

**DISPOSICIONES****DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS**

**RESOLUCIÓN TSF/3059/2019, de 21 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del cava y los vinos espumosos de Cataluña (código de convenio núm. 79000755011994).**

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del cava y los vinos espumosos de Cataluña, suscrito en fechas 8 de julio de 2019 y 16 de octubre de 2019, por la parte empresarial por Institut del Cava y PimeCava, y por la parte social por CCOO y UGT, 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 289/2016, de 30 de agosto, 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 Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 21 de octubre de 2019

Enric Vinaixa i Bonet

Director General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Convenio colectivo de cava y vinos espumosos de Cataluña

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1

Ámbito territorial

CVE-DOGC-B-19317058-2019

Este Convenio es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo de las industrias incluidas en su ámbito funcional que se ubican 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 las 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

Este Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, incluido el económico, a contar del 1 de enero de 2018.

## Artículo 5

### Duración y prórroga

La duración del Convenio es de tres años o sea desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio antes de tres meses de la finalización de su vigencia. Para que la denuncia sea efectiva tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse al departamento correspondiente de la Generalitat de Catalunya.

La denuncia del Convenio, se podrá hacer entre los 120 días y los 90 días antes de la finalización de la vigencia del Convenio, no pudiéndose hacer antes o después de este periodo. En cualquier caso, se aplicará la totalidad del redactado del artículo 86 del Estatuto de los trabajadores, en cuanto a la vigencia del Convenio, su duración y prórrogas, en sus párrafos 1 a 4.

En 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 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2022 se mantendrá la eficacia de su normativa.

## Artículo 6

### Compensación y absorción

Las mejoras establecidas en este Convenio colectivo compensan y se absorben en su totalidad todos los beneficios, abonos o cualquier conceptos retribuidos que haya por disposición legal, iniciativa privada o de cualquiera otro origen.

Si durante la vigencia de este 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, el grado de antigüedad, resultan inferiores al que se sigue de estas normas, las empresas tienen que compensar el trabajador/a o los trabajadores/as afectados/as con la cantidad semanal o mensual que haga falta para que sus retribuciones, en cómputo anual, logren las establecidas por imperativo legal.

## Capítulo II

### Clasificación o calificación profesionales y definición de funciones

#### Artículo 7

##### Criterios generales

La clasificación del personal obrero consignada en este Convenio es meramente enunciativa y no comporta la obligación de tener cubiertos todos los niveles enumerados en caso de que las necesidades y el volumen de la industria no lo requieran.

Cada empresa, a partir de su reglamento de régimen interior, puede proceder a homologar las tareas no señaladas en este Convenio al nivel salarial más idóneo.

En caso de que un trabajador/a tenga funciones diversas propias de diferentes niveles salariales, se tiene que clasificar en el nivel salarial que corresponde a su actividad principal y tiene que percibir el salario correspondiente a esta actividad.

La tarea asignada a cada nivel salarial es meramente informativa, puesto que cualquier trabajador/a de la industria está obligado a hacer todas las operaciones que le ordenen sus superiores, dentro del cometido general propio de su competencia laboral, entre las cuales se incluyen la limpieza de la máquina y la del puesto de trabajo.

Cualquier puesto de trabajo puede ser ejercido indiferentemente por un hombre o una mujer, salvo los casos específicos que prohíbe por la legislación vigente.

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

Se ha acordado un nuevo sistema de clasificación del personal afectado por este Convenio, basado en grupos profesionales, según encuadre del anexo I en este Convenio y una definición de funciones, según el artículo 8 en este Convenio.

Este nuevo sistema, tendrá que ser de aplicación desde el inicio de vigencia del Convenio, toda vez, que la firma del Convenio ha estado en el mes de julio 2019 y hay que dar un tiempo prudencial para su adaptación a nivel de cada empresa.

Como consecuencia de la nueva estructura profesional basada en grupos profesionales, se pueden generar diferencias entre los salarios base fijados a las tablas salariales del Convenio entre la antigua categoría profesional y el nuevo salario base derivado del encuadre en el nuevo grupo profesional. Las diferencias generadas se mantendrán a título personal como complemento ex categoría profesional, el cual tendrá la consideración de no compensable ni absorbible y se re-valorizará según los incrementos pactados en Convenio.

Se adjunta tabla con importes del complemento ex categoría profesional. En el supuesto de que haya empresas que paguen actualmente en la nómina salarios base superiores a los fijados a las tablas salariales del Convenio, sólo el diferencial entre salario base fijado en las tablas del Convenio anterior y el salario fijado en las tablas del Convenio nuevo derivado de la categoría profesional al que se encuadre, tendrán consideración de complemento ex categoría profesional y por lo tanto, sólo este complemento será no compensable ni absorbible y se revalorizará según los incrementos pactados en Convenio.

Aun así, hay que aplicar una tabla de equivalencia entre las antiguas categorías y el nuevo sistema por tal, que, cada trabajador y empresa sepa el lugar y salario que le corresponde en función del nuevo sistema de clasificación profesional. Se adjunta como anexo I bis al Convenio, la tabla de equivalencias.

#### Artículo 8

##### Clasificación del personal

La clasificación profesional tiene un carácter meramente enunciativo y las empresas no estarán obligadas a cubrir todos y cada uno de los grupos que conforman la clasificación funcional dentro de su estructura organizativa.

Las diferentes tareas y funciones que se definen en los diversos grupos que componen la clasificación profesional son meramente enunciativas. El grupo a que pertenece cada persona trabajadora determinará las funciones habituales a la empresa. Sin perjuicio, ningún trabajador/a no podrá negarse a efectuar cualquier tipo de tarea que le sea encomendada por la Dirección de la empresa o sus representantes, a pesar de que no sea propia de su grupo profesional.

CVE-DOGC-B-19317058-2019

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio colectivo.

El encuadre de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo grupo profesional y área funcional se realizará teniendo presente los factores siguientes:

**Conocimiento y experiencia:** son la formación básica necesaria para cumplir correctamente las funciones cometidas, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de los conocimientos y las experiencias llamadas.

**Iniciativa:** factor para la valoración del cual se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

**Autonomía:** factor para la valoración de la cual se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se efectúen.

**Responsabilidad:** factor para la valoración de la cual se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

**Mando:** factor para la valoración de la cual se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre los cuales se ejerce el mando.

**Complejidad:** factor para la valoración del cual se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los varios factores enumerados anteriormente en la tarea o el lugar encomendado.

#### Áreas funcionales

**Técnica:** aquellos/as trabajadores/as que, por sus conocimientos y/o experiencia, realicen trabajos generales de carácter técnico y actividades específicas de lugar de laboratorio e investigación y desarrollo.

**Administrativa:** aquellos/as trabajadores/as que, por sus conocimientos y/o experiencia, realicen trabajos generales de carácter administrativos y actividades específicas de lugares de oficina, que permiten informar de la gestión, coordinar trabajos o realizar trabajos auxiliares.

**Comercial:** aquellos/as trabajadores/as que, por sus conocimientos y/o experiencia, realicen trabajos generales de carácter comercial, con dedicación plena y exclusiva, en actividades específicas de lugares de venta o promoción de productos, así como trabajos auxiliares de los mismos.

**Producción:** aquellos/as trabajadores/as que, por sus conocimientos y/o experiencia, realicen trabajos generales relacionados con la producción y actividades específicas de elaboración, embotellado, preparación, transporte, almacén, mantenimiento u otras operaciones auxiliares vinculadas directamente al proceso productivo.

#### Grupos profesionales

CVE-DOGC-B-19317058-2019

#### Grupo profesional 1

Criterios generales: aquellos/as trabajadores/as que dirigen las diversas actividades de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de políticas, ordenación y control de actividades de la organización.

Formación requerida: formación de titulación universitaria de grado superior o de posgrado o conocimientos equivalentes adquiridos en el desarrollo de su profesión.

Puestos de trabajo: director general, gerente.

Funciones: dirigir la globalidad de la acción de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política general de la empresa tomando las decisiones y/o participante en su elaboración y desarrollo.

Responsabilidad de dirigir empresa.

#### Grupo profesional 2

Criterios generales: aquellos/as trabajadores/as que dirigen las diferentes áreas funcionales de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de políticas específicas de cada área de responsabilidad, ordenación y control de actividades de la organización, estableciendo y manteniendo las estructuras productivas y de apoyo, y coordinación de varias funciones con plena responsabilidad de gestión de uno o varias áreas de la empresa.

Formación requerida: formación de titulación universitaria de grado superior o de posgrado o conocimientos equivalentes adquiridos en el desarrollo de su profesión.

Puestos de trabajo: director técnico-producción, director administrativo- financiero, jefe superior.

Funciones área producción y técnica: responsabilidad de dirigir área industrial de la empresa. Supervisar y organizar los diferentes trabajos de producción con la ordenación de responsabilidades y de puestos de trabajo.

Funciones área administrativa: responsabilidad de dirigir área financiera-administrativa de la empresa. Supervisar y organizar los diferentes trabajos financieros y de administración de la empresa, con la ordenación de responsabilidades y de lugares de trabajos.

#### Grupo profesional 3

Criterios generales: aquellos/as trabajadores/as que coordinen funciones que supongan la integración de las tareas realizadas por un equipo de colaboradores apoyando directamente a la Dirección de cada una de las áreas.

Formación requerida: formación de titulación universitaria de grado mediano/superior o conocimientos equivalentes adquiridos en el desarrollo de su profesión.

Puestos de trabajo: adjunto Dirección técnica/producción, adjunto Dirección administrativa, sub-directores, jefe de ventas, jefe de 1ª.

Funciones área producción y técnica: organizar y supervisar los diferentes trabajos de producción, con la ordenación de responsabilidades y puestos de trabajo, con tendencia a concretar los resultados esperados de su función.

Funciones área administrativa: organizar y supervisar con la ordenación de responsabilidades y puestos de trabajo, con tendencia a concretar los resultados esperados de su función.

Funciones área comercial: organizar y supervisar con la ordenación de responsabilidades y puestos de trabajo, con tendencia a concretar los resultados esperados de su función.

#### Grupo profesional 4

Criterios generales: aquellos/as trabajadores/as que coordinen funciones que supongan la integración de las tareas realizadas por un equipo de colaboradores de un departamento en concreto. Se entenderá como departamento aquel equipo de colaboradores con autonomía de acción propia pero de ámbito inferior al área.

Formación: tendrán una formación de titulación universitaria de grado mediano/superior o conocimientos equivalentes adquiridos en el desarrollo de su profesión.

Puestos de trabajo: encargado de laboratorio, inspector de ventas, encargado general de bodega, jefe de 2ª, directores de departamento.

CVE-DOGC-B-19317058-2019

Funciones área producción y técnica: dirigir, organizar y supervisar los diferentes trabajos de producción o laboratorio, con la ordenación de responsabilidades y puestos de trabajo, con tendencia a concretar los resultados esperados de su función, siempre con un equipo de colaboradores de ámbito del departamento.

Funciones área administrativa: dirigir, organizar y supervisar los equipos en las áreas de administración. Organizar y supervisar con la ordenación de responsabilidades y puestos de trabajo, con tendencia a concretar los resultados esperados de su función, siempre con equipo de colaboradores de ámbito del departamento.

Funciones área comercial: dirigir, organizar y supervisar visitas periódicas a la zona o región que tiene asignada con el objetivo de promover ventas, comprobar el trabajo de los viajantes, y otros agentes o representantes y visitar clientes, realizando cualquier otra misión que tenga por objeto el desarrollo de la distribución y venta de los productos de la empresa.

#### Grupo profesional 5

Criterios generales: aquellos/as trabajadores/as que coordinen y supervisen funciones que supongan la integración de las tareas realizadas por un equipo de colaboradores apoyando directamente a la Dirección de cada uno de los departamentos. Realizar tareas consistentes en la ejecución de operaciones, que todavía cuando se realicen bajo instrucciones precisas del jefe de departamento. Se requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Formación: tendrán una formación de titulación universitaria de grado mediano/superior o conocimientos equivalentes adquiridos en el desarrollo de su profesión.

Puestos de trabajo: adjunto director departamento, corredor plaza/viajante, técnico enoturismo, técnico laboratorio, jefe de equipo/capataz.

Funciones área técnica y producción: tiene alguna función de coordinación y supervisión de los diferentes trabajos de producción, con la ordenación de responsabilidades y puestos de trabajo, con tendencia a concretar los resultados esperados de su función relativos a la actividad de enología y elaboración, control de calidad, controles de laboratorio y planta. Realización de pruebas y trabajos complejos bajo la iniciativa del responsable departamental.

Funciones área administrativa: tiene alguna función de coordinación y supervisión de los diferentes trabajos de administración, con la ordenación de responsabilidades y puestos de trabajo, con tendencia a concretar los resultados esperados de su función relativos a la actividad de contabilidad, control de gestión, administración, compras, logística recursos humanos, sistemas de información y auditoría entre otras.

Funciones área comercial: tiene alguna función de coordinación y supervisión de los diferentes trabajos comerciales, con la ordenación de responsabilidades y puestos de trabajo, con tendencia a concretar los resultados esperados de su función relativos a la actividad comercial. Efectúa visitas periódicas en la zona o región que tiene asignada con el objetivo de promover ventas, comprobar el trabajo de los viajantes, y otros agentes o representantes y visitar clientes, realizando cualquier otra misión que tenga por objeto el desarrollo de la distribución y venta de los productos de la empresa.

Funciones enoturismo: tiene alguna función de coordinación y organización de catas y visitas profesionales, creación del recorrido enoturístico de la bodega. Comunicación con sumiller de clientes y medios de comunicación. Organización de la presencia de la empresa en ferias y exposiciones sectoriales.

#### Grupo profesional 6

Criterios generales: aquellos/as trabajadores/as u operarios/as que realicen tareas y coordinen tareas de secciones siguiendo un método de trabajo preciso, con alta experiencia en el puesto de trabajo y en la realización de las tareas que normalmente exigen conocimientos profesionales.

Formación: tendrán una formación de titulación a nivel de enseñanza secundaria obligatoria (ESO), grado formativo técnico mediano o conocimientos equivalentes adquiridos en el desarrollo de su profesión.

Puestos de trabajo: conserje, guía enoturismo, nivel D, oficial 1ª administrativo, oficial 2ª administrativo.

Funciones área administrativa: realización de las órdenes o encargos de los jefes siendo responsable de su ejecución y del buen uso de los equipos, dentro de su especialidad y categoría profesional. Funciones vinculadas a la contabilidad, administración comercial, compras, libros oficiales, etc.

Funciones enoturismo: realización de las órdenes o encargos de los jefes y el personal técnico siendo responsable de su ejecución y del buen uso de los equipos, dentro de su especialidad. Tiene a cargo suyo alguna función

CVE-DOGC-B-19317058-2019

vinculada al enoturismo. Son ejemplos de funciones: guía de visitas de acuerdo con directivas proporcionadas por la empresa, catas dirigidas a profesionales, asistencia a actas comerciales y planificación y coordinación agenda de visitas.

Funciones área comercial: realización de visitas a distribuidores y clientes, comunicación de precios, condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, comunicación de precios, condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, control de expositores. No formará parte de sus funciones principales la promoción de venta a nuevos clientes.

Funciones área producción: operarios/as que realicen tareas consistentes en la coordinación, supervisión y la ejecución de operaciones que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Tiene al cargo suyo en particular alguna función vinculada a actividad de enología y elaboración, embotellado, o mantenimiento. Tareas de regulación y control de procesos de producción que generan transformación de producto, preparación de operaciones en máquinas convencionales a los que comporten el autocontrol del producto.

#### Grupo profesional 7

Criterios generales: aquellos/as trabajadores/as que realizan tareas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, pero con experiencia en el puesto de trabajo y en la realización de las tareas, que normalmente exigen conocimientos profesionales.

Formación: tendrán una formación de titulación a nivel de enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o técnico medio o conocimientos equivalentes adquiridos en el desarrollo de su profesión.

Puestos de trabajo: auxiliar laboratorio, subalterno 1ª, nivel C, nivel B, auxiliar administrativo, cobrador, almacenista.

Funciones área técnica: operario/a que realiza órdenes o encargos de los jefes y el personal técnico siendo responsable de su ejecución y del buen uso de los equipos, dentro de su especialidad y categoría profesional. Tiene a cargo suyo alguna función vinculada a actividades de enología y elaboración, como control de calidad, trazabilidad, etc. Son ejemplos de estas funciones: los análisis rutinarios, funciones de tomar muestra y preparación de la muestra para los análisis, etc.

Funciones área administrativa: realizar operaciones administrativas y, en general, puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas, de dedicación dentro de la oficina como introducción de datos informáticos, tratamiento de textos, trabajos de mecanografía, archivo, cálculo, facturación, telefonista/recepcionista, sin mucho conocimiento de idioma extranjero.

Funciones enoturismo: realización de las órdenes o encargos de los jefes y el personal técnico siendo responsable de su ejecución y del buen uso de los equipos, dentro de su especialidad. Son ejemplos de funciones: guía de visitas de acuerdo con directivas proporcionadas por la empresa. Catas de productos, soporte en actos comerciales, etc.

Funciones área producción: realización de las órdenes o encargos de los jefes y el personal técnico siendo responsable de su ejecución y del buen uso de los equipos. Tiene a cargo suyo algunas funciones vinculadas a actividades de enología y elaboración, como embotellado o mantenimiento. Son ejemplos de estas funciones: conducción de máquinas autopropulsadas de elevación, carga y descarga y tareas complementarias, control de almacén, preparación y operatoria en máquinas que comporten el autocontrol del producto elaborado, manipulación de máquinas de envasado y preparado, y limpieza de instalaciones.

#### Grupo profesional 8

Criterios generales: aquellos/as trabajadores/as que realizan tareas siguiendo un método de trabajo preciso, claramente establecido, con muy alto grado de supervisión, sin experiencia en el puesto de trabajo y en la realización de las tareas, que normalmente exigen pocos conocimientos profesionales.

Formación requerida: preferentemente tendrán una formación de titulación a nivel de enseñanza secundaria obligatoria (ESO), o EGB.

Puestos de trabajo: peón (nivel A), subalterno de 2ª, basculero, portero, telefonista, listero.

Funciones área administrativa: realizar operaciones elementales administrativas y, en general, puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas, de dedicación dentro de la oficina como introducción de datos informáticos, tratamiento de textos, trabajos de mecanografía, archivo, cálculo, facturación, telefonista/recepcionista, sin mucho conocimiento de idioma extranjero.



CVE-DOGC-B-19317058-2019

Funciones enoturismo: acompañamiento de visitas, servicio de catas y aperitivos.

Funciones área producción: operarios/as con funciones sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de elaboración de productos, actividades de acondicionamiento o envasado. Trabajos manuales de embalaje y etiquetado, carga, transporte, acopio manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples, suministro de materia en un proceso de producción. Limpieza de las instalaciones. Poner en marcha y parar máquinas de la línea sin tener conocimientos para solucionar incidencias mecánicas. Llenar champagel, apilar o paletizar cajas manualmente, remover mangueras y cintas transportadores dentro de la bodega, cargar y descargar vehículos sin manipular vehículos industriales (toros).

#### Grupo profesional 9

Criterios generales: aquellos/as operarios/as que realicen tareas puntuales, claramente establecidas, con muy alto grado de supervisión, que exigen pocos conocimientos profesionales y que requieran preferentemente un esfuerzo físico, práctica y atención.

Formación requerida por el lugar: preferentemente tendrán una formación de titulación a nivel de enseñanza secundaria obligatoria (ESO).

Puestos de trabajo: auxiliar subalterno, vigilante, personal de limpieza.

Funciones basadas en:

- Mostrear uva manualmente.
- Actos especiales y puntuales, ferias: control de visitas, servir copas de vino y catas a establecimientos de alimentación.
- Trabajos agrícolas en general a las fincas propiedad de las bodegas.
- Trabajos de limpieza manual de instalaciones.

### Capítulo III

#### Condiciones económicas

#### Artículo 9

##### Regulación salarial

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

El aumento salarial sobre los diversos conceptos económicos del Convenio se establece en:

- Del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018: incremento salarial del 2% del nivel salarial de las tablas salariales de 31 de diciembre 2017.
- Del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019: incremento del 2% del nivel salarial de las tablas salariales de 31 de diciembre 2018.
- Del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020: incremento del 2,5% sobre las tablas salariales de 31 de diciembre de 2019.

(Tablas salariales en anexo II)

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

#### Artículo 10

##### Premio de asistencia y puntualidad

El personal afectado por este Convenio, salvo el que pertenece al grupo comercial y no tiene horario fijo, disfruta



CVE-DOGC-B-19317058-2019

de un premio anual de asistencia y puntualidad.

Este premio será de 448,80€/año, que se cobrará y calculará por periodos semestrales, percibiendo la parte correspondiente en las nóminas de julio y enero (224,40€/semestre).

Del valor de 224,40€ semestrales, se descontarán semestralmente las siguientes cantidades, por faltas injustificadas de:

- a). Por cada falta de puntualidad: 25,50€ del premio. Se entiende como falta de puntualidad llegar al puesto de trabajo con retraso respecto el horario de inicio que se había establecido por aquel día y empleado, sea justificada o injustificadamente. En el horario de inicio se tiene que estar en el puesto de trabajo dispuesto y preparado para empezar efectivamente su trabajo profesional respectivo.
- b) Por cada falta de asistencia: 30,60€ 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 correspondía en aquel día.

En 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 exceptúa la aplicación de los descuentos antes mencionados, en los siguientes casos:

- La primera falta de puntualidad del año.
- Los permisos retribuidos regulados al Estatuto de los trabajadores.
- 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 éstos sean derivados de hospitalización, enfermedad grave de familiar hasta primer grado, o muerte de familiares de hasta segundo grado. No se comprenden en el supuesto de hospitalización el caso de nacimiento de hijo, que viene regulado por un permiso específico
- Cuando el trabajador se ausente del trabajo por un deber inexcusable de carácter público y personal.

## Artículo 11

### Plus de distancia

El plus de distancia, queda suprimido desde el 1 de enero 2018. No obstante, los trabajadores que venían percibiendo este plus de distancia, en fecha 31 de diciembre 2017, lo mantendrán con el importe y las mismas condiciones que tenía este plus, y que se indican a continuación.

Se entiende por plus de distancia la cantidad que recibe el trabajador/a por los recorridos que tiene que hacer a pie o con medios de transporte que no han sido facilitados por la empresa, en los supuestos que establecen las disposiciones generales sobre la materia, a las cuales se remite este Convenio en cuanto a la determinación de la distancia, la cantidad y la forma de percepción, etc.

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

En el caso de cambio de domicilio del trabajador/a durante la vigencia de este Convenio, no se modificará la cantidad a percibir en el caso de 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 12

### Plus de nocturnidad

Se establece un plus de nocturnidad del 30% sobre el salario convenio por aquellos trabajos hechos durante el periodo comprendido entre las 22.00 horas y las 6.00 horas. Este plus se percibirá en proporción a las horas trabajadas durante el mencionado periodo, contando de que el 30% se computa en caso de trabajar todo el periodo de 22.00 a 6.00 horas.

## Artículo 13

### Gratificación de junio y diciembre

Los trabajadores/as tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias que se tienen que pagar entre los días 24 y 30 de junio y entre el 20 y 24 de diciembre. Estas gratificaciones consisten en una mensualidad o en 30 días del salario de convenio respectivo, incrementados con el premio de vinculación que corresponda y complemento ex categoría en su caso.

## Artículo 14

### Ayudas sociales

La empresa tiene que pagar al trabajador/a la cantidad de 170,40€ mensuales durante la vigencia del Convenio, por cada hijo/a discapacitado físico o psíquico que esté a su cargo durante el 2018, 173,81€ el 2019 y 178,16€ en el 2020.

Las empresas abonarán una ayuda escolar de 201,65€, por cada trabajador/a con hijo/a en edad de escolarización obligatoria y previa justificación adecuada durante el 2018, 205,68€ el 2019 y 210,82€ en el 2020. Esta ayuda se abonará durante el mes de septiembre de cada año.

## Artículo 15

### Indemnización por accidente laboral y enfermedad profesional

A partir del primer día de baja por estos motivos, las empresas tienen que complementar las prestaciones correspondientes de pago delegado de la Seguridad Social con la cuantía necesaria para que el trabajador afectado perciba el 100% del salario.

## Artículo 16

### Indemnización por enfermedad común y accidente no laboral

Las empresas tienen que complementar las prestaciones económicas por enfermedad común y accidente no laboral para que se logren los porcentajes del salario respectivo siguientes:

- 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%.

Aun así, en los casos de intervención quirúrgica derivada de una enfermedad común o un accidente no laboral que requiera hospitalización, el complemento tiene que lograr el 100%, pero desde el primer día.

## Artículo 17

### Horas extraordinarias

CVE-DOGC-B-19317058-2019

El importe de las horas se determina de acuerdo con el que dispone la normativa laboral general aplicable.

En todo caso, el importe mínimo de la hora extra será de 14,83€ por el año 2018, 15,13€ por el año 2019 y 15,51€ por el año 2020 y se respetarán los importes superiores que correspondan en cada caso.

#### Artículo 18

##### Desplazamientos

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

#### Artículo 19

##### COPEYA

Queda suprimida desde el 1 de enero de 2018 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, y que pasó a abonarse a todos los trabajadores/as de las empresas ubicadas en este municipio directamente, en concepto de ayuda al consumo, y que se hacía constar así en la hoja de salarios, según anteriores convenios.

No obstante, los trabajadores que venían percibiendo esta cantidad, a fecha 31 de diciembre de 2018, la mantendrán en iguales condiciones, como complemento ad personam y por el importe mensual por trabajador de 7,52€ para el año 2018, 7,67€ para el año 2019 y 7,86€ para el año 2020.

#### Capítulo IV

##### Jornada y calendario laboral

#### Artículo 20

##### Jornada

La jornada laboral es de lunes a viernes, si bien el sábado no se considera festivo en cuanto al resto de efectos laborales.

No obstante, y únicamente en los casos establecidos en el artículo 25 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 términos siguientes:

Durante la campaña de la vendimia (10 de agosto al 10 de octubre) y por la campaña de Navidad (1 de octubre hasta el 30 de noviembre) hay la posibilidad de hacer 50 horas semanales de trabajo de lunes a viernes compensable hora trabajada por hora compensada, con un límite máximo del 10% jornada anual establecida en Convenio.

Habrà que dar un preaviso mínimo de 7 días y pactar entre empresa y trabajador los días de compensación.

Hay que respetar los acuerdos diferentes entre empresa y Representación legal de los trabajadores, o con los trabajadores donde no haya Representación legal de los trabajadores.

En caso de desacuerdo entre las partes, en relación a la compensación horaria, las partes se comprometen a plantear el desacuerdo, ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

#### Artículo 21

##### Calendario laboral

CVE-DOGC-B-19317058-2019

El calendario lo tienen que elaborar de mutuo acuerdo la empresa y los trabajadores/as, en el plazo de los dos meses siguientes a la publicación del calendario laboral correspondiente.

## Artículo 22

### Vacaciones

Los trabajadores/as afectados/as por el Convenio tienen derecho a disfrutar de veintitrés días laborales en concepto de vacaciones anuales retribuidas. Esta retribución incluye el salario de Convenio y el plus de vinculación y plus de asistencia y puntualidad.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador tiene que conocer las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del goce. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa a 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha diferente de la de la incapacidad temporal o a la del goce del permiso que por aplicación de este precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya acabado el año natural a que correspondan. En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias diferentes de 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 un 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 23

### Permisos

a) En general, hay que atenerse a lo que establece en este sentido el Estatuto de los trabajadores, en concreto en su artículo 37.3.

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

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.

Por los hechos causantes que tengan lugar a partir del 1 de Abril de 2019, fecha de entrada en vigor del Real decreto 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo y el empleo, que sustituye el permiso por nacimiento de hijo del actual artículo 23 b) del Convenio, por una suspensión del contrato por nacimiento regulada en el artículo 48.7 y la disposición transitoria 13ª del Estatuto de los trabajadores.

Sin quien no tenga requisitos por el permiso de paternidad, establecido en el Real decreto 6/2019, mantendrá las dieciséis horas que podrán distribuirse a lo largo del año en curso. En el caso de que el trabajador 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 un día laborable: un día.

d) En caso de consulta médica forzosa fuera de la localidad, se tiene que pagar el sueldo como si se hubiera trabajado.

e) Hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que hay que justificar: dos días. Cuando por este 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 así como por otros parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: de tres a cinco días naturales, según la distancia.

g) Las horas laborales destinadas a la revisión del carné de conducir, como también los gastos que este hecho provoque, van a cargo de la empresa en caso de que este carné sirva para prestar el servicio de conductor a la empresa.

h) Para acompañar al médico, con un motivo justificado, al cónyuge o la persona con quien se convive - debidamente acreditado mediante el certificado de convivencia- y parientes en primer grado de consanguinidad, se dispone de ocho horas anuales retribuidas.

CVE-DOGC-B-19317058-2019

i) A partir del 1 de enero de 1994, cada trabajador/a dispondrá de ocho horas al año por asuntos personales sin necesidad de justificación, avisando a la empresa con 72 horas como mínimo de antelación.

Este permiso no se aplicará en aquellas empresas, el calendario laboral de las cuales estipule una jornada anual inferior a la del artículo 23 de este Convenio las cuales son afectadas por 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/se no coincidirán más de dos; de hasta 30, tres, y en los sucesivos, no más de cuatro.

## Artículo 24

### Excedencias

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

Las condiciones para la concesión de excedencia, los efectos y el resto de las circunstancias son las se regulan en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores y normativa de aplicación, que dice:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CVE-DOGC-B-19317058-2019

En los casos de excedencia voluntaria, las empresas deberán readmitir al trabajador/a, una vez haya terminado el período de excedencia, sin necesidad de que el puesto de trabajo habitual del trabajador esté vacante, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando la empresa haya concedido esta excedencia potestativamente, y lo haya consignado así en el escrito correspondiente iniciador de aquel periodo.
- b) Cuando la excedencia no tenga una duración superior a tres años.
- c) Ambas condiciones se exigen conjuntamente a tales efectos de readmisión.

## Capítulo V

### Contratación

#### Artículo 25 a)

Se favorecerá la contratación de personas con discapacidad a tenor de lo que establecen las disposiciones legales vigentes.

La copia básica a que se refiere la Ley 7/1991, de 2 de enero, 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 mismos trabajadores afectados por este Convenio una duración máxima de 12 meses dentro de 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 19.494€ en los casos de muerte por accidente laboral e invalidez absoluta por cualquier trabajo por accidente laboral. Esta obligación comenzará a regir desde el 1 de febrero del 2007. Las empresas no se responsabilizarán 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 subroga en las obligaciones de la compañía aseguradora.

#### Artículo 25 b)

Personal de nueva incorporación a 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 su 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 condiciones siguientes:

1. Tendrá un salario del 82,5% sobre las tablas del Convenio correspondiente a su grupo profesional.
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 lo tanto,

CVE-DOGC-B-19317058-2019

en el supuesto 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 tiene que 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 E.T.T.

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 tendrá que compensarlo con un 17,5% del salario que le corresponda de acuerdo con las mesas salariales del Convenio, su grupo profesional, y proporcionalmente al periodo trabajado. Si bien, habrá un periodo de carencia o prueba en que no operará la obligación de pago de la compensación del 17,5% que será de tres meses por trabajadores a jornada completa y de 450 horas de trabajo efectivo para trabajadores a jornada parcial.

5. La compensación establecida en el párrafo 4 anterior, no se pagará en caso de despido disciplinario declarado precedente.

6. Este periodo de dos años o de 1.784 horas, en el que los trabajadores de nuevo ingreso no recibirán el 100% de retribuciones, no será rígido, sino que como consecuencia de una valoración individual del trabajador, si éste hubiera alcanzado el nivel de experiencia práctica exigible, pasará a percibir el 100% de las retribuciones, sea cual sea, el tiempo transcurrido desde su contratación.

Artículo 25 c)

Contrato fijo-periódico

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 periodos de cada actividad, son precisos 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 si fuera el caso, 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



CVE-DOGC-B-19317058-2019

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.

#### 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 precisan 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 lugares de trabajo de carácter fijo y no discontinuo, aquellos trabajadores contratados en régimen de fijo-discontinuo tendrán prioridad para acceder a ellos.

#### Artículo 25 d)

1. Director/a de enoturismo: aparte 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.

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 el sector, y durante el primer año de contrato, le corresponderá un salario equivalente al 75% del que se establece para su función.

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 de la empresa concreta en que desarrollará las mismas, conocimiento, que va, desde la misma persona titular de la empresa y su talante, pasando por la política comercial de la misma, su historia, los viñedos, su ubicación física y 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 directo del titular y Dirección de la empresa.

## Artículo 26

### 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 27

### 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 VI

## Artículo 28

### Jubilación

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

## Artículo 29

### Jubilación parcial con contrato de relevo

Queda suprimida la obligación de las empresas que todos los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, y que reúnan los requisitos establecidos en el RD 1131/2002, tengan el derecho a acceder a la jubilación parcial. No obstante, y sólo durante la vigencia del presente Convenio, se mantendrá esta obligación de las empresas a los trabajadores que lo soliciten y cumplan los requisitos durante la presente vigencia del Convenio. En este caso, y durante la vigencia del presente Convenio, 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 que le interese acceder a la situación de jubilación parcial, los trabajadores/as con titulación y calificación especializada lo tendrán que hacer con un año de antelación.

Con referencia a las solicitudes que cumplan los requisitos anteriores, la Dirección de la empresa tendrá que acceder a la petición de jubilación parcial (con el mismo porcentaje de reducción del salario que de jornada) y contratar a otro trabajador bajo la modalidad temporal con contrato de relevo. En cuanto a la contratación del que releva, la Dirección de la empresa determinará la totalidad de las condiciones respetando siempre lo establecido en el Convenio colectivo.

El porcentaje de reducción de la jornada será el máximo permitido legalmente, a no ser que la empresa y el trabajador/a acuerden un porcentaje inferior.

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

La jornada efectiva a realizar se realizará durante las campañas de verano, vendimia y Navidad. En cada periodo de actividad, la jornada será la ordinaria de la empresa y, por lo tanto, no será posible fijar días de trabajo intermitentes o aislados. Para el personal administrativo, así como de titulación y calificación especializada, estos periodos se abren durando todo el año teniéndose que pactar con la empresa al inicio de cada año en qué periodo se efectuará su jornada. Para los trabajadores/as de producción la empresa fijará cada año en cuál de los tres periodos citados anteriormente tendrá que realizar su jornada. En caso de acuerdo con el trabajador, se podrá fijar un periodo diferente.

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

CVE-DOGC-B-19317058-2019

experiencia profesional.

### Artículo 30

#### Premio de vinculación

Se establece un premio de vinculación a las empresas que consiste en la percepción de las cantidades señaladas en el anexo II bis 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 semanalmente 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) venía percibiéndose y 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 falten 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 VII

### Organización y disciplina del trabajo

### Artículo 31

#### 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 32

#### Facultades directivas empresariales

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 lo que determinen para cada caso 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

CVE-DOGC-B-19317058-2019

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 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 33

#### 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 perjuicio 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 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 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 34

Las iniciativas y sugerencias que den lugar a mejoras de producción, devengarán el premio de 63,03€ para el año 2018, 64,29€ para el año 2019 y 65,89€ por el 2020.

### Artículo 35

### 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 36

#### 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 37

#### 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 L.O.L.S.

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 o Delegados de personal 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 38

#### 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, ni 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 39

#### 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 apadrinamiento 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

CVE-DOGC-B-19317058-2019

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 sólo un derecho 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 del 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, ésta al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar a que el padre disponga de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma 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.

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.

Por los hechos causantes que tengan lugar a partir del 1 de abril de 2019, se aplicará lo establecido en la actual regulación del artículo 48.4 y 48.5 y la disposición transitoria 13ª del Estatuto de los trabajadores, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2 del Real decreto 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo y el empleo.

#### Permiso lactancia

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

CVE-DOGC-B-19317058-2019

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores sin que se pueda transferir a otro progenitor, adoptando, guardador o acogedor. Sin embargo, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

En cuanto ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrutarlo se puede extender hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

## Artículo 40

### Régimen disciplinario

#### Principios de ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios/as.
2. Las faltas, siempre que sean constituidas de incumplimiento contractual si es culpa del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores/as, se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual sea su clasificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a.
5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los Representantes legales de los trabajadores/as, si los hubiera.
6. Las empresas facilitarán una cuenta de correo electrónico y acceso a internet a aquellos trabajadores/as, las funciones de los cuales requieran razonablemente su utilización, siendo facultad de la empresa la decisión de ampliar la mencionada utilización al resto de trabajadores/as, así como, en su caso, el establecimiento de reglas de uso, restricción y control, que serán consensuadas con los Representantes de los trabajadores/as.

La utilización en el trabajo del correo electrónico e internet quedará exclusivamente limitada al desarrollo de las funciones derivadas del puesto de trabajo.

En cualquier momento, las empresas, estarán facultadas para comprobar la correcta utilización de los elementos informáticos puestos a disposición del trabajador/a, y en su caso, a revisar la información relativa a los accesos en internet de sus trabajadores/as, páginas a las que se ha accedido, tiempos de conexión, archivos visitados, frecuencia de uso, etc., de acuerdo con la legislación vigente y teniendo constancia los trabajadores/as.

#### 40.1 Graduación de las faltas

##### 40.1.1. Se consideran faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta 3 ocasiones en 1 mes por un tiempo total inferior a 20 minutos.
- b) La no asistencia injustificada al trabajo de 1 día durante el período de 1 mes.
- c) La no comunicación con antelación previa debido a la no asistencia al trabajo por causa injustificada, a menos que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que esto no hubiera causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, caso en que podrá ser clasificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.



CVE-DOGC-B-19317058-2019

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o fuera responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La utilización del teléfono móvil en el transcurso de la jornada de trabajo sin haber sido autorizado de forma expresa por parte de la empresa. Se exceptúan los tiempos de descanso.

40.1.2 Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida al trabajo hasta 3 ocasiones en 1 mes por un tiempo total hasta 40 minutos.

b) La no asistencia injustificada al trabajo de 2 o 4 días durante el periodo de 1 mes.

c) La dificultad, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio del que se mencionará en el párrafo del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los riesgos y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas en las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, que sean imputables al trabajador, a menos que de ellas derivaran perjuicios graves a la empresa, causen averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o que comportaran riesgo de accidente para las personas, en cualquier caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de esto se hubiera derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el trabajo de útiles, herramientas, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o por uso ajeno a los trabajos encomendados, incluso fuera de la jornada laboral.

i) La rotura o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez y el consumo de estupefacientes durante la jornada laboral de trabajo.

k) La embriaguez y el consumo de bebidas alcohólicas, y estupefacientes dentro de la jornada laboral. Atendida la actividad del sector, se entiende que el consumo de bebidas alcohólicas, sólo serán motivo de sanción si no existe la autorización expresa de la empresa para su consumo.

l) La falta de limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

m) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de esto no se derivara un perjuicio grave por las personas o las cosas.

n) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

o) Las ofensas de palabras insultantes o de obra cometida contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no supongan acusada gravedad.

p) Las derivadas del establecimiento en los apartados 1.d) o e) del presente artículo.

q) La reincidencia en la realización de 5 faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza y siempre que hubiera mediado sanción.

r) La utilización del teléfono móvil en el transcurso de la jornada de trabajo sin haber sido autorizado de forma expresa por parte de la empresa y que afecte en el rendimiento laboral.

40.1.3 Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o la salida al trabajo en 10 ocasiones durante 6 meses o en 20 durante 1 año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternados en un periodo de 1 mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la

CVE-DOGC-B-19317058-2019

empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con el fin de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) La rotura o violación de secretos de obligada reserva que produzca graves perjuicios por la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia habitual durante la jornada laboral de trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento laboral.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercida por quien desarrolla funciones de mando.

l) El abuso sexual.

m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

n) La incorrecta utilización de los sistemas de correo electrónico e internet de la empresa y el incumplimiento de la normativa interna de la misma en esta materia.

o) La reincidencia o reiteración en la realización de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiera sido sancionado 2 o más veces por faltas graves, aunque de diferente naturaleza, durante el periodo de 1 año.

p) La utilización del teléfono móvil en el transcurso de la jornada de trabajo sin haber sido autorizado de forma expresa por parte de la empresa y pueda ocasionar un riesgo de accidente laboral.

Las empresas en el apartado j) de faltas graves y en el f) de las faltas muy graves, ofrecerán la ayuda previa con participación de las mismas, dando oportunidades por una reinserción.

#### 40.2 Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la Comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación escrita y suspensión de trabajo y sueldo hasta 2 días.

b) Por falta grave: suspensión de trabajo y sueldo de 3 a 14 días.

c) Por falta muy grave: suspensión de trabajo y sueldo de 14 días a 1 mes y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones pudieran constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de 2, 4 o 12 meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

### Capítulo IX

#### Artículo 41

##### 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 exceptuarán, previo informe de los Representantes de los trabajadores/as, aquellos casos en que la realización de las pruebas médicas o reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud de los trabajadores/as puede representar un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido por una disposición legal en relación con la

CVE-DOGC-B-19317058-2019

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 a lo 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.

A los efectos de seguridad e higiene, las empresas afectadas por este Convenio gestionarán ante la mutua patronal de enfermedades profesionales la posibilidad de que se efectúe un chequeo médico anual a los trabajadores/as a cargo de esta mutua o entidad. Si tales gestiones, sin embargo, no dieran ese resultado, el coste de esos chequeos 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 42

##### 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 43

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

#### Artículo 44

##### Protocolo de acoso

Se crea un protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razones de sexo, según anexo III.

#### Capítulo X

#### Artículo 45

##### Comisión paritaria

Las partes acuerdan someter a esta Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran derivarse del

CVE-DOGC-B-19317058-2019

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, por lo 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 UGT:

Un representante.

Como domicilio y lugar de reunión de la Comisión paritaria se señala el del Instituto del cava, calle Valencia, 15 de Sant Sadurní d'Anoia.

De acuerdo con el artículo 85.3 e) del Estatuto de los trabajadores, las discrepancias en el seno de la Comisión paritaria se trasladarán al sistema no judicial de solución de conflictos del Tribunal Laboral de Cataluña.

#### Artículo 46

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

Parte empresarial:

Institut del Cava, calle Valencia, 15 de Sant Sadurní d'Anoia.

PimeCava, calle General Cortijo, 22 piso 1-1, de Vilafranca del Penedès.

Parte social:

CCOO: Vía Laietana, 16 de Barcelona.

UGT: Rambla del Raval, 29-35 de Barcelona.

#### Artículo 47

Tribunal Laboral de Cataluña

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores/as y empresas 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 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Para resolver de manera efectiva las discrepancias en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio, y la no aplicación del régimen salarial y demás condiciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, las partes someterán la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, la cual 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.

Disposición adicional o contratación

Inserción de personas con discapacidad

CVE-DOGC-B-19317058-2019

Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadoras y trabajadores vendrán obligadas al hecho que, entre ellos, al menos el 2% sean trabajadores con discapacidad.

En conformidad con la legislación vigente, Real decreto ley de 1/2013 de 29 de noviembre, excepcionalmente, cuando exista una dificultad especial para incorporar a la plantilla personas con diversidad funcional, las empresas, previa información a la R.P.T, podrán utilizar las medidas alternativas establecidas sobre este tema.

Sant Sadurní d'Anoia, 8 de julio de 2019

#### Anexo I

Tabla conversión a la nueva clasificación profesional

Grupo profesional	Área técnica	Área comercial	Área producción	Área administrativa
1	Director -gerente			
2	Título superior			
		Jefe superior		Jefe superior
3	Técnico titulado grado medio			
				Jefe de 1ª
		Jefe ventas		
4		Inspector ventas		
	Técnico titulado inferior	Técnico titulado inferior	Técnico titulado inferior	
			Encargado general bodegas	
				Jefe de 2ª
	Encargado laboratorio			
5		Técnico enoturismo 1ª		
		Viajante		
				Técnico titulado grado inferior
6			Nivel D	
		Corredor plaza		
		Conserje		

CVE-DOGC-B-19317058-2019

				Oficial 1ª
				Oficial 2ª
		Guía enoturismo		
7			Nivel C	
			Nivel B	
		Subalterno de 1ª		
				Auxiliar 1ª administrativo
	Auxiliar laboratorio			
8			Nivel A	
				Auxiliar 2ª administrativo
		Subalterno de 2ª		
9		Auxiliar subalterno	Auxiliares 16 y 17 años	Aspirante 16 y 17 años

## Anexo I bis

Tabla de conversión de salarios a la nueva clasificación profesional

Grupo profesional	Área técnica	Área comercial	Área producción	Área administrativa	Salario categoría	Salario grupo	Complemento Ex categoría
1	Director-gerente				2.338,79 €	2.338,79 €	0,00 €
2	Título superior				2.338,79 €	2.320,68 €	18,11 €
				Jefe superior	2.338,79 €	2.320,68 €	18,11 €
		Jefe superior			2.302,57 €	2.320,68 €	0,00 €
3	Técnico titulado grado medio				2.068,26 €	2.052,23 €	16,03 €
				Jefe de 1ª	2.068,26 €	2.052,23 €	16,03 €
		Jefe ventas			2.036,20 €	2.052,23 €	0,00 €
4		Inspector ventas			1.916,09 €	1.939,08 €	0,00 €
	Técnico titulado inferior	Técnico titulado inferior	Técnico titulado inferior		1.946,74 €	1.939,08 €	7,66 €

## CVE-DOGC-B-19317058-2019

			Encargado general bodegas		1.946,74 €	1.939,08 €	7,66 €
				Jefe de 2ª	1.946,74 €	1.939,08 €	7,66 €
	Encargado laboratorio				1.946,74 €	1.939,08 €	7,66 €
5		Técnico enoturismo 1ª			1.791,17 €	1.791,17 €	0,00 €
		Viajante		Técnico titulado inferior	1.791,17 €	1.791,17 €	0,00 €
6			Nivel D		1.570,69 €	1.529,79 €	40,90 €
		Corredor plaza			1.791,17 €	1.529,79 €	261,38 €
		Conserje			1.510,57 €	1.529,79 €	0,00 €
				Oficial 1ª	1.819,48 €	1.529,79 €	289,69 €
				Oficial 2ª	1.718,02 €	1.529,79 €	188,23 €
		Guía enoturismo			1.508,10 €	1.529,79 €	0,00 €
7			Nivel C		1.526,95 €	1.509,72 €	17,23 €
			Nivel B		1.482,00 €	1.509,72 €	0,00 €
		Subalterno de 1ª			1.468,39 €	1.509,72 €	0,00 €
				Auxiliar 1ª administrativo	1.587,64 €	1.509,72 €	77,92 €
	Auxiliar laboratorio				1.483,62 €	1.509,72 €	0,00 €
8			Nivel A		1.436,13 €	1.430,14 €	5,99 €
		Subalterno de 2ª		Auxiliar 2ª administrativo	1.424,15 €	1.430,14 €	0,00 €
9		Auxiliar subalterno			1.191,71 €	1.191,71 €	0,00 €
				Aspirante 16 y 17 años	1.191,71 €	1.191,71 €	0,00 €
			Auxiliares de 16 años		1.171,20 €	1.191,71 €	0,00 €



CVE-DOGC-B-19317058-2019

			Auxiliares de 17 años		1.201,20 €	1.191,71 €		9,49 €
--	--	--	-----------------------	--	------------	------------	--	--------

## Anexo II

## Tablas salariales 2018

(con aumento del 2% sobre tablas 31/12/2017 adaptadas a grupos profesionales)

SB17: Salario base a 31/12/2017 / CEX17: Complemento Ex categoría mensual a 31/12/2017 / SB: Salario base / CEX: Complemento Ex categoría mensual / PEX: Pagas Extras / SA: Salario anual (sin CEX)

Grupo profesional	Técnica	Comercial	Producción	Administrativa	SB17	CEX17	SB 2018	CEX 2018	PEX 2018	SA 2018
1	Director-gerente				2.338,79 €	0,00 €	2.385,56 €	0,00 €	2.385,56 €	33.397,84 €
2	Título superior				2.320,68 €	18,11 €	2.367,09 €	18,47 €	2.367,09 €	33.139,26 €
				Jefe superior	2.320,68 €	18,11 €	2.367,09 €	18,47 €	2.367,09 €	33.139,26 €
		Jefe superior			2.320,68 €	0,00 €	2.367,09 €	0,00 €	2.367,09 €	33.139,26 €
3	Técnico titulado grado medio				2.052,23 €	16,03 €	2.093,27 €	16,35 €	2.093,27 €	29.305,78 €
				Jefe de 1ª	2.052,23 €	16,03 €	2.093,27 €	16,35 €	2.093,27 €	29.305,78 €
		Jefe ventas			2.052,23 €	0,00 €	2.093,27 €	0,00 €	2.093,27 €	29.305,78 €
4		Inspector ventas			1.939,08 €	0,00 €	1.977,86 €	0,00 €	1.977,86 €	27.690,04 €
	Técnico titulado inferior	Técnico titulado inferior	Técnico titulado inferior		1.939,08 €	7,66 €	1.977,86 €	7,81 €	1.977,86 €	27.690,04 €
			Encargado general bodegas		1.939,08 €	7,66 €	1.977,86 €	7,81 €	1.977,86 €	27.690,04 €
				Jefe de 2ª	1.939,08 €	7,66 €	1.977,86 €	7,81 €	1.977,86 €	27.690,04 €
	Encargado laboratorio				1.939,08 €	7,66 €	1.977,86 €	7,81 €	1.977,86 €	27.690,04 €
5		Técnico enoturismo 1ª		Técnico titulado inferior	1.791,17 €	0,00 €	1.826,99 €	0,00 €	1.826,99 €	25.577,86 €

## CVE-DOGC-B-19317058-2019

		Viajante			1.791,17 €	0,00 €	1.826,99 €	0,00 €	1.826,99 €	25.577,86 €
6			Nivel D		1.529,79 €	40,90 €	1.560,38 €	41,71 €	1.560,38 €	21.845,32 €
		Corredor plaza			1.529,79 €	261,38 €	1.560,38 €	266,60 €	1.560,38 €	21.845,32 €
		Conserje			1.529,79 €	0,00 €	1.560,38 €	0,00 €	1.560,38 €	21.845,32 €
			Oficial 1ª		1.529,79 €	289,69 €	1.560,38 €	295,48 €	1.560,38 €	21.845,32 €
			Oficial 2ª		1.529,79 €	188,23 €	1.560,38 €	191,99 €	1.560,38 €	21.845,32 €
		Guía enoturismo			1.529,79 €	0,00 €	1.560,38 €	0,00 €	1.560,38 €	21.845,32 €
7			Nivel C		1.509,72 €	17,23 €	1.539,91 €	17,57 €	1.539,91 €	21.558,74 €
			Nivel B		1.509,72 €	0,00 €	1.539,91 €	0,00 €	1.539,91 €	21.558,74 €
		Subalterno de 1ª			1.509,72 €	0,00 €	1.539,91 €	0,00 €	1.539,91 €	21.558,74 €
			Auxiliar 1ª administrativo		1.509,72 €	77,92 €	1.539,91 €	79,47 €	1.539,91 €	21.558,74 €
		Auxiliar laboratorio			1.509,72 €	0,00 €	1.539,91 €	0,00 €	1.539,91 €	21.558,74 €
8			Nivel A		1.430,14 €	5,99 €	1.458,74 €	6,10 €	1.458,74 €	20.422,36 €
		Subalterno de 2ª		Auxiliar 2ª administrativo	1.430,14 €	0,00 €	1.458,74 €	0,00 €	1.458,74 €	20.422,36 €
9		Auxiliar subalterno			1.191,71 €	0,00 €	1.215,54 €	0,00 €	1.215,54 €	17.017,56 €
			Aspirante 16 y 17 años		1.191,71 €	0,00 €	1.215,54 €	0,00 €	1.215,54 €	17.017,56 €
			Auxiliares de 16 años		1.191,71 €	0,00 €	1.215,54 €	0,00 €	1.215,54 €	17.017,56 €
			Auxiliares de 17 años		1.191,71 €	9,49 €	1.215,54 €	9,67 €	1.215,54 €	17.017,56 €

## Anexo II

## Tablas salariales ejercicio 2019

(con aumento del 2% sobre tablas 31/12/2018)

CVE-DOGC-B-19317058-2019

SB: Salario base mensual/ CEX: Complemento Ex categoría mensual/ PEX: Pagas extras/ SA: Salario Anual (sin CEX)

Grupo profesional	Área técnica	Área comercial	Área producción	Área administrativa	SB 2019	CEX 2019	PEX 2019	SA 2019
1	Director -gerente				2.433,27 €	0,00	2.433,27 €	34.065,78 €
2	Título superior				2.414,43 €	18,83 €	2.414,43 €	33.802,02 €
				Jefe superior	2.414,43 €	18,83 €	2.414,43 €	33.802,02 €
		Jefe superior			2.414,43 €	0,00 €	2.414,43 €	33.802,02 €
3	Técnico titulado grado medio				2.135,13 €	16,67 €	2.135,13 €	29.891,82 €
				Jefe de 1ª	2.135,13 €	16,67 €	2.135,13 €	29.891,82 €
		Jefe ventas			2.135,13 €	0,00 €	2.135,13 €	29.891,82 €
4		Inspector ventas			2.017,41 €	0,00 €	2.017,41 €	28.243,74 €
	Técnico titulado inferior	Técnico titulado inferior	Técnico titulado inferior		2.017,41 €	7,96 €	2.017,41 €	28.243,74 €
			Encargado general bodegas		2.017,41 €	7,96 €	2.017,41 €	28.243,74 €
				Jefe de 2ª	2.017,41 €	7,96 €	2.017,41 €	28.243,74 €
	Encargado laboratorio				2.017,41 €	7,96 €	2.017,41 €	28.243,74 €
5		Técnico enoturismo 1ª			1.863,52 €	0,00 €	1.863,52 €	26.089,28 €
		Viajante		Técnico titulado inferior	1.863,52 €	0,00 €	1.863,52 €	26.089,28 €
6			Nivel D		1.591,58 €	42,54 €	1.591,58 €	22.282,12 €
		Corredor plaza			1.591,58 €	271,93 €	1.591,58 €	22.282,12 €
		Conserje			1.591,58 €	0,00 €	1.591,58 €	22.282,12 €
				Oficial 1ª	1.591,58 €	301,38 €	1.591,58 €	22.282,12 €
				Oficial 2ª	1.591,58 €	195,82	1.591,58	22.282,12

## CVE-DOGC-B-19317058-2019

				€	€	€	€
		Guía enoturismo		1.591,58 €	0,00 €	1.591,58 €	22.282,12 €
7			Nivel C	1.570,70 €	17,92 €	1.570,70 €	21.989,80 €
			Nivel B	1.570,70 €	0,00 €	1.570,70 €	21.989,80 €
		Subalterno de 1ª		1.570,70 €	0,00 €	1.570,70 €	21.989,80 €
			Auxiliar 1ª administrativo	1.570,70 €	81,05 €	1.570,70 €	21.989,80 €
		Auxiliar laboratorio		1.570,70 €	0,00 €	1.570,70 €	21.989,80 €
8			Nivel A	1.487,91 €	6,22 €	1.487,91 €	20.830,74 €
		Subalterno de 2ª		1.487,91 €	0,00 €	1.487,91 €	20.830,74 €
9		Auxiliar subalterno		1.239,85 €	0,00 €	1.239,85 €	17.357,90 €
			Aspirante 16 y 17 años	1.239,85 €	0,00 €	1.239,85 €	17.357,90 €
			Auxiliares de 16 años	1.239,85 €	0,00 €	1.239,85 €	17.357,90 €
			Auxiliares de 17 años	1.239,85 €	9,86 €	1.239,85 €	17.357,90 €

## Anexo II

## Tablas salariales ejercicio 2020

(con aumento del 2,5% sobre tablas 31/12/2019)

SB. Salario base mensual/ CEX: Complemento Ex categoría mensual/ PEX: Pagas extras/ SA: Salario anual (sin CEX)

Grupo profesional	Área técnica	Área comercial	Área producción	Área administrativa	SB 2020	CEX 2020	PEX 2020	SA 2020
1	Director-gerente				2.494,10 €	0,00 €	2.494,10 €	34.917,40 €
2	Título superior				2.474,79 €	19,30 €	2.474,79 €	34.647,06 €
				Jefe superior	2.474,79 €	19,30 €	2.474,79 €	34.647,06 €

## CVE-DOGC-B-19317058-2019

		Jefe superior			2.474,79 €	0,00 €	2.474,79 €	34.647,06 €
3	Técnico titulado grado medio				2.188,50 €	17,08 €	2.188,50 €	30.639,00 €
				Jefe de 1ª	2.188,50 €	17,08 €	2.188,50 €	30.639,00 €
		Jefe ventas			2.188,50 €	0,00 €	2.188,50 €	30.639,00 €
4		Inspector ventas			2.067,84 €	0,00 €	2.067,84 €	28.949,76 €
	Técnico titulado inferior	Técnico titulado inferior	Técnico titulado inferior		2.067,84 €	8,15 €	2.067,84 €	28.949,76 €
			Encargado general bodegas		2.067,84 €	8,15 €	2.067,84 €	28.949,76 €
				Jefe de 2ª	2.067,84 €	8,15 €	2.067,84 €	28.949,76 €
	Encargado laboratorio				2.067,84 €	8,15 €	2.067,84 €	28.949,76 €
5		Técnico enoturismo 1ª			1.910,11 €	0,00 €	1.910,11 €	26.741,54 €
		Viajante		Técnico titulado inferior	1.910,11 €	0,00 €	1.910,11 €	26.741,54 €
6			Nivel D		1.631,36 €	43,60 €	1.631,36 €	22.839,04 €
		Corredor plaza			1.631,36 €	278,72 €	1.631,36 €	22.839,04 €
		Conserje			1.631,36 €	0,00 €	1.631,36 €	22.839,04 €
				Oficial 1ª	1.631,36 €	308,91 €	1.631,36 €	22.839,04 €
				Oficial 2ª	1.631,36 €	200,71 €	1.631,36 €	22.839,04 €
		Guía enoturismo			1.631,36 €	0,00 €	1.631,36 €	22.839,04 €
7			Nivel C		1.609,96 €	18,36 €	1.609,96 €	22.539,44 €
			Nivel B		1.609,96 €	0,00 €	1.609,96 €	22.539,44 €
		Subalterno de 1ª			1.609,96 €	0,00 €	1.609,96 €	22.539,44 €
				Auxiliar 1ª administrativo	1.609,96 €	83,07 €	1.609,96 €	22.539,44 €

## CVE-DOGC-B-19317058-2019

	Auxiliar laboratorio				1.609,96 €	0,00 €	1.609,96 €	22.539,44 €
8			Nivel A		1.525,10 €	6,37 €	1.525,10 €	21.351,40 €
		Subalterno de 2ª		Auxiliar 2ª administrativo	1.525,10 €	0,00 €	1.525,10 €	21.351,40 €
9		Auxiliar subalterno			1.270,84 €	0,00 €	1.270,84 €	17.791,76 €
				Aspirante 16 y 17 años	1.270,84 €	0,00 €	1.270,84 €	17.791,76 €
			Auxiliares de 16 años		1.270,84 €	0,00 €	1.270,84 €	17.791,76 €
			Auxiliares de 17 años		1.270,84 €	10,10 €	1.270,84 €	17.791,76 €

## Anexo II bis

Concepto ad personam (antes concepto antigüedad) \*\*

	a 31-12-2017	2018	2019	2020
A partir del 2º año	1,79 €	1,83 €	1,87 €	1,92 €
A partir del 5º año	2,09 €	2,13 €	2,17 €	2,22 €
A partir del 8º año	3,17 €	3,23 €	3,29 €	3,37 €
A partir del 13º año	3,92 €	4,00 €	4,08 €	4,18 €
A partir del 18º año	5,06 €	5,16 €	5,26 €	5,39 €
A partir del 23º año	7,55 €	7,70 €	7,85 €	8,06 €

\*\* El complemento ad personam regulado en el artículo 30 - premio de vinculación, se abonará también, en su caso, sobre las pagas extras

## Valores otros conceptos

	a 31/12/2017	2018	2019	2020	
Horas extraordinarias	14,54 €	14,83 €	15,13 €	15,51 €	
Iniciativas a la mejora de la producción	61,79 €	63,03 €	64,29 €	65,90 €	
Ayuda por cada hijo discapacitado	167,06 €	170,40 €	173,81 €	178,16 €	mensual

CVE-DOGC-B-19317058-2019

Ayuda al consumo	7,37 €	7,52 €	7,67 €	7,86 €	mensual
Ayuda escolar	197,70 €	201,65 €	205,68 €	210,82 €	anual (septiembre)
Premio asistencia y puntualidad	220,00 €	224,40 €	228,89 €	234,61 €	semestrales ***

\*\*\* Para la aplicación de este premio es necesario ver el artículo 10 del Convenio

### Anexo III

Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo.

#### Presentación y ámbito de aprobación

Los firmantes de este Convenio manifiestan su compromiso para alcanzar espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y consiguientemente libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas. Es por ello que se ha elaborado este protocolo.

Este protocolo ha sido elaborado y acordado en la Comisión negociadora del Convenio.

#### Objetivos

Los objetivos del presente protocolo son:

1. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el protocolo.
3. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
4. Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso.
5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

#### Ámbito de aplicación

Este protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral.

Es de aplicación a todas las personas trabajadoras y también se aplica a cualquier persona que, aunque esté bajo la dependencia de un tercero, realice actividades o preste servicios a la empresa.

#### Definiciones

##### Acoso sexual

Lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga por objeto atentar contra la dignidad de la persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto o que produzca efecto.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).



CVE-DOGC-B-19317058-2019

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.
- Hacer miradas lascivas al cuerpo.
- Hacer gestos obscenos.

Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.

- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Hacer un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajear no deseados).
- Forzar la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).

#### Acoso por razón de sexo

Lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona en ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el lugar de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Chantajear sexualmente por razón de sexo.
- Hacer acoso ambiental por razón de sexo.

#### Principios y garantías

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

CVE-DOGC-B-19317058-2019

#### Respeto y protección

Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la empresa.

#### Confidencialidad

La información recopilada en las actuaciones tiene un carácter confidencial.

Los datos sobre la salud se tratan de manera específica, y así se incorporan al expediente tras la autorización expresa de la persona afectada.

#### Derecho a la información

Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica de la participación, del resultado de las fases.

#### Diligencia y celeridad

El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para lograr celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

#### Trato justo

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

#### Protección ante posibles represalias

- Ninguna persona implicada no debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales sólo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

#### Colaboración

Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

#### Medidas cautelares

Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención la comisión podrá proponer y adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido, etc.). Estas medidas no deben suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales del acosado y deben ser aceptadas por ésta.

#### Vigilancia de la salud

Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, la orientación y el informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de prevención de riesgos laborales.

Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica debe considerarse como accidente de trabajo.

## Proceso de intervención y diagrama

El procedimiento de la empresa se puede iniciar por comunicación o directamente por denuncia.

Se constituye la Comisión de investigación representada por la parte empresarial y la parte sindical, esta Comisión será quien designa la persona/s de referencia. La Comisión de investigación es un órgano decisorio.

### Fase 1: Comunicación y asesoramiento

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona acosada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), en su caso.

Esta fase, que tiene una duración máxima de tres días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento.

La comunicación la puede hacer:

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que advierten una conducta de acoso.

La comunicación se formula una vez pasados los hechos, tan pronto como sea posible, por el impacto emocional que estas situaciones conllevan, y se puede hacer mediante un escrito/formulario, correo electrónico o conversación.

La comunicación se presenta a la/s persona/s de referencia nombradas en cada centro de trabajo.

Las funciones de la/s persona/s de referencia son:

1. Informar y asesorar a la persona afectada.
2. Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
3. Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

1. Que la persona afectada decida presentar denuncia.
2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso, lo pondrá en conocimiento de la empresa, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que la empresa adopte medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias para hacer frente a los indicios percibidos.
3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se debe cerrar el caso, y no se debe hacer ninguna otra acción.

El personal de referencia es el responsable de la gestión y custodia de la documentación, si la hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le devolverá toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se adjuntará al expediente de investigación que se genere.

### Fase 2: Denuncia interna e investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, se crea una Comisión de investigación.

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia sólo debe aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar su ausencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba.

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas

CVE-DOGC-B-19317058-2019

o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Según lo establecido en el principio de confidencialidad, dentro del apartado de principios y garantías, la persona responsable de la iniciación y tramitación asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente acosada como la supuestamente acosadora, para preservarles la identidad.

La denuncia se presentará por escrito en el modelo de denuncia interna que se adjunta.

La denuncia se presenta a las personas nombradas en cada centro de trabajo.

La Comisión de investigación estudia a fondo las denuncias de acoso en el marco de la empresa, emite un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y hace recomendaciones, en su caso, sobre las intervenciones y medidas que son necesarias.

Las funciones de la Comisión de investigación son:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- Entrevistarse con la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, es necesario que se le informe del procedimiento y de las posibles vías de actuación, y del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se debe pedir que se haga un relato adicional.
- Entrevistarse con la persona denunciada.
- Entrevistar a los y las posibles testigos.
- Valorar si son necesarias medidas cautelares.
- Emitir el informe vinculante.

El proceso de investigación concluye con un informe vinculante donde se incluyan las conclusiones a las que se haya llegado y se propongan las medidas correctoras que se consideren adecuadas.

El informe debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Identificar la/s persona/s supuestamente acosada/s y acosadora/s.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y para garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no debe indicar que realiza la manifestación, sino sólo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.

Circunstancias agravantes observadas:

- Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Si hay dos o más personas acosadas.
- Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora.
- Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral del acosado.
- Si la persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.
- Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.
- Si se hacen presiones o coacciones a la persona acosada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
- Conclusiones.
- Medidas correctoras.

La Comisión de investigación es la responsable de la gestión y la custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase. La empresa pone a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.

El informe de la Comisión de investigación se remite a (Dirección de la empresa o persona en quien delegue).

CVE-DOGC-B-19317058-2019

### Fase 3: Resolución

Según el informe vinculante elaborado por la Comisión de investigación, la persona (Dirección de la empresa o persona en quien delegue) emite una resolución del caso. Esta resolución se emite como máximo al cabo de los 20 días laborables desde el inicio del procedimiento, ampliables hasta 30.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

- inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso
- adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, tales como cambio de lugar o de centro de trabajo y, en su caso, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

- archivo de la denuncia.

En la resolución se harán constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.

Se remitirá copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y la denunciada.

Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta distinta de la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el/los convenio/s de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otros), se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se debe hacer una revisión de la situación laboral en la que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

### Seguimiento y evaluación

Las empresas se reúnen con la representación de las personas trabajadoras una vez al año para hacer la evaluación y el seguimiento del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

### Información a la plantilla

En la primera fase de implementación de este protocolo se entregará una copia al conjunto de las personas a las que les sea de aplicación a través de sesiones presenciales organizadas por colectivos según la responsabilidad a la empresa.

Anualmente se llevará a cabo una actividad informando de las acciones realizadas y recordando el protocolo.

Asimismo hay que garantizar que el protocolo esté accesible para poder consultar.

### Modelo de confidencialidad

#### Localidad/fecha

Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución para la investigación de un expediente.

En/Na, habiendo sido designado por (nombre de la empresa) para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de una posible denuncia que pudieran producirse en su ámbito, se comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que puedan ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y acoso moral.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el

---

CVE-DOGC-B-19317058-2019

procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por (nombre de la empresa) de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Firma

(19.317.058)