

CONVENI COL·LECTIU DEL CAVA I DELS VINS ESCUMOSOS DE CATALUNYA

Capítol I

Disposicions generals

Article 1 - Àmbit territorial

Aquest conveni és d'aplicació obligatòria en tots els centres de treball de les indústries incloses en el seu àmbit funcional que s'ubiquen en la Comunitat Autònoma de Catalunya.

Article 2 - Àmbit funcional

El conveni serà d'aplicació a les empreses elaboradores de cava (Denominació d'Origen) i a les empreses elaboradores de qualsevol classe de vins escumosos.

Article 3 - Àmbit personal

Queden compresos dins l'àmbit del conveni tots els treballadors i les treballadores que prestin llurs serveis a les empreses a les quals els hi sigui d'aplicació aquest conveni, és a dir, aquelles empreses afectades segons l'àmbit funcional de l'article 2 del Conveni.

Article 4 - Vigència

Aquest conveni entrarà en vigor, amb caràcter general, inclòs l'econòmic, a comptar de l'1 de gener de 2021.

Article 5 - Durada i pròrroga

La durada del conveni és per cinc anys o sigui des de l'1 de gener de 2021 fins al 31 de desembre de 2025.

Qualsevol de les parts signants podrà denunciar aquest conveni abans de tres mesos de la finalització de la seva vigència. Per tal que la denúncia sigui efectiva haurà de fer-se mitjançant comunicació escrita a l'altra part, comunicació que haurà de registrar-se al Departament corresponent de la Generalitat de Catalunya.

La denúncia del conveni, es podrà fer entre els 120 dies i els 90 dies abans de la finalització de la vigència del conveni, no podent-se fer abans o després d'aquest període. En qualsevol cas, s'aplicarà la totalitat del redactat de l'article 86 de l'Estatut dels Treballadors, pel que fa a la vigència del conveni, la seva durada i pròrrogues, en els seus paràgrafs 1 a 4.

En cas de no produir-se la denúncia, s'entendrà que el conveni es prorroga automàticament per anys naturals.

El conveni, una vegada arribada la data de la seva finalització, i havent-se produït la denúncia per alguna de les parts signants, perdre la seva vigència, si bé, durant un període màxim de dos anys, del 31 de desembre de 2025 i fins al 31 de desembre de 2027 es mantindrà l'eficàcia de la seva normativa.

Article 6 - Compensació i absorció

Les millores establertes en aquest conveni col·lectiu compensen i s'absorbeixen en la seva totalitat tots els beneficis, abonaments o qualsevol conceptes retribuïts que hi hagi per disposició legal, iniciativa privada o de qualsevol altre origen.

Si durant la vigència d'aquest conveni, i com a conseqüència d'un precepte legal o una norma obligatòria equivalent, el salari pactat i el plus de vinculació d'alguna categoria professional o, fins i tot, el grau d'antiguitat, resulten inferiors al que se segueix d'aquestes normes, les empreses han de compensar el treballador/a o els treballadors/es afectats/des amb la quantitat setmanal o mensual que calgui per tal que les seves retribucions, en còmput anual, assoleixin les establertes per imperatiu legal.

Totes les empreses, incloent-hi aquelles que tinguin Conveni Col·lectiu d'empresa, que haguessin fet pagaments durant els anys 2021 i 2022 a compte de Conveni, podran absorbir i compensar les quantitats corresponents, inclosa la paga extraordinària de Conveni (paga del cava) Per a la resta d'anys de vigència del Conveni continuarà operant la compensació i absorció de tots els conceptes salarials i, per tant, es podran absorbir i compensar les quantitats corresponents inclosa la paga extraordinària de Conveni (paga del cava).

Per tant, es respectaran les condicions econòmiques, conceptes i estructures salarials pactades en convenis col·lectius d'àmbit inferior, sempre que en conjunt siguin més beneficioses pels treballadors que les fixades en aquest Conveni.

Aquelles empreses que abonin millores voluntàries, podran absorbir i compensar aquestes millores voluntàries, quines millores, correspondran a la diferència entre el salari en taules del Conveni sectorial i el salari de millora pactat en l'empresa corresponent.

Es respectaran sempre els acords o pactes diferents en l'àmbit de cada empresa.

Capítol II

Classificació o qualificació professionals i definició de funcions

Article 7 - Criteris generals

La classificació del personal obrer consignada en aquest conveni és merament enunciativa i no comporta l'obligació de tenir coberts tots els nivells enumerats en cas que les necessitats i el volum de la indústria no ho requereixen.

Cada empresa, a partir del seu reglament de règim interior, pot procedir a homologar les tasques no assenyalades en aquest conveni al nivell salarial més idoni.

En cas que un treballador/a tingui funcions diverses pròpies de diferents nivells salarials, s'ha de classificar en el nivell salarial que pertoca a la seva activitat principal i ha de percebre el salari corresponent a aquesta activitat.

La tasca assignada a cada nivell salarial és merament informativa, ja que qualsevol treballador/a de la indústria està obligat a fer totes les operacions que li ordenin els seus superiors, dins de la comesa general pròpia de la seva competència laboral, entre les quals s'inclouen la neteja de la màquina i la del lloc de treball.

Qualsevol lloc de treball pot ser exercit indiferentment per un home o una dona, llevat dels casos específics que prohibeix per la legislació vigent.

Les empreses han de vetllar perquè, sempre que sigui possible, les places que quedin vacants, per jubilació o altres causes, siguin cobertes en el termini d'un mes pel personal de la plantilla.

En el Conveni anterior es va acordar un nou sistema de classificació del personal afectat per aquest conveni, basat en grups professionals, segons enquadrament de l'Annex I en aquest conveni i una definició de funcions, segons l'article 8 en aquest conveni.

En aquest nou sistema, calia donar un temps prudencial per a la seva adaptació a nivell de cada empresa perquè com a conseqüència de la nova estructura professional basada en grups professionals, es podien generar diferències entre els salaris base fixats a les taules salarials del conveni entre l'antiga categoria professional i el nou salari base derivat de l'enquadrament en el nou grup professional. Aquestes diferències en cas que es mantinguin en algun cas, es mantindran a títol personal com a complement "ex categoria professional", el qual tindrà la consideració de no compensable ni absorbible i es re-valoritzarà segons els increments pactats en conveni.

Només per aquests efectes, s'adjunta taula amb imports del complement "ex categoria professional". En el cas que hi hagi empreses que paguin actualment en la nòmina salaris base superiors als fixats a les taules salarials del conveni, només el diferencial entre salari base fixat a taules del conveni anterior i el salari fixat a les taules del conveni nou derivat del categoria professional al que s'enquadri, tindran consideració de

complement ex categoria professional i per tant, només aquest complement serà no compensable ni absorbible i es re-valoritzarà segons els increments pactats en conveni.

Tanmateix, i per si procedeix, caldria aplicar una taula d'equivalència entre les antigues categories i el nou sistema per tal, que, cada treballador i empresa sàpiga el lloc i salari que li pertoca en funció del nou sistema de classificació professional. S'adjunta com Annex I bis al conveni, la taula d'equivalències.

Article 8 - Classificació del personal

La classificació professional té un caràcter merament enunciatiu i les empreses no estaran obligades a cobrir tots i cadascun dels grups que conformen la classificació funcional dins la seva estructura organitzativa.

Les diferents tasques i funcions que es defineixen en els diversos grups que componen la classificació professional són merament enunciatius. El grup a què pertany cada persona treballadora determinarà les funcions habituals a l'empresa. Sense perjudici, cap treballador/a no podrà negar-se a efectuar qualsevol tipus de tasca que li sigui encomanada per la direcció de l'empresa o els seus representants, tot i que no sigui pròpia del seu grup professional.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional només serà possible si existeixen, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció. L'empresari haurà de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors.

En el cas d'encàrrec de funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o vuit durant dos anys, el treballador podrà reclamar l'ascens, si a això no obsta el que es disposa en conveni col·lectiu o, en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions per ell realitzades conforme a les regles en matèria d'ascensos aplicables en l'empresa, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent. Aquestes accions seran acumulables. Contra la negativa de l'empresa, i previ informe del comitè o, si escau, dels delegats de personal, el treballador podrà reclamar davant la jurisdicció social. Mitjançant la negociació col·lectiva es podran establir períodes diferents dels expressats en aquest article a l'efecte de reclamar la cobertura de vacants.

El treballador tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, excepte en els casos d'encàrrec de funcions inferiors, en els quals mantindrà la retribució d'origen. No caldrà invocar com a causa d'acomiadament objectiu la ineptitud sobrevinguda o la falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

El canvi de funcions diferents de les pactades no inclòs en els supòsits previstos en aquest article requerirà l'acord de les parts o, en defecte d'això, la submissió a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les quals a tal fi s'haguessin establert en conveni col·lectiu.

L'enquadrament dels treballadors i treballadores en el respectiu grup professional i àrea funcional es realitzarà tenint present els factors següents:

Coneixement i experiència: Són la formació bàsica necessària per a complir correctament les funcions comeses, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició dels coneixements i les experiències anomenades.

Iniciativa: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de seguiment de normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

Autonomia: factor per a la valoració de la qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques o funcions que s'efectuïn.

Responsabilitat: factor per a la valoració de la qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

Comandament: factor per a la valoració de la qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre els quals s'exerceix el comandament.

Complexitat: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors enumerats anteriorment en la tasca o el lloc encomanat.

Àrees funcionals

Tècnica: Aquells/es treballadors/es que, pels seus coneixements i /o experiència, realitzin treballs generals de caràcter tècnic i activitats específiques de lloc de laboratori i investigació i desenvolupament.

