

**DISPOSICIONS****DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES**

**RESOLUCIÓ TSF/1838/2016, de 22 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu del cava i dels vins escumosos de Catalunya per als anys 2015-2017 (codi de conveni núm. 79000755011994).**

Vist el text del Conveni col·lectiu del cava i dels vins escumosos de Catalunya per als anys 2015-2017, subscrit, en data 20 de febrer i 7 de juny de 2016, per la part empresarial pels representants de PIMECAVA i de l'Institut del Cava, i per la part social pels representants de CCOO i d'UGT, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 86/2016, de 13 de gener, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 22 de juny de 2016

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

Conveni col·lectiu de cava i vins escumosos de Catalunya

Capítol 1

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 2015.

## Article 5

### Durada i pròrroga

La durada del Conveni és per tres anys o sigui des de l'1 de gener de 2015 fins al 31 de desembre de 2017.

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.

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, perdrà la seva vigència, si bé, durant un període màxim de dos anys, del 31 de desembre de 2017 i fins al 31 de desembre de 2019 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/ora o els treballadors/ores 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.

## Capítol 2

### Classificació o qualificació professionals

## Article 7

### Disposicions 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/ora 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.

El personal classificat en el nivell A ha de passar automàticament al nivell B a tot estirar al cap de tres anys de servei en la mateixa empresa, sens perjudici que abans d'aquest període se li hagi d'atribuir aquest nivell o un altre de superior si li correspon per les funcions que desenvolupa normalment.

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 de cada categoria, per jubilació o altres causes, siguin cobertes en el termini d'un mes pel personal de la plantilla.

Es constituirà una Comissió mixta de treball, per redactar un nou sistema de categories professionals, similar al sistema del actual Conveni de vins de Vilafranca del Penedès, quin nou sistema, s'inclourà en el present Conveni, una vegada finalitzats els treballs de la Comissió mixta i anul·larà i substituirà l'actual.

## Article 8

### Classificació del personal

Respecte a la classificació del personal afectat pel Conveni, regirà la normativa vigent d'aplicació que, en aquests moments, és el Capítol 1, articles 7, 8 i 9 del laude arbitral dictat per el Ministeri de Treball (Resolució de 29 abril 1996, publicat al BOE de 28 de maig de 1996) que es recollirà a l'annex II del Conveni, en substitució del que preveia l'antiga Ordenança laboral d'indústries vinícoles.

## Article 9

### Auxiliars administratius

Els auxiliars de segona que hagin complert els 21 anys s'han de sotmetre a petició pròpia a les proves d'aptitud per ascendir a la categoria d'auxiliars de primera. Si les superen, hi queden adscrits.

Els auxiliars administratius que facin 25 anys i acreditin una antiguitat mínima de quatre anys a l'empresa, també poden sol·licitar ser sotmesos a les proves d'aptitud per ser classificats com a oficials de segona.

## Article 10

### Discapacitats

El contracte per a la formació amb treballadors/ores discapacitats/des, es podrà celebrar sense límit d'edat màxima quan el contracte es concerta amb persones amb discapacitat o amb els col·lectius en situació d'exclusió social que preveu la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses de inserció, en els casos en què siguin contractats per part d'empreses d'inserció que estiguin qualificades i actives en el registre administratiu corresponent.

### Capítol 3

#### Condicions econòmiques

##### Article 11

###### 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:

De l'1 de gener de 2015 al 31 de desembre de 2015. Manteniment del nivell salarial de les taules salarials de 31 de desembre de 2014.

De l'1 de gener de 2016 al 31 de desembre de 2016. Increment de l'1,5 % del nivell salarial de les taules salarials de 31 de desembre 2014.

De l'1 de gener de 2017 al 31 de desembre de 2017. Increment de l'1% sobre les taules salarials de 31 de desembre de 2016.

El dia 31 de desembre de 2017, s'incrementaran els salaris en un 0,5 % sobre les taules salarials vigents, quin increment del 0,5%, es consolidarà a les taules salarials el mateix dia 31 de desembre 2017.

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

##### Article 12

###### 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 440 €/any, que es cobrarà i calcularà per períodes semestrals, percebent la part corresponent a les nòmines de juliol i gener (220€/semestre).

Del valor de 220€ semestrals, es descomptaran semestralment les següents quantitats, per faltes injustificades de:

a) Per cada falta de puntualitat: 25€ 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€ 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.

CVE-DOGC-A-16204105-2016

Quan el treballador s'absenti del treball acreditant una malaltia greu, hospitalització o 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.

Aquest premi tindrà efectivitat a partir de l'1 de març de 2016, aplicant-se el sistema de Plus d'assistència i puntualitat establert en l'anterior Conveni durant l'any 2015 i durant els mesos de gener i febrer de 2016, atesa la dificultat pràctica d'aplicar el nou sistema efectivament per el mes de gener i febrer de 2016.

Per aquest motiu i només durant els mesos que van des de 1 de març a 31 de desembre de l'any 2016, el valor del premi serà de 366,7€, i es calcularà de manera que, en les nòmines de juliol 2016, es percebrà l'import de quatre mesos, és a dir, 146,68€ i en la nòmina de gener 2017, l'import de sis mesos, és a dir, 220,02€.

### Article 13

#### Plus de distància

S'entén per plus de distància la quantitat que rep el treballador/ora 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 3 kms 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/ora 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 14

#### 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 15

#### Gratificació de juny i desembre

Els treballadors/ores 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.

### Article 16

#### Ajuts socials

L'empresa ha de pagar al treballador/a la quantitat de 162,15€ mensuals per cada fill/a disminuït/da, físic o psíquic, que estigui al seu càrrec durant al 2015, 164,58€ per l'any 2016, 166,23 al 2017, i a partir del 31/12/2017, 167,06€.

CVE-DOGC-A-16204105-2016

Les empreses abonaran una ajuda escolar de 191,89€ per cada treballador/ora amb fill/a en edat d'escolarització obligatòria i prèvia justificació adequada durant el 2015, 194,77€ per l'any 2016, 196,72 al 2017 i quedant consolidat a 31/12/2017, 197,70€. Aquest ajut s'abonarà durant el mes de setembre de cada any.

#### Article 17

##### 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 18

##### 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 19

##### Hores extraordinàries

L'import de les hores es determina d'acord amb el que disposa la normativa laboral general aplicable, particularment la Llei 9/1980, de 10 de març (Estatut dels treballadors).

En tot cas, el import mínim de l'hora extra serà de 14,12€ per l'any 2015, 14,33€ per l'any 2016, 14,47€ per l'any 2017 i 14,54€ a partir del 31/12/2017 i es respectaran els imports superiors que corresponguin en cada cas.

#### Article 20

##### Desplaçaments

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

#### Article 21

##### Copeya

La quantitat mensual que les empreses ubicades a Sant Sadurní d'Anoia abonaven a la Cooperativa de Consum "Copeya" per treballador/ora domiciliat/da en aquesta localitat i al treballador/a directament en el cas de no estar domiciliat/da en aquesