convenio.			

Tablas salariales del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017			
(aumento de un 1% sobre las tablas salariales del 2016)			
	2016	Salario Convenio'17	Pagas Extras
<i>Grupo A - Técnicos titulados</i>			
Con título de grado superior	2.304,11 €	2.327,15 €	2.327,15 €
Con título de grado medio	2.037,59 €	2.057,97 €	2.057,97 €
Con título de grado inferior	1.917,87 €	1.937,05 €	1.937,05 €
<i>Técnicos no titulados</i>			
Enc. gral. Bodegas y Fábrica	1.917,87 €	1.937,05 €	1.937,05 €
Encargado de Laboratorio	1.917,87 €	1.937,05 €	1.937,05 €
Auxiliar de Laboratorio	1.461,62 €	1.476,24 €	1.476,24 €
<i>Grupo B - Administrativos</i>			
Jefe Superior	2.304,11 €	2.327,15 €	2.327,15 €
Jefe de 1ª	2.037,59 €	2.057,97 €	2.057,97 €
Jefe de 2ª	1.917,87 €	1.937,05 €	1.937,05 €
Oficial de 1ª	1.972,50 €	1.992,23 €	1.992,23 €
Oficial de 2ª	1.692,54 €	1.709,47 €	1.709,47 €

CVE-DOGC-B-16204105-2016

Auxiliar de 1ª	1.564,10 €	1.579,74 €	1.579,74 €
Auxiliar 2ª (menor de 21 años)	1.461,62 €	1.476,24 €	1.476,24 €
Aspirante de 16 y 17 años	1.174,04 €	1.185,78 €	1.185,78 €
<i>Grupo C - Comerciales</i>			
Jefe Superior	2.268,43 €	2.291,11 €	2.291,11 €
Jefe de Ventas	2.006,01 €	2.026,07 €	2.026,07 €
Inspector de Ventas	1.887,68 €	1.906,56 €	1.906,56 €
Corredor de Plaza	1.764,61 €	1.782,26 €	1.782,26 €
Viajante	1.764,61 €	1.782,26 €	1.782,26 €
<i>Grupo D - Subalternos</i>			
Conserge	1.488,17 €	1.503,05 €	1.503,05 €
Subalterno de 1ª	1.446,61 €	1.461,08 €	1.461,08 €
Subalterno de 2ª	1.403,03 €	1.417,06 €	1.417,06 €
Auxiliar Subalterno	1.174,04 €	1.185,78 €	1.185,78 €
<i>Grupo E - Obreros</i>			
Nivel A	46,57 €	47,04 €	1.411,20 €
Nivel B	48,07 €	48,55 €	1.456,50 €
Nivel C	49,52 €	50,02 €	1.500,60 €
Nivel D	50,94 €	51,45 €	1.543,50 €
Auxiliares de 16 años	38,47 €	38,85 €	1.165,50 €
Auxiliares de 17 años	39,45 €	39,84 €	1.195,20 €
Concepto Ad Personam (antes Concepto Antigüedad) **			
	día 2016	día 2017	
A partir del 2º año	1,76 €	1,78 €	
A partir del 5º año	2,06 €	2,08 €	
A partir del 8º año	3,12 €	3,15 €	
A partir del 13º año	3,86 €	3,90 €	
A partir del 18º año	4,98 €	5,03 €	
A partir del 23º año	7,44 €	7,51 €	

CVE-DOGC-B-16204105-2016

Valores otros conceptos			
	2016	2017	
Horas extraordinarias	14,33 €	14,47 €	
Iniciativas a la mejora de la producción	60,87 €	61,48 €	
Ayuda para cada hijo disminuído	164,58 €	166,23 €	mensual
Ayuda al consumo	7,26 €	7,33 €	mensual
Ayuda escolar	194,77 €	196,72 €	anual (septiembre)
Premio asistencia y puntualidad	(***)	220,00 €	Semestrales ***
** El complemento "Ad Personam" regulado en el artículo 33 - Premio de Vinculación, se abonará también, en su caso, sobre las pagas extras.			
*** Para la aplicación de este premio debe atenderse al artículo 12 del Convenio.			

Tablas salariales a 31 de diciembre de 2017			
(aumento de un 0,5% sobre las tablas salariales del 2017)			
	2017	Salario Convenio a 31-12-2017	Pagas Extras
<i>Grupo A - Técnicos titulados</i>			
Con título de grado superior	2.327,15 €	2.338,79 €	2.338,79 €
Con título de grado medio	2.057,97 €	2.068,26 €	2.068,26 €
Con título de grado inferior	1.937,05 €	1.946,74 €	1.946,74 €
<i>Técnicos no titulados</i>			
Enc. gral. Bodegas y Fábrica	1.937,05 €	1.946,74 €	1.946,74 €
Encarregado de Laboratorio	1.937,05 €	1.946,74 €	1.946,74 €
Auxiliar de Laboratorio	1.476,24 €	1.483,62 €	1.483,62 €
<i>Grupo B - Administrativos</i>			
Jefe Superior	2.327,15 €	2.338,79 €	2.338,79 €
Jefe de 1ª	2.057,97 €	2.068,26 €	2.068,26 €
Jefe de 2ª	1.937,05 €	1.946,74 €	1.946,74 €
Oficial de 1ª	1.992,23 €	2.002,19 €	2.002,19 €

CVE-DOGC-B-16204105-2016

Oficial de 2ª	1.709,47 €	1.718,02 €	1.718,02 €
Auxiliar de 1ª	1.579,74 €	1.587,64 €	1.587,64 €
Auxiliar 2ª (menor de 21 años)	1.476,24 €	1.483,62 €	1.483,62 €
Aspirante de 16 y 17 años	1.185,78 €	1.191,71 €	1.191,71 €
<i>Grupo C - Comerciales</i>			
Jefe Superior	2.291,11 €	2.302,57 €	2.302,57 €
Jefe de Ventas	2.026,07 €	2.036,20 €	2.036,20 €
Inspector de Ventas	1.906,56 €	1.916,09 €	1.916,09 €
Corredor de Plaza	1.782,26 €	1.791,17 €	1.791,17 €
Viajante	1.782,26 €	1.791,17 €	1.791,17 €
<i>Grupo D - Subalternos</i>			
Conserge	1.503,05 €	1.510,57 €	1.510,57 €
Subalterno de 1ª	1.461,08 €	1.468,39 €	1.468,39 €
Subalterno de 2ª	1.417,06 €	1.424,15 €	1.424,15 €
Auxiliar Subalterno	1.185,78 €	1.191,71 €	1.191,71 €
<i>Grupo E - Obreros</i>			
Nivel A	47,04 €	47,28 €	1.418,40 €
Nivel B	48,55 €	48,79 €	1.463,70 €
Nivel C	50,02 €	50,27 €	1.508,10 €
Nivel D	51,45 €	51,71 €	1.551,30 €
Auxiliares de 16 años	38,85 €	39,04 €	1.171,20 €
Auxiliares de 17 años	39,84 €	40,04 €	1.201,20 €
Concepto Ad Personam (antes Concepto Antigüedad) **			
	dia 2017	a 31-12-2017	
A partir del 2º año	1,78 €	1,79 €	
A partir del 5º año	2,08 €	2,09 €	
A partir del 8º año	3,15 €	3,17 €	

CVE-DOGC-B-16204105-2016

A partir del 13º año	3,90 €	3,92 €	
A partir del 18º año	5,03 €	5,06 €	
A partir del 23º año	7,51 €	7,55 €	
Valores otros conceptos			
	2017	a 31-12-2017	
Horas extraordinarias	14,47 €	14,54 €	
Iniciativas a la mejora de la producción	61,48 €	61,79 €	
Ayuda para cada hijo disminuído	166,23 €	167,06 €	mensual
Ayuda al consumo	7,33 €	7,37 €	mensual
Ayuda escolar	196,72 €	197,70 €	anual (septiembre)
Premio asistencia y puntualidad	220,00 €	220,00 €	Semestrales ***
** El complemento "Ad Personam" regulado en el artículo 33 - Premio de Vinculación, se abonará también, en su caso, sobre las pagas extras.			
*** Para la aplicación de este premio debe atenderse al artículo 12 del Convenio.			

(16.204.105)