Administrativa: Aquells/es treballadors/es que, pels seus coneixements i /o experiència, realitzin treballs generals de caràcter administratiu i activitats específiques de llocs d'oficina, que permeten informar de la gestió, coordinar treballs o realitzar treballs auxiliars.

Comercial: Aquells/es treballadors/es que, pels seus coneixements i /o experiència, realitzin treballs generals de caràcter comercial, amb dedicació plena i exclusiva, en activitats específiques de llocs de venda o promoció de productes, així com treballs auxiliars dels mateixos.

Producció: Aquells/es treballadors/es que, pels seus coneixements i /o experiència, realitzin treballs generals relacionats amb la producció i activitats específiques d'elaboració, embotellat, preparació, transport, magatzem, manteniment o altres operacions auxiliars vinculades directament al procés productiu.

Grups professionals

Grup professional 1

Criteris generals: Aquells/es treballadors/es que dirigeixen les diverses activitats de l'empresa. Les seves funcions comprenen l'elaboració de polítiques, ordenació i control d'activitats de l'organització.

Formació requerida: Formació de titulació universitària de grau superior o de postgrau o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Llocs de treball: Director general, gerent.

Funcions: Dirigir la globalitat de l'acció de l'empresa. Les seves funcions comprenen l'elaboració de la política general de l'empresa prenent les decisions i/o participant en la seva elaboració i desenvolupament.

Responsabilitat de dirigir empresa.

Grup professional 2

Criteris generals: Aquells/es treballadors/es que dirigeixen les diferents àrees funcionals de l'empresa. Les seves funcions comprenen l'elaboració de polítiques específiques de cada àrea de responsabilitat, ordenació i control d'activitats de l'organització, establint i mantenint les estructures productives i de suport, i coordinació de diverses funcions amb plena responsabilitat de gestió d'un o diverses àrees de l'empresa.

Formació requerida: Formació de titulació universitària de grau superior o de postgrau o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Llocs de treball: Director/a tècnic/a–producció, director/a administratiu/va-financer/a, cap superior.

Funcions àrea producció i tècnica: Responsabilitat de dirigir àrea industrial de l'empresa. Supervisar i organitzar els diferents treballs de producció amb l'ordenació de responsabilitats i de llocs de treball.

Funcions àrea Administrativa: Responsabilitat de dirigir àrea financera–administrativa de l'empresa. Supervisar i organitzar els diferents treballs financers i d'administració de l'empresa, amb l'ordenació de responsabilitats i de llocs de treballs.

Grup professional 3

Criteris generals: aquells/es treballadors/es que coordinin funcions que suposin la integració de les tasques realitzades per un equip de col·laboradors donant suport directe a la direcció de cadascuna de les àrees.

Formació requerida: Formació de titulació universitària de grau mitjà/superior o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Llocs de treball: Adjunt/a direcció tècnica producció, adjunt/a direcció administrativa, sub-directors/es, cap vendes, cap de 1a.

Funcions àrea producció i tècnica: Organitzar i supervisar els diferents treballs de producció, amb l'ordenació de responsabilitats i llocs de treball, amb tendència a concretar els resultats esperats de la seva funció.

Funcions àrea Administrativa: Organitzar i supervisar amb l'ordenació de responsabilitats i llocs de treball, amb tendència a concretar els resultats esperats de la seva funció.

Funcions àrea comercial: Organitzar i supervisar amb l'ordenació de responsabilitats i llocs de treball, amb tendència a concretar els resultats esperats de la seva funció.

Grup professional 4.

Criteris generals: aquells/es treballadors/es que coordinin funcions que suposin la integració de les tasques realitzades per un equip de col·laboradors d'un departament en concret. S'entendrà com a departament aquell equip de col·laboradors amb autonomia d'acció pròpia però d'àmbit inferior a l'àrea.

Formació: Tindran una formació de titulació universitària de grau mitjà/superior o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Llocs de treball: Encarregat/da de laboratori, comercials, encarregat/da general de bodega, cap de 2a, directors/es de departament.

Funcions àrea producció i tècnica: Dirigir, organitzar i supervisar els diferents treballs de producció o laboratori, amb l'ordenació de responsabilitats i llocs de treball, amb tendència a concretar els resultats esperats de la seva funció, sempre amb un equip de col·laboradors d'àmbit del departament.

Funcions àrea administrativa: Dirigir, organitzar i supervisar els equips en les àrees d'administració. Organitzar i supervisar amb l'ordenació de responsabilitats i llocs de treball, amb tendència a concretar els resultats esperats de la seva funció, sempre amb equip de col·laboradors d'àmbit del departament.

Funcions àrea comercial: dirigir, organitzar i supervisar visites periòdiques a la zona o regió que té assignada amb l'objectiu de promoure vendes, comprovar el treball dels Viatjants, i altres agents o representat i visitar clients, realitzant qualsevol altra missió que tingui per objecte el desenvolupament de la distribució i venda dels productes de l'empresa.

Grup professional 5

Criteris Generals: aquells/es treballadors/es que coordinin i supervisin funcions que suposin la integració de les tasques realitzades per un equip de col·laboradors donant suport directe a la direcció de cadascun dels departaments. Realitzar tasques consistents en l'execució d'operacions, que encara quan es realitzin sota instruccions precises del cap de departament. Es requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques.

Formació: Tindran una formació de titulació universitària de grau mitjà/superior o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Llocs de treball: Adjunt/a director departament, comercials, tècnic/a enoturisme, tècnic/a laboratori, cap d'equip/capatàs.

Funcions àrea tècnica i producció: Té alguna funció de coordinació i supervisió dels diferents treballs de producció, amb l'ordenació de responsabilitats i llocs de treball, amb tendència a concretar els resultats esperats de la seva funció relatives a l'activitat d'enologia i elaboració, control de qualitat, controls de laboratori i planta. Realització de proves i treballs complexos sota la iniciativa del responsable departamental.

Funcions àrea Administrativa: Té alguna funció de coordinació i supervisió dels diferents treballs d'administració, amb l'ordenació de responsabilitats i llocs de treball, amb tendència a concretar els resultats esperats de la seva funció relatives a l'activitat de comptabilitat, control de gestió, administració, compres, logística recursos humans, sistemes d'informació i auditoria entre altres.

Funcions àrea comercial: Té alguna funció de coordinació i supervisió dels diferents treballs comercials, amb l'ordenació de responsabilitats i llocs de treball, amb tendència a concretar els resultats esperats de la seva funció relatives a l'activitat comercial. Efectua visites periòdiques a la zona o regió que té assignada amb l'objectiu de promoure vendes, comprovar el treball de comercials i altres agents i visitar clients, realitzant qualsevol altra missió que tingui per objecte el desenvolupament de la distribució i venda dels productes de l'empresa.

Funcions Eno-turisme: Té alguna funció de coordinació i organització de tastos i visites professionals, creació del recorregut eno-turístic del celler. Comunicació amb sumillers de clients i mitjans de comunicació. Organització de la presència de l'empresa en Fires i Exposicions sectorials.

Grup professional 6

Criteris Generals: Aquells/es treballadors/es o operaris/ries que realitzen tasques i coordinin tasques de seccions seguint un mètode de treball precís, amb alta experiència en el lloc de treball i en la realització de les tasques que normalment exigeixen coneixements professionals.

Formació: Tindran una formació de titulació a nivell d'ensenyament secundari obligatòria (ESO), grau formatiu tècnic mitjà o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Llocs de treball: Conserge, guia enoturisme, nivell D, oficial 1a administratiu, oficial 2a administratiu.

Funcions àrea Administrativa: Realització de les ordres o encàrrecs dels caps sent responsable de la seva execució i del bon ús dels equips, dins la seva especialitat i categoria professional. Funcions vinculades a la comptabilitat, administració comercial, compres, llibres oficials, etc...

Funcions Eno-turisme: Realització de les ordres o encàrrecs dels caps i el personal tècnic sent responsable de la seva execució i del bon ús dels equips, dins la seva especialitat. Té a càrrec seu alguna funció vinculada a l'entourisme. Són exemples de funcions: Guia de visites d'acord amb directius proporcionades per l'empresa, tastos dirigits a professionals, assistència en actes comercials i planificació i coordinació agenda de visites.

Funcions àrea comercial: Realització de visites a distribuïdors i clients, comunicació de preus, condicions de crèdit i entrega, tramitació de comandes, comunicació de preus, condicions de crèdit i entrega, tramitació de comandes, control d'expositors. No formarà part de les seves funcions principals la promoció de venda a nous clients.

Funcions àrea producció: Operaris/àries que realitzin tasques consistents en la coordinació, supervisió i l'execució d'operacions que requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques. Té al càrrec seu en particular alguna funció vinculada a activitat d'enologia i elaboració, embotellat, o manteniment. Tasques de regulació i control de processos de producció que generen transformació de producte, preparació d'operacions en màquines convencionals als què comportin l'autocontrol del producte.

Grup professional 7

Criteris Generals: Aquells/es treballadors/es que realitzen tasques seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, però amb experiència en el lloc de treball i en la realització de les tasques, que normalment exigeixen coneixements professionals.

Formació: Tindran una formació de titulació a nivell d'ensenyament secundari obligatòria (ESO) o tècnic mitjà o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Llocs de treball: Auxiliar laboratori, subaltern 1a, nivell C, nivell B, auxiliar administratiu, cobrador, magatzemista.

Funcions àrea tècnica: Operari/ària que realitza ordres o encàrrecs dels caps i el personal tècnic sent responsable de la seva execució i del bon ús dels equips, dins la seva especialitat i categoria professional. Té a càrrec seu alguna funció vinculada a activitats d'enologia i elaboració, com control de qualitat, traçabilitat, etc. Són exemples d'aquestes funcions: les anàlisis rutinàries, funcions de prendre mostra i preparació de la mostra per a les anàlisis, etc.

Funcions àrea Administrativa: Realitzar operacions administratives i, en general, purament mecàniques inherents a la feina d'aquelles, de dedicació dins l'oficina com a introducció de dades informàtiques, tractament de textos, treballs de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació, telefonista/recepcionista, sense molt coneixement d'idioma estranger.

Funcions Enoturisme: Realització de les ordres o encàrrecs dels caps i el personal tècnic sent responsable de la seva execució i del bon ús dels equips, dins la seva especialitat. Són exemples de funcions: Guia de visites d'acord amb directius proporcionades per l'empresa. Tastos de productes, recolzament actes comercials, etc..

Funcions àrea producció: Realització de les ordres o encàrrecs dels caps i el personal tècnic sent responsable de la seva execució i del bon ús dels equips. Té a càrrec seu càrrec algunes funcions vinculades a activitats d'enologia i elaboració, com embotellat o manteniment. Són exemples d'aquestes funcions: Conducció de màquines autopropulsades d'elevació, càrrega i descàrrega i tasques complementàries, control de magatzem, preparació i operatòria en màquines que comportin l'autocontrol del producte elaborat, manipulació de màquines d'envasament i preparat, i neteja d'instal·lacions.

Grup professional 8

Criteris Generals: Aquells/es treballadors/es que realitzen tasques seguint un mètode de treball precís, clarament establert, amb molt alt grau de supervisió, sense experiència en el lloc de treball i en la realització de les tasques, que normalment exigeixen pocs coneixements professionals.

Formació requerida: Preferentment tindran una formació de titulació a nivell d'ensenyament secundari obligatòria (ESO), o EGB.

Llocs de treball: Peó (nivell A), subaltern de 2a, pesador-basculer, porter, telefonista, llister.

Funcions àrea Administrativa: Realitzar operacions elementals administratives i, en general, purament mecàniques inherents a la feina d'aquelles, de dedicació dins l'oficina com a introducció de dades informàtiques, tractament de textos, treballs de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació, telefonista/recepcionista, sense molt coneixement d'idioma estranger.

Funcions Enoturisme: acompanyament de visites, servei de tastos i aperitius.

Funcions àrea producció: Operaris/àries amb funcions senzilles i rutinàries o d'ajuda en processos d'elaboració de productes, activitats de condicionament o envasament. Feines manuals d'emballatge i etiquetatge, càrrega, transport, apilament manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples, subministrament de matèria en un procés de producció. Neteja de les instal·lacions. Engegar i parar màquines de la línia sense tenir coneixements per solucionar incidències mecàniques. Omplir xampagel, apilar o paletitzar caixes manualment, remenar manegues i cintes transportadores dins el celler, carregar i descarregar vehicles sense manipular vehicles industrials (toros).

Grup professional 9

Criteris Generals: Aquells/es operaris/àries que realitzin tasques puntuals, clarament establertes, amb molt alt grau de supervisió, que exigeixen pocs coneixements professionals i que requereixin preferentment un esforç físic, pràctica i atenció.

Formació requerida pel lloc: Preferentment tindran una formació de titulació a nivell d'ensenyament secundari obligatòria (ESO).

Llocs de treball: Auxiliar subaltern, vigilant, personal de neteja.

Funcions basades en:

- Mostrejar raïm manualment.
- Actes especials i puntuals, fires: Control de visites, servir copes de vi i tastos a establiments d'alimentació.
- Treballs agrícoles en general a les finques propietat dels cellers.
- Treballs de neteja manual d'instal·lacions

Capítol III

Condicions econòmiques

Article 9 - Regulació salarial

El sistema retributiu que estableix aquest Conveni substitueix totalment el règim salarial que de dret o de fet apliquin les empreses subjectes al present Conveni.

L'augment salarial sobre els diversos conceptes econòmics del conveni s'estableix en:

1. S'estableix una paga extraordinària de Conveni (paga del cava) quin import serà pels anys 2021 i 2022 d'un total de 1.750€ pels dos anys, calculada sobre la base del grup 7 del Conveni, en forma d'increment lineal igual per a tots els treballadors afectats pel mateix Conveni.

Aquesta paga extraordinària de Conveni (paga del cava) es pagarà en el moment de la aprovació del Conveni .

2.- de l'1 de gener de 2023 al 31 de desembre de 2023 Increment salarial percentual sobre tots els conceptes salarials del 3 % del nivell salarial de les taules salarials de 31 desembre 2022 .

A més a més, es pagarà la paga lineal extraordinària de Conveni (paga del cava) per a tots els treballadors per import de 1.802,50€. Aquesta paga es farà efectiva el 30 de setembre de 2023.

3.- de l'1 de gener de 2024 al 31 de desembre de 2024 Increment salarial percentual sobre tots els conceptes salarials del 3 % del nivell salarial de les taules salarials de 31 desembre 2023.

A més a més, es pagarà la paga lineal extraordinària de Conveni (paga del cava) per a tots els treballadors per import de 1.856,57€. Aquesta paga es farà efectiva el 30 de setembre de 2024.

4.- de l'1 de gener de 2025 al 31 de desembre de 2025 Increment salarial percentual sobre tots els conceptes salarials del 3 % del nivell salarial de les taules salarials de 31 de desembre de 2024.

A més a més, es pagarà la paga lineal extraordinària de Conveni (paga del cava) per a tots els treballadors per import de 1.912,27€. Aquesta paga es farà efectiva el 30 de setembre de 2025.

5.- La paga extraordinària de Conveni (paga del cava) tindrà un caràcter consolidat.

6.- La paga extraordinària de Conveni (paga del cava) també es podrà abonar de forma fraccionada, previ acord de l'empresa, amb els representants dels treballadors de cada empresa i en les empreses que no tinguin representació, amb el previ acord amb els treballadors de la mateixa empresa.

7.- La paga extraordinària de Conveni (paga del cava), com totes les pagues extraordinàries de Conveni, es pagarà en proporció del temps de alta del treballador en la corresponent empresa.

(taules salarials en Annex II)

Adicionalment, les empreses podran establir retribucions variables vinculades a criteris de productivitat.

Article 10 - Premi d'assistència i puntualitat

El personal afectat per aquest Conveni, llevat del que pertany al grup comercial i no té horari fix, gaudeix d'un premi anual d'assistència i puntualitat.

Aquest premi serà de 469,22 €/any, pels anys 2021 i 2022, 483,30€/any per l'any 2023, 497,80 €/any per l'any 2024 i 512,73€/any per l'any 2025 i la part corresponent en les nòmines de juliol i gener (234,61€/semestre pels anys 2021, 241,65€ semestre per l'any 2023, 248,90€ semestre per l'any 2024 i de 256,37€ semestre per l'any 2025).

Del valor de 234,61€ semestrals pels anys 2021 i 2022, 241,65€ semestrals per l'any 2023, 248,90 € semestrals per l'any 2024 i de 256,37€ semestrals per l'any 2025 es descomptaran semestralment les següents quantitats, per faltes injustificades de:

a).- Per cada falta de puntualitat: 25,50€ pels anys 2021 i 2022 , 26,27€ per l'any 2023, 27,06€ per l'any 2024 i 27,87€ per l'any 2025 del premi. S'entén com a falta de puntualitat arribar al lloc de treball amb retard respecte l'horari d'inici que s'havia establert per aquell dia i empleat, sigui justificada o injustificadament. A l'horari d'inici s'ha de ser al lloc de treball disposat i preparat per a començar efectivament la seva feina professional respectiva.

b) .- Per cada falta d'assistència: 30,60€ pels anys 2021 i 2022 , 31,52€ per l'any 2023, 32,47€ per l'any 2024 i 33,44€ per l'any 2025 del premi. S'entén com a falta d'assistència tots els dies del seu calendari laboral en que l'empleat ha treballat menys de la meitat del temps que li corresponia en aquell dia.

En cas de cessament en la feina per qualsevol motiu, el valor d'aquest premi es calcularà proporcionalment segons el dia del cessament, descomptant les quantitats corresponents a les faltes d'assistència o puntualitat.

S'exceptua l'aplicació dels descomptes abans esmentats, en els següents casos:

- La primera falta de puntualitat de l'any
- Els permisos retribuïts regulats a l' Estatut dels Treballadors
- Els dies de lliure disposició regulats en el conveni del sector
- Les visites mèdiques a especialistes del treballador
- Les baixes per IT
- L'acompanyament al metge de familiars de fins a primer grau del treballador
- Les causes de força major que impedeixin arribar al centre de treball
- Quan el treballador s'absenti del treball acreditant una malaltia greu, hospitalització u intervenció quirúrgica
- Quan el treballador s'absenti del treball per causa d'accident laboral o malaltia Professional
- Treballadora embarassada
- Als efectes dels permisos retribuïts estipulats al conveni, quan aquests siguin derivats d'hospitalització, malaltia greu de familiar fins a primer grau, o mort de familiars de fins a segon grau. No es compren en el supòsit d'hospitalització el cas de naixement de fill, que ve regulat per un permís específic
- Quan el treballador s'absenti del treball per un deure inexcusable de caràcter públic i personal

Article 11 - Plus de distància

El Plus de distància, queda suprimit des de 1 Gener 2018. No obstant, els treballadors que venien percebant aquest plus de distància, en data 31 de desembre 2017, el mantindran amb l'import i les mateixes condicions que tenia aquest plus, i que s'indiquen a continuació.

S'entén per plus de distància la quantitat que rep el treballador/a pels recorreguts que ha de fer a peu o amb mitjans de transport que no han estat facilitats per l'empresa, en els supòsits que estableixen les disposicions generals sobre la matèria, a les quals es remet aquest Conveni en quan a la determinació de la distància, la quantitat i la forma de percepció, etc.

Aquest plus es pagarà sempre que, en la data d'entrada en vigor d'aquest conveni, la distància sigui superior als 3kms. comptats des de la sortida del casc urbà de la població de residència del treballador/a i el lloc de treball.

En el cas de canvi de domicili del treballador/a durant la vigència d'aquest conveni, no es modificarà la quantitat a percebre en el cas de que la distància sigui superior. Al

contrari, si el canvi de domicili és de l'empresa, es retribuirà aquest dret, en tots els casos, si es donen les circumstàncies.

Article 12 - Plus de nocturnitat

S'estableix un plus de nocturnitat del 30% sobre el salari conveni per aquells treballs fets durant el període compres entre les 22.00 hores i les 6.00 hores. Aquest plus es percebrà en proporció a les hores treballades durant l' esmentat període, comptant de que el 30% es computa en cas de treballar tot el període de 22.00 a 6.00 hores.

Article 13 - Gratificació de juny i desembre

Els treballadors/es tenen dret a dues gratificacions extraordinàries que s'han de pagar entre els dies 24 i 30 de juny i entre el 20 i 24 de desembre. Aquestes gratificacions consisteixen en una mensualitat o en 30 dies del salari de conveni respectiu incrementats amb el premi de vinculació que correspongui i complement ex categoria si és el cas.

Article 14 - Ajuts socials

L'empresa ha de pagar al treballador/a la quantitat de 178,16€ mensuals durant la vigència del conveni, per cada fill/a amb discapacitat que estigui al seu càrrec durant al 2021 i 2022, 183,50€ al 2023, 189,00€ al 2024 i 194,67€ al 2025.

Les empreses abonaran una ajuda escolar de 210,82€, per cada treballador/a amb fill/a en edat d'escolarització obligatòria i prèvia justificació adequada durant el 2021 i 2022, 217,14€ al 2023, 223,65€ al 2024 i 230,36€ al 2025. Aquest ajut s'abonarà durant el mes de setembre de cada any.

Article 15 - Indemnització per accident laboral i malaltia professional

A partir del primer dia de baixa per aquests motius, les empreses han de complementar les prestacions corresponents de pagament delegat de la Seguretat Social amb la quantia necessària per tal que el treballador afectat percebi el 100% del salari.

Article 16 - Indemnització per malaltia comuna i accident no laboral

Les empreses han de complementar les prestacions econòmiques per malaltia comuna i accident no laboral per tal que s'assoleixin els percentatges del salari respectiu següents:

- del 1r al 3er dia: el 71,25%
- del 4rt al 15è dia: el 80%
- del 16è al 20è dia: el 86,25%
- del 21è dia al 49è dia: el 90%

- del 50è dia fins als 18 mesos: el 100%

Tanmateix, en els casos d'intervenció quirúrgica derivada d'una malaltia comuna o un accident no laboral que requereixi hospitalització, el complement ha d'assolir el 100%, però des del primer dia.

Article 17 - Hores Extraordinàries

L'import de les hores es determina d'acord amb el que disposa la normativa laboral general aplicable.

En tot cas, el import mínim de l'hora extra serà de 15,51€ pels anys 2021 i 2022, 15,98€ per l'any 2023, 16,46€ per l'any 2024 i 16,95€ per l'any 2025 i es respectaran els imports superiors que corresponguin en cada cas.

Article 18 - Desplaçaments

Els treballadors/es percebran 0,21€/km pels desplaçaments realitzats en cotxes particulars per a desenvolupar tasques de l'empresa.

Article 19 - COPEYA

Està suprimida des de l'1 de gener de 2018 la quantitat mensual que les empreses ubicades a Sant Sadurní d'Anoia abonaven a la Cooperativa de Consum (Copeya) per treballador/a domiciliat/da en aquesta localitat i al treballador/a directament en el cas de no estar domiciliat/da en aquesta localitat, i que va passar a abonar-se a tots els treballadors/es de les empreses ubicades en aquest municipi directament, en concepte d'ajut al consum, i que es feia constar així en el full de salaris, segons anteriors convenis.

No obstant això, els treballadors que venien perceben aquesta quantitat, en data 31 de desembre 2018, la mantindran en les mateixes condicions, com a complement "ad personam" i per l'import mensual per treballador de 7,86€ pels anys 2021 i 2022, 8,10€ per l'any 2023, 8,34€ per l'any 2024 i 8,59 per l'any 2025.

Capítol IV

Jornada i calendari laboral

Article 20 - Jornada

La jornada laboral és de dilluns a divendres, si bé el dissabte no es considera festiu pel que fa a la resta d'efectes laborals.

No obstant :

a) en els casos establerts al Article 25 d), la jornada pot incloure dissabtes, diumenges i festius.

b) Les empreses podran incorporar la possibilitat de treballar fins a cinc dissabtes en el període de l'1 de juliol al 31 de desembre amb un preavís de 10 dies naturals als treballadors i treballadores.

Les empreses que hi treballin amb horari de torns, els treballadors i treballadores, tindran garantit sempre un descans setmanal de 36 hores.

Aquestes hores de treball de dissabtes, es compensaran hora per hora en dies complets, preferentment en divendres i entre l'1 de gener i el 31 de maig, dies que s'incorporaran al calendari laboral .

La jornada anual serà de 1.784 hores de treball efectiu.

La direcció de l'empresa i la representació dels treballadors/es podran pactar una distribució irregular de la jornada en els termes següents:

Durant la campanya de verema (10 d'agost al 10 d'octubre) i per la campanya de Nadal (1 d'octubre fins al 30 de novembre) possibilitat de fer 50 hores setmanals de treball de dilluns a divendres compensable hora treballada per hora compensada, amb un límit màxim del 10% jornada anual establerta en conveni.

Caldrà donar un preavís mínim de 7 dies i pactar entre empresa i treballador els dies de compensació.

Cal respectar els acords diferents entre empresa i representació legal dels treballadors, ó amb els treballadors on no hi hagi representació legal dels treballadors.

En cas de desacord entre les parts, en relació a la compensació horària, les parts es comprometen a plantejar el desacord, davant del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 21 - Calendari laboral

El calendari l'han d'elaborar de comú acord l'empresa i els treballadors/es, en el termini dels dos mesos següents a la publicació del calendari laboral corresponent.

Articles 22 - Vacances

Els treballadors/es afectats/des pel conveni tenen dret a gaudir de vint-i-tres dies laborals en concepte de vacances anuals retribuïdes. Aquesta retribució inclou el salari de conveni i el plus de vinculació i plus d'assistència i puntualitat.

El calendari de vacances es fixarà a cada empresa. El treballador ha de conèixer les dates que li corresponguin dos mesos abans, almenys, del començament del gaudi. Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48 apartats 4, 5 i 7 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin. En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

A partir de l'1 de gener de 2024, la distribució dels dies laborables de vacances anuals entre els dos semestres, serà amb un mínim de dotze dies laborables de vacances anuals a gaudir en el segon semestre de cada any, respectant sempre els pactes diferents que pugui tenir cada empresa.

Article 23 - Permisos

- a) En general, cal atènyer-se al que estableix en aquest sentit l'Estatut dels Treballadors, en concret en els seus articles 37.3.
Sempre amb previ avís i justificació el treballador/a podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració en els següents casos:
- b) Per naixement d'un fill/a o adopció legal del mateix: setze hores que podran distribuir-se al llarg de l'any en curs. En el cas de que la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte, el permís pot arribar a ser de fins a 4 dies. Pels fets causants que tinguin lloc a partir de l'1 d'Abril de 2019, data d'entrada en vigor del Reial decret 6/2019, d'1 de març de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en el treball i l'ocupació, que substitueix el permís "per naixement de fill" de l'actual article 23 b) del conveni, per una suspensió del contracte per naixement regulada a l'article 48.7 i la disposició transitòria 13ena de l'Estatut dels Treballadors.
No obstant qui no tingui el requisits pel permís de paternitat, establert al Reial decret 6/2019, mantindrà les setze hores que podran distribuir-se al llarg de l'any en curs. En el cas de que la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte, el permís pot arribar a ser de fins a 4 dies.
- c) Primera comunió o matrimoni de fills/es i germans/es, quan se celebri en un dia feiner: un dia.
- d) En cas de consulta mèdica forçosa fora de la localitat, s'ha de pagar el sou com si s'hagués treballat.
- e) Hospitalització de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que cal justificar: dos dies. Quan per aquest motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.

- f) Malaltia greu del cònjuge, pares, pares polítics i fills/es així com per altres parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat: de tres a cinc dies naturals, segons la distància.
- g) Les hores laborals destinades a la revisió del carnet de conduir, com també les despeses que aquest fet provoqui, van a càrrec de l'empresa en cas que aquest carnet serveixi per prestar el servei de conductor a l'empresa.
- h) Per acompanyar al metge, amb un motiu justificat, el cònjuge o la persona amb qui es conviu -degudament acreditat mitjançant el certificat de convivència- i parents en primer grau de consanguinitat, es disposa de vuit hores anuals retribuïdes.
- i) A partir de l'1 de gener de 1994, cada treballador/a disposarà de vuit hores a l'any per assumptes personals sense necessitat de justificació, avisant a l'empresa amb 72 hores com a mínim d'antelació.

Aquest permís no s'aplicarà en aquelles empreses el calendari laboral de les quals estipuli una jornada anual inferior a la del article 23 d'aquest Conveni les quals són afectades pel principi de condició més beneficiosa.

En empreses de menys de 10 treballadors/es no coincidiran en el mateix dia més d'un treballador/a; en empreses de fins a 20 treballadors/es no coincidiran més de dos; de fins a 30, tres, i en els successius, no més de quatre.

Article 24 - Excedències

A petició dels treballadors/es, les empreses els han d'atorgar excedències laborals.

Les condicions per a la concessió d'excedència, els efectes i la resta de les circumstàncies són les que es regulen a l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors i normativa d'aplicació que diu:

1. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés s'ha de sol·licitar dins el mes següent al cessament en el càrrec públic.
2. El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència voluntària.
3. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, a comptar de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, llevat que s'estableixi una durada major per negociació col·lectiva, els treballadors per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons de edat, accident, malaltia o discapacitat no puguin valer-se per si mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat, el període de durada podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant dóna dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al que, si escau, es vingués gaudint.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article és computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins un màxim de divuit mesos si es tracta de categoria especial. Quan la persona exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de divuit mesos.

4. Així mateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència a l'empresa els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

5. El treballador en excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagi o es produeixin a l'empresa.

6. La situació d'excedència es pot estendre a altres supòsits col·lectivament acordats, amb el règim i els efectes que s'hi prevegin.

En els casos de excedència voluntària, les empreses hauran de readmetre el treballador/a, un cop hagi acabat el període d'excedència, sense necessitat que el lloc de treball habitual del treballador estigui vacant, en els supòsits següents:

- a) Quan l'empresa hagi concedit aquesta potestativament, i ho hagi consignat així en l'escrit corresponent iniciador d'aquell període.
- b) Quan l'excedència no tingui una durada superior a tres anys.
- c) Ambdues condicions s'exigeixen conjuntament per que la readmissió tingui efectes.

Capítol V

Contractació

Article 25 a)

- S'ha d'afavorir la contractació de persones amb discapacitat a tenor del que estableixen les disposicions legals vigents.

- La "còpia bàsica" a què es refereix la normativa vigent, serà la fotocòpia del contracte en qüestió, a recer d'aquelles dades que puguin afectar l'àmbit de la intimitat del treballador que no s'han de fer consignar.

Els contractes de durada determinada, per circumstàncies de la producció podran tenir una durada de fins a dotze mesos, màxima permesa en aquests moments segons estableix la normativa vigent.

- Les empreses contractaran amb una Cia. d'assegurances el pagament de les primes corresponents, per assegurar als treballadors/es de percebre un import de 19.494 € en els casos de mort per accident laboral i per invalidesa absoluta per qualsevol treball per accident laboral. Aquesta obligació començarà els seus efectes l'1 de febrer de 2007. Les empreses no es responsabilitzen d'aquest pagament, en el cas que per qualsevol motiu, la Cia. asseguradora no abonés l'esmentat import als beneficiaris del treballador/a afectat i per tant no se subroguen en les obligacions de la Cia. asseguradora.

Article 25 b) Personal de nova incorporació a cada empresa vinculada a la formació i adequació a les seves pràctiques i sistemàtiques.

Donades les especials característiques del sector afectat per aquest conveni, que van des de la estructura mateixa empresarial que és molt diversa, amb empreses petites, mitjanes i grans, amb una sola marca o empreses que venen sense marca, empreses que fan vi escumós i empreses que fan cava, empreses que elaboren el vi base que remeten a altres per fer el procés d'elaboració, empreses que tenen vinya pròpia i cullen el raïm, i empreses que compren ja sigui el raïm o el vi base a tercers, empreses que venen directament al client des del mateix celler i empreses que fan la seva pròpia distribució i empreses que tenen distribuïdors tercers, empreses que no exporten i empreses que son exportadores, empreses que son cooperatives i empreses que son privades, etc. O una barreja de totes les activitats abans esmentades i així mateix el procés d'elaboració dels diferents productes és diferent legalment i les empreses afectades també elaboren altres tipus de begudes alcohòliques. Per tot l'exposat anteriorment es fa necessari, establir un sistema que permeti al personal de nova incorporació l'adaptació progressiva a les característiques concretes de cada empresa, sense que això repercuteixi en la productivitat de la empresa. A la vegada aquest sistema permetrà la entrada de nous professionals al sector.

Aquest personal de nova incorporació tindrà les condicions següents:

1.- Tindrà un salari del 82,5% sobre les taules del conveni corresponent al seu grup professional.

2.- Durada màxima de 1.784 hores de treball efectiu, o dos anys, i a computar des de la data d'alta del primer contracte a la empresa independentment de les hores treballades al llarg d'aquests 2 anys. Per tant, en el cas que el treballador estigui contractat sense interrupcions a jornada completa i efectui 1.784 hores de treball efectiu la durada seria d'un any.

3.- La contractació ha de ser directa d'empresa.

No obstant, pel que fa al còmput de 1784 hores o dos anys, es tindrà en compte el temps que el treballador/a hagués estat contractat mitjançant una ETT .

4.- En cas que per decisió de l'empresa, el treballador no compleixi amb la durada màxima establerta en el punt 2 d'aquest mateix article, l'empresa haurà de compensar-lo amb un 17,5% del salari que li correspongui d'acord amb les taules salarials del conveni, el seu grup professional, i proporcionalment al període treballat. Si bé, hi haurà un període de carència o prova en que no operarà l'obligació de pagament de la compensació del 17,5% que serà de tres mesos per treballadors a jornada completa i de 450 hores de treball efectiu per a treballadors a jornada parcial.

5.- La compensació establerta en el paràgraf 4 anterior, no es pagarà en cas de acomiadament disciplinari declarat procedent.

6.- Aquest període de dos anys o de 1.784 hores, en el qual els treballadors de nou ingrés no rebran el 100% de retribucions, no serà rígid , sinó, que com a conseqüència d'una valoració individual del treballador, si aquest hagués assolit el nivell d'experiència pràctica exigible, passarà a percebre el 100% de les retribucions, sigui quin sigui, el temps transcorregut des de la seva contractació.

Article 25 c.- Contracte de fix discontinu

Els/les treballadors/es, una vegada acomplerts dos anys de treball a l'empresa, a computar des de la data d'alta del primer contracte independentment de les hores treballades al llarg d'aquests 2 anys, es consideraran com a fixes discontinus.

S'estableixen els següents criteris generals en cas de contractació de treballadors amb contracte fix-discontinuu.

Definició:

És el personal contractat a jornada parcial o completa per a la realització de treballs intermitents o periòdics (cíclics o esporàdics) tant per a l'activitat de temporada o campanya, com per altres de l'empresa, que no exigeixin la prestació de serveis tots els dies de l'any.

S'entendran:

- com a activitats de temporada o campanya, les de verema, la de Nadal, les de revetlles d'estiu i Setmana Santa.
- com altres activitats, les de tiratge i el degollament .

Es podran incloure o ampliar aquestes activitats, en cas necessari, previ acord de la Comissió Mixta Paritària.

Els períodes de cada activitat, són imprecisos en el temps, i fins i tot en la permanència de la mateixa activitat, depenent de cada empresa i circumstàncies vàries i per això, les condicions del contracte fix-discontinu es pactaran, d'acord amb el que estableixi la llei i aquest conveni, i en cas que hi hagi, amb la representació legal dels treballadors de l'empresa.

Pel que fa a la durada de les activitats, i com a criteri orientatiu general, es pot considerar que la verema, acostuma a començar el mes d'agost i finalitza el mes d'octubre.

La campanya de Nadal, comença al setembre i finalitza al desembre.

La de Setmana Santa els mesos de març/abril.

La d'estiu de l'1 d'abril al 15 de setembre.

La de tiratge depèn de la tipologia d'empresa.

La de degollament depèn de la tipologia d'empresa.

També, cal tenir present, que, les activitats, abans esmentades, en molts casos, comporten, un temps, més llarg o més curt, depenent de cada empresa, anterior i posterior, de preparació de la mateixa, que pot ampliar o restringir la durada del contracte, en funció de l'empresa i el treballador mateix, amb la participació, en cas que hi hagi, de la representació legal dels treballadors de l'empresa.

Condicions laborals

- Les empreses podran contractar una mateixa persona per a cada una de les activitats abans esmentades o vàries persones, de forma lliure.
- La durada mínima anual de contractació per a cada persona, serà en qualsevol cas d'un mínim de 446 hores de treball, que podrà ser per una, dues, o més campanyes durant el període d'un any.
- Les activitats objecte d'aquest contracte, es considera que precisen de una específica formació o aprenentatge que només es pot adquirir amb la pràctica del treball i en l'empresa concreta en que es treballi.

Ordre de crida i forma

Dins de la flexibilitat de l'empresa, deguda a la incertesa de l'activitat, i que pot comportar excepcions al que a continuació s'estableix, l'empresa haurà de cridar al treballador abans de l'inici dels períodes citats anteriorment per a cada activitat, segons les tasques requerides per l'empresa.

En el seu cas, per un mateix lloc de treball, davant de treballadors amb el mateix perfil, tindrà prioritat el treballador més antic en l'empresa.

La distribució horària concreta per a cada activitat i treballador, es concretarà a l' inici de la prestació de treball amb la corresponent crida.

En aquest sentit, no s'entendrà com a extinció del contracte durant el primer any la falta de crida del treballador quan es donin les circumstàncies següents:

En el cas que una empresa, que no faci tiratge o degollament en un determinat any o que, la campanya d'una determinada temporada no la realitzi, i en canvi en altres anys sí ho faci. En aquests casos, aquella empresa no estarà obligada a cridar el treballador fix discontinu corresponent fins que no realitzi l'activitat concreta.

En el cas que l'empresa ja pugui realitzar l'activitat amb el personal fix de què disposi en aquell moment, o que en aquella campanya necessiti menys personal fix discontinu del que té contractat.

S'entendrà com a extinció del contracte quan la falta de crida es produeixi durant més d'un any.

L'empresa haurà de fer una notificació motivada als representants dels seus treballadors, en cas de la falta de crida en un any.

En cas de crear-se nous llocs de treball de caràcter fix i no discontinu, aquells treballadors contractats en règim de fix-discontinuu tindran prioritat per accedir-hi.

Article 25 d)

1. *Director/a d'entourisme*: a part d'atendre a visites especials, s'ocupa d'establir i vetllar per que s'apliqui la política comercial anual i d'atenció al client així com la coordinació de tot el departament.
2. *Guia d'entourisme*: D'acord amb unes pautes concretes establertes, realitza les visites i activitats que comercialitza l'empresa. En el cas de tractar-se de la primera experiència professional en aquesta funció concreta i durant el primer any de contracte realitzant aquesta tasca, li correspondrà un salari equivalent al 75% del que s'estableix per a la seva funció.

La jornada ordinària dels treballadors contractats per a realitzar aquestes funcions inclourà els dissabtes, diumenges i festius.

Aquestes dues noves funcions es definiran, juntament amb la resta, i tindran el salari que correspongui segons al grup on finalment s'enquadren.

En el cas del salari del 75%, indicat al punt 2, durant el primer any de contracte per al guia d'entourisme, es justifica el mateix, per quant, es tracta de unes funcions que exigeixen un coneixement particular i específic de l'empresa concreta en que desenvoluparà les mateixes, coneixement, que va, des de la mateixa persona titular de l'empresa i el seu tarannà, passant per la política comercial de la mateixa, la seva història, les vinyes, la seva ubicació física i el seus tractaments, els procediments d'elaboració del celler, la diferenciació del producte de la empresa en relació als mateixos d'altres empreses del sector, la manera com es vol tractar els visitants, oferiment de regals, o promocions, i en general, uns coneixements, que només poden

adquirir-se mitjançant una pràctica duta a terme en el lloc de treball i amb un coneixement personal i directa del titular i direcció de l' empresa.

Article 26 - Activitats de nivell superior

Si un treballador/a exerceix una feina qualificada de categoria professional o nivell superior al seu, ha de rebre, mentre duri aquesta feina, el salari que correspon a la categoria professional o nivell en que actua.

Article 27 - Activitats de nivell inferior

Si per necessitats de l'empresa un treballador/a exerceix una feina qualificada de categoria professional o nivell inferior al seu, ha de percebre el salari que li correspondria en cas que exercís la seva activitat en el nivell o categoria professional que té assignada normalment.

Capítol VI

Article 28 - Jubilació

La jubilació es regularà per la normativa vigent en cada moment.

Article 29- Jubilació parcial amb contracte de relleu

En cas, d'una jubilació parcial, cada treballador/a interessat/da haurà de sol·licitar-ho per escrit a la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 6 mesos a la data que li interessi accedir a la situació de jubilació parcial, els treballadors/es amb titulació i qualificació especialitzada ho hauran de fer amb un any d'antelació.

La direcció de l'empresa, en el cas d'accedir a la petició de jubilació parcial, ho farà amb el mateix percentatge de reducció del salari que de jornada i haurà de contractar a un altre treballador sota la modalitat temporal amb contracte de relleu. Pel que fa a la contractació del que relleva, la direcció de l'empresa determinarà la totalitat de les condicions respectant sempre l'establert en el conveni col·lectiu.

El percentatge de reducció de la jornada serà el màxim permès legalment , a no ser que l'empresa i el treballador/a acordin un percentatge inferior.

En quan a la jornada de treball a realitzar pel treballador/a jubilat/da, l'empresa determinarà l'horari a realitzar, ajustant-se als següents paràmetres:

La jornada efectiva a realitzar es realitzarà durant les campanyes d'estiu, verema i Nadal. En cada període d'activitat, la jornada serà la ordinària de l'empresa i, per tant,

no serà possible fixar dies de treball intermitents o aïllats. Per el personal administratiu, així com de titulació i qualificació especialitzada, aquests períodes s'obren durant tot l'any havent-se de pactar amb l'empresa a l'inici de cada any en quin període s'efectuarà la seva jornada. Pels treballadors/res de producció l'empresa fixarà cada any en quin des tres períodes citats anteriorment haurà de realitzar la seva jornada. En cas d'acord amb el treballador es podrà fixar un període diferent.

L'empresa haurà de avisar al treballador/a amb un mínim de 30 dies d'antelació previs a la incorporació al treball.

En qualsevol cas, al treballador/a jubilat/da parcialment se li assignarà les funcions segons el seu grup professional i experiència professional.

Article 30 - Premi de vinculació

S'estableix un premi de vinculació a les empreses que consisteix en la percepció de les quantitats assenyalades en l'Annex II bis d'aquest conveni.

La quantitat que s'ha de percebre per aquest concepte és la mateixa per a totes les categories professionals. Per a la percepció d'aquest premi cal computar els períodes d'auxiliar i d'aprenentatge.

El pagament d'aquest premi es fa setmanalment o mensualment, segons que correspongui a personal obrer o tècnic i administratiu o al que hagi establert cada empresa.

La percepció d'aquest premi substitueix i anul·la la de les quantitats que es percebien com augments per anys de servei (biennis i quadriennis). Aquestes quantitats figuren establertes en la Reglamentació Nacional de Treball per a les Indústries Vinícoles.

Aquest premi de vinculació subsistirà vigent fins el dia 31.12.1997. A comptar des del dia 1 de gener de 1998, desapareix aquest concepte del conveni. Només els treballadors/es que en data 1 de gener de 1998, percebessin aquest premi de vinculació, mantindran el seu import com una garantia "ad personam", quin import no serà compensable ni absorbible. Aquest import s'afegirà també a les pagues extres corresponents.

Tots/es els/les treballadors/es que a partir de l'1 de gener de 1998, els hi manqui un any per a completar el corresponent trienni i/o quinquenni del premi de vinculació, tindran garantit per les empreses a partir de l'1 de gener de 1998, el corresponent import, segons l'expressat en el paràgraf anterior i com una garantia "ad personam".

Aquest complement "ad personam" es revaloritzarà en el futur amb el mateix increment que fixi el Conveni.

La resta de treballadors/es no tindran premi de vinculació.

Organització i disciplina de la feina

Article 31 - Fonament

L'organització del treball en totes i cadascuna de les seccions i dependències de l'empresa és facultat i deure de la seva direcció, amb la participació de la representació legal dels treballadors/es mitjançant la negociació amb l'empresa. Tot això amb la finalitat d'aconseguir el rendiment màxim fins al límit que permetin els elements de què disposen i la necessària col·laboració del personal.

Article 32 - Facultats directives empresarials

Les direccions de les empreses es reserven les facultats següents:

- a) Qualificació de la feina d'acord amb els sistemes internacionals admesos.
- b) Exigència dels rendiments mínims o habituals d'acord amb el que preveuen les disposicions legals vigents.
- c) Determinar i aplicar els mètodes per obtenir i assegurar uns rendiments superiors als mínims exigibles amb la percepció màxima, segons el que determini per a cada cas la direcció de les empreses per a totes o cadascuna de les diverses dependències de treball, com també l'establiment d'incentius totals o parcials al personal.
- d) L'adjudicació del nombre de màquines i la resta d'elements de treball i de feines necessàries per a la saturació de feina amb vista a obtenir-ne el màxim i més perfecte rendiment.
- e) Fixar els límits de deixalles i qualitat dins els límits admissibles al llarg del procés de fabricació o elaboració.
- f) Exigir vigilància, atenció, diligència en la cura de la maquinària i l'utillatge encomanats a cada treballador/a.
- g) La mobilitat i la redistribució del personal, sempre d'acord amb les necessitats d'organització i producció.
- h) La realització durant qualsevol període d'organització de la feina, de les modificacions en els mètodes, les tarifes i la distribució del personal, el canvi de funcions i la variació de tipus tècnic de les màquines, instal·lacions, utillatge, etc.
- i) La regulació de l'adaptació de les càrregues de feina, rendiment i tarifes a les condicions que resultin del canvi de mètodes operatius, els processos de fabricació, el canvi de matèries, la maquinària i les seves condicions tècniques.
- j) El manteniment de l'organització de la feina en els casos de disconformitat dels productors, expressat per mitjà dels comitès d'empresa, si s'escau, a l'espera de la resolució definitiva dels organismes competents.
- k) Establir la fórmula per als càlculs de salari.
- l) Qualsevol altres funcions anàlogues a les enumerades anteriorment.

En els supòsits descrits en els apartats c), d), h) i i) és necessària la intervenció de la representació legal dels treballadors/es, com també l'informe previ d'aquesta representació.

Article 33 - Obligacions empresarials

Són obligacions de les empreses:

a) Informar el comitè d'empresa, si s'escau, o els delegats de personal de les variacions o modificacions de caràcter general en l'organització de la feina, sens perjudici de les facultats reservades en la matèria a la direcció de les empreses.

b) Limitar fins al nombre màxim de 90 dies feiners l'experimentació dels nous sistemes d'organització, amb el ben entès que el termini es refereix al departament, la secció o la subsecció determinats.

c) Un cop transcorregut el període d'experimentació, presentar a l'Autoritat Laboral, en cas de disconformitat entre l'empresari i els treballadors/es, propostes raonades dels sistemes de discussió sobre l'establiment de primes o incentius per a la resolució que escaigui.

En cas de desacord les parts es sotmetran als procediments de resolució extrajudicial de conflictes davant el TLC (Tribunal Laboral de Catalunya), o organisme que el substitueixi en les seves funcions.

d) Tenir a la disposició dels productors l'especificació de les tasques assignades a cada lloc de treball, com també de les tarifes establertes.

e) Establir i redactar la fórmula per al càlcul del salari de manera clara i senzilla perquè el treballador/a l'entengui normalment, qualsevol que sigui la mesura utilitzada per a la valoració del rendiment.

f) Estimular tota la iniciativa de qualsevol treballador/a orientada a millorar i perfeccionar l'organització del treball amb el mínim esforç físic.

g) Facilitar als treballadors/es la roba de treball que sigui necessària pel normal desenvolupament de les seves funcions. En cas de dubte o litigi sobre aquest tema ho resoldrà la Comissió Paritària.

Article 34 -

Les iniciatives als suggeriments que afavoreixin millores en la producció, meriten el premi de 65,90€ pels anys 2021 i 2022, 67,88€ per l'any 2023, 69,92€ per l'any 2024 i 72,02€ pel 2025.

Article 35 - Consideració específica de les faltes d'assistència i puntualitat

Sens perjudici del que estableixen els articles precedents, l'absència injustificada a la feina comporta en tot cas la pèrdua de salari en una quantitat equivalent al que l'empresa hagi de pagar per quotes de Seguretat Social corresponents als dies d'absència a la feina.

Article 36 - Quotes sindicals

Els empresaris descomptaran del salari del treballador/a la quota sindical (quantitat de diner que el treballador/a paga periòdicament al seu sindicat) i posteriorment la transferirà al sindicat corresponent.

Per això serà necessari que el treballador/a afiliat doni prèviament el seu consentiment d'acord amb l'article 11.2 de la Llei Orgànica Sindical.

Article 37 - Seccions sindicals

En totes les empreses independentment del nombre de treballadors/es de les mateixes poden constituir-se seccions sindicals dels sindicats, d'acord amb l'article 21.5.1 de la LOLS.

La representació del sindicat serà mitjançant la figura del delegat sindical, el qual té les mateixes garanties i drets que la Llei atorga als membres del comitè d'empresa o delegats de personal, i pot assistir a qualsevol reunió de l'empresa amb veu però sense vot.

Les seccions sindicals de cada empresa i dels respectius sindicats poden fer propaganda, facilitar informació als treballadors/es i percebre les quotes sindicals fora de les hores de treball .

Article 38 – Acumulació d'hores de treball

Les hores de treball retribuït que estableix l'Estatut dels Treballadors/es per als càrrecs sindicals electius es poden acumular trimestralment en un o més d'aquests càrrecs sindicals de l'empresa amb el consentiment dels interessats pel que fa al cas. Aquesta acumulació ha de ser trimestral i no es poden traslladar les hores que no s'han fet servir a altres períodes trimestrals, no en conjunt ni individualment.

Així mateix, es poden acumular les hores sindicals en un treballador/a del sector a compte de les hores de la resta de representants sindicals de les empreses. Això, sempre que aquest treballador/a presti servei en una empresa de més de 50 treballadors/es i hi hagi un acord entre l'empresa i el sindicat en aquest sentit.

Article 39 - Conciliació de la vida familiar i laboral

Excedència

Els treballadors/res tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre cada fill/a, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en cas de afilament tant permanent com preadoptiu, a contar des de la data de naixement, o en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a dos anys, per atendre a un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, el qual per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per ell mateix i no faci una activitat retribuïda.

Aquestes excedències constitueixen un dret individual dels treballadors, homes i dones, no obstant, si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que en el seu cas s'estigués utilitzant.

El període d'excedència serà computable als efectes d'antiguitat i el treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, especialment amb ocasió de la seva reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball, la reserva del lloc de treball serà de 15 mesos en el cas de família nombrosa de caràcter general i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de una categoria professional especial. Passat aquest període, la reserva es referirà a un lloc de treball del mateix grup o categoria professional equivalent.

El treballador/a excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants de igual o similar categoria professional a la seva que hi hagi o es produeixin a l'empresa.

Part

En cas de part, la suspensió del contracte de treball, tindrà una durada de setze setmanes, que es faran ininterrompudament, ampliables en cas de part múltiple en dos setmanes més per cada fill a contar des del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare podrà fer us de la totalitat o en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió.

No obstant, i salvant sempre les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas de que el pare i la mare treballin, aquesta al iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per que el pare disposi d'una part determinada e ininterrompuda del període de descans posterior al part be de forma simultània o successiva amb la de la mare , tret que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut.

En el casos de part prematur i en aquells en que per qualsevol altre causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió, podrà computar-se a instància de la mare, o en el seu defecte, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput, les primeres sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable

en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes mes per cada fill/a a contar del segon, contades a l'elecció del treballador/a, be a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, o de la judicial d'adopció. La durada de la suspensió serà tanmateix de setze setmanes en els casos de adopció o acolliment de menors majors de sis anys, quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que per les seves circumstancies i experiències personals o que per provenir del estranger, tinguin especials dificultats de inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. En cas de que la mare i el pare treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran disposar-ne de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits dits.

En cas d'ús simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes previstes o les corresponents per part múltiple.

Aquests períodes es podran fer en regim de jornada completa o parcial, previ acord entre empresari i treballadors afectats.

En cas d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament dels pares al país d'origen del adoptat, el període de suspensió, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la que es constitueix l'adopció.

En cas de risc durant l'embaràs, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en que s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desapareix-hi la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

Pels fets causants que tinguin lloc a partir de l'1 d'abril del 2019, s'aplicarà l'establert a l'actual regulació de l'article 48.4 i 48.5 i la disposició transitòria 13ena de l'Estatut dels Treballadors, d'acord amb el previst a l'article 2 del Reial decret 6/2019, d'1 de març de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en el treball i l'ocupació.

Permís de Lactància

El treballador/a a continuació del descans maternal, podrà optar per acumular les hores de lactància per jornades complertes.

En els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions per tenir cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord al fet que arribi amb l'empresari respectant, si escau, el que s'estableix en aquella.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors sense que es pugui transferir a un altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

Quant tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa duració i règim, el període de gaudir-lo es pot estendre fins a que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

Article 40.- Règim Disciplinari

Principis d'ordenació

1. Les presents normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment de la disciplina laboral, que és un aspecte fonamental per la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de treballadors/es i empresaris/es.
2. Les faltes, sempre que siguin constituïdes d'incompliment contractual si és culpa del treballador/a, podran ser sancionades per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que s'estableix en el present capítol.
3. Tota falta comesa pels treballadors/es, es classificarà en lleu, greu o molt greu.
4. La falta, sigui quina sigui la seva classificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador/a.
5. La imposició de sancions per faltes greus i molt greus serà notificada als representants legals dels treballadors/es, si els hagués.
6. Les empreses facilitaran un compte de correu electrònic i accés a Internet a aquells treballadors/es, les funcions del quals requereixin raonablement la seva utilització, essent facultat de l'empresa la decisió d'ampliar l'esmentada utilització a la resta de treballadors/es, així com, en el seu cas, l'establiment de regles d'ús, restricció i control, que seran consensuades amb els representants dels treballadors/es.

La utilització en el treball del correu electrònic i Internet quedarà exclusivament limitada al desenvolupament de les funcions derivades del lloc de treball.

En qualsevol moment, les empreses, estaran facultades per comprovar la correcta utilització dels elements informàtics posats a disposició del treballador/a, i en el seu cas, a revisar la informació relativa als accessos a Internet dels seus treballadors/es, pàgines a les que s'ha accedit, temps de connexió, arxius visitats, freqüència d'ús, etc., d'acord amb la legislació vigent i tenint-ne constància els treballadors/es.

40.1. Graduació de les faltes

40.1.1- Es consideren faltes lleus:

- a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida de la feina fins a 3 ocasions en 1 mes per un temps total inferior a 20 minuts.
- b) La no assistència injustificada a la feina d'1 dia durant el període d'1 mes.
- c) La no comunicació amb antelació prèvia degut a la no assistència a la feina per causa injustificada, a menys que s'acrediti la impossibilitat de la notificació.
- d) L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps i sempre que això no hagués causat risc a la integritat de les persones o de les coses, cas en que podrà ser classificat, segons la gravetat, com falta greu o molt greu.
- e) La desatenció i falta de correcció en el tracte amb el públic quan no perjudiquin greument la imatge de l'empresa.
- f) Els descuits en la conservació del material que es tingués a càrrec o fos responsable i que produeixin deterioracions lleus del mateix.
- g) La utilització del telèfon mòbil en el transcurs de la jornada de treball sense haver estat autoritzat de forma expressa per part de l'empresa. S'exceptuen els temps de descans.

40.1.2- Es consideraran com faltes greus:

- a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida a la feina fins a 3 ocasions en 1 mes per un temps total fins a 40 minuts.
- b) La no assistència injustificada a la feina de 2 o 4 dies durant el període d'1 mes.
- c) La dificultat, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguessin incidència en la Seguretat Social.
- d) La simulació de malaltia o accident, sense perjudici del que s'esmentarà en el paràgraf del següent apartat.
- e) La suplantació d'un altre treballador/a, alterant els riscos i controls d'entrada i sortida al treball.
- f) La desobediència a les ordres i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o negligència en el treball, que siguin imputables al treballador, a menys que d'elles derivessin perjudicis greus a l'empresa, causaren avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, bens de l'empresa o que comportessin risc d'accident per les persones, en qualsevol cas seran considerades com a faltes molt greus.
- g) La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observats

en els útils, eines, vehicles i obres al seu càrrec, quan d'això s'hagués derivat un perjudici greu a l'empresa.

- h) La realització sense l'oportú permís de treballs particulars durant la jornada així com la feina d'útils, eines, vehicles i, en general, bens de l'empresa per als que no estigués autoritzat o per ús aliè als treballs encomanats, inclús fora de la jornada laboral.
- i) El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que no produeixin greu perjudici per a l'empresa.
- j) L'embriaguesa i el consum d'estupefaents durant la jornada laboral de treball.
- k) L'embriaguesa i el consum de begudes alcohòliques, i estupefaents dins de la jornada laboral. Atesa l'activitat del sector s'entén que el consum de begudes alcohòliques, només seria motiu de sanció si no existeix la autorització expressa de l'Empresa per al seu consum.
- l) La falta de neteja personal quan pot afectar al procés productiu o a la prestació del servei i sempre que, prèviament, hagués mediat l'oportuna advertència de l'empresa.
- m) L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que d'això no se'n derivés perjudici greu per les persones o les coses.
- n) La disminució del rendiment normal en el treball de manera no repetida.
- o) Les ofenses de paraules insultants o d'obra comesa contra les persones, dins del centre de treball, quan no suposin acusada gravetat.
- p) Les derivades de l'establiment en els apartats 1.d) o e) del present article.
- q) La reincidència en la realització de 5 faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa i sempre que hagués mediat sanció.
- r) La utilització del telèfon mòbil en el transcurs de la jornada de treball sense haver estat autoritzat de forma expressa per part de l'empresa i que afecti en el rendiment laboral.

40.1.3-Es consideraran com a faltes molt greus:

- a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o la sortida a la feina en 10 ocasions durant 6 mesos o en 20 durant 1 any.
- b) La inassistència injustificada al treball durant 3 dies consecutius o 5 alternats en un període d'1 mes.
- c) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de bens propietat de l'empresa, de companys o de

qualsevol altre persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada de treball en un altre lloc.

- d) La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte pròpia o aliena.
- e) El trencament o violació de secrets d'obligada reserva que produeixi greus perjudicis per l'empresa.
- f) La embriaguesa i la drogodependència habitual durant la jornada laboral de treball, sempre que afecti negativament al rendiment laboral
- g) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.
- h) Les derivades dels apartats 1.d) y 2.f), l) i m) del present article.
- i) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
- j) La inobservança dels serveis de manteniment en cas de vaga.
- k) L'abús d'autoritat exercida pels qui desenvolupa funcions de comandament
- l) L'abús sexual.
- m) La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.
- n) La incorrecta utilització dels sistemes de correu electrònic e internet de l'empresa i l'incompliment de la normativa interna de la mateixa en aquesta matèria.
- o) La reincidència o reiteració en la realització de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en la que, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, el treballador/a hagués estat sancionat 2 o més vegades per faltes greus, encara que de diferent naturalesa, durant el període d'1 any.
- p) La utilització del telèfon mòbil en el transcurs de la jornada de treball sense haver estat autoritzat de forma expressa per part de l'empresa i pugui ocasionar un risc d'accident laboral.

Les empreses en l'apartat j) de faltes greus i en el f) de les faltes molt greus, oferiran l'ajuda prèvia amb participació de les mateixes, donant oportunitats per una reinserció .

40.2. Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltes enumerades en l'article anterior, són les següents:

- a) Per falta lleu: amonestació escrita i suspensió de treball i sou fins 2 dies.
- b) Per falta greu: suspensió de treball i sou de 3 a 14 dies.
- c) Per falta molt greu: suspensió de treball i sou de 14 dies a 1 mes i acomiadament disciplinari.

Les anotacions desfavorables que com a conseqüència de les sancions poguessin constar en els expedients personals quedaran cancel·lades al complir-se els terminis de 2, 4 o 12 mesos segons es tracti de falta lleu, greu o molt greu.

Capítol IX

Article 41 - Seguretat i salut laboral

L'empresari garantirà als treballadors/es al seu servei la vigilància anual del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

Aquesta vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador/a ho consent. D'aquest caràcter voluntari només se n'exceptuaran previ informe dels representants dels treballadors/es, aquells casos en que la realització de les proves mèdiques o reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors/es o per verificar si l'estat de salut del treballador/a pot representar un perill per el mateix, pels demés treballadors/es o per altres persones relacionades amb l'empresa o quan així estigui establert per una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

En tot cas, haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causin les menors molèsties al treballador/a i que siguin proporcionades al risc.

En matèria de seguretat i salut s'estarà al que disposi la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i demés normes vigents .

Els delegats de prevenció de riscos laborals seran nomenats per i entre els treballadors/es i hauran de ser membres del comitè d'empresa o delegats de personal.

A l'efecte de seguretat i higiene, les empreses afectades per aquest conveni han de gestionar davant la mutualitat patronal de malalties professionals la possibilitat que s'efectuï una revisió mèdica anual als treballadors/es a càrrec d'aquesta mutualitat o entitat. Tanmateix, si aquestes gestions no donessin resultat, la despesa d'aquestes revisions no aniria a càrrec de l'empresa.

Es lliurarà la roba de treball que sigui necessària en cada moment resolent la Comissió Paritària els conflictes que es puguin originar.

La Comissió Paritària enviarà a les empreses una relació de roba de treball mínima per a cada treballador/a.

Article 42 - Lloc de treball de la dona treballadora

S'estarà al que disposen l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors i l'article 26 de la Llei 31/1995 de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 43 -

Les parelles de fet, tindran als efectes d'aquest article els mateixos drets que els matrimonis, però perquè puguin exercitar els mateixos, hauran d'acreditar la seva situació amb els requisits que estableix la Llei 25/2010 de 29 de Juliol llibre II del Codi Civil de Catalunya o qualsevol que la substitueixi.

- Es considera necessari que les empreses i treballadors/es del sector, actuïn de manera responsable i respectuosa amb el medi ambient, tenint molta cura de la seva defensa i protecció segons els interessos i preocupacions de la societat.

Per això les empreses del sector hauran d'adoptar una actitud permanent responsable i visible en matèria de medi ambient i al mateix temps que l'esforç que estan desplegant les empreses en aquest camp i el que es pugui fer en el futur, així com els seus resultats, siguin coneguts i adequadament valorats per la societat i les administracions competents.

- Les empreses del sector es comprometen a fomentar i garantir la informació mitjançant els delegats de prevenció de riscos laborals .

- Es crearà una Taula del Vi de Catalunya amb l'objectiu d'analitzar la situació economia del sector.

Article 44.- Protocol assetjament

Es crea un protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, segons Annex III.

Capítol X

Article 45 - Comissió paritària

Les parts acorden de sotmetre a aquesta comissió tots els dubtes, les discrepàncies i els conflictes que poden resultar del conveni, la qual ha d'emetre en el termini de dos mesos el seu informe proposta. Aquest és un tràmit de caràcter previ abans de recórrer a

l'autoritat o jurisdicció competent. S'ha de reunir per a les finalitats que s'han indicat dues vegades com a mínim durant la vigència d'aquest conveni.

Per la patronal INSTITUT DEL CAVA (que actúa sota la marca d'AECAVA):

Quatre representants

Per CC.OO.:

Quatre representants

Com a domicili i lloc de reunió de la comissió paritària s'assenyala el d'AECAVA, carrer València, 15 de Sant Sadurní d'Anoia.

D'acord amb l'article 85.3 e) de l'Estatut dels Treballadors, les discrepàncies en el si de la Comissió Paritària es traslladaran al sistema no judicial de solució de conflictes del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 46 -

La determinació de les parts que concerten el present Conveni es:

Part empresarial: **INSTITUT DEL CAVA (que actúa sota la marca d'AECAVA):** Carrer València, 15 de Sant Sadurní d'Anoia,

Part social: **CCOO**, Via Laietana, 16 de Barcelona,

Article 47 - Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants d'aquest conveni, en representació dels treballadors/es i les empreses compreses en l'àmbit personal d'aquest, pacten expressament sotmetre's als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per resoldre els conflictes laborals col·lectius o plurals que poguessin ocórrer, així com els individuals no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal, als efectes del que estableixen els articles 63 i 154 de la Llei 36/2011 de 10 d'Octubre, reguladora de la jurisdicció social.

Per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies en la negociació per a la modificació substancial de les condicions de treball establertes en aquest Conveni i la no aplicació del règim salarial i demés condicions previstes a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, les parts sotmetran la discrepància a la Comissió Paritària del conveni, la qual disposarà de un termini màxim de 7 dies per a pronunciar-se, des de que la discrepància li fos plantejada. Quan la Comissió Paritària no arribi a un acord, la discrepància serà sotmesa en el termini de set dies al Tribunal Laboral de Catalunya, mitjançant els procediments que estableix el seu Reglament.

Article 48.- Revisió per IPC

En cas de procedir una revisió salarial per IPC, tindrà els següents condicionants:

1r.- Serà només, tècnica, és a dir, que s'aplicarà únicament en taules salarials a l'1 de gener de 2026 i, per tant, no podrà tenir efectes retroactius.

2n.- Només es procedirà a la revisió, si al gener de 2026, un cop se sàpiga la suma dels IPC de cada un dels anys 2022, 2023, 2024 i 2025 se supera el 13,43%. Aquest valor del 13,43% resulta de sumar els increments dels anys 2022 (4,43%), 2023 (3%), 2024 (3%) i 2025 (3%).

3r.- En cas, que procedeixi de fer aquesta revisió salarial en taules del 2026, tindrà un topall màxim del 14,93% (computant els anys 2022, 2023, 2024 i 2025) és a dir, que en cap cas, es podrà superar l' 1,5 % de revisió.

Disposició adicional o contractació

Inserció de persones amb discapacitat.

Les empreses que emprin a un número de 50 o més treballadores i treballadors vindran obligades al fet que entre ells almenys el 2% siguin treballadors amb discapacitat.

De conformitat amb la legislació vigent, reial decret llei d'1/2013 de 29 de novembre, excepcionalment, quan existeixi una dificultat especial per a incorporar a la plantilla persones amb diversitat funcional, les empreses, prèvia informació a la RLT, podran utilitzar les mesures alternatives establertes sobre aquest tema.

Sant Sadurní d'Anoia, xx d'abril de 2023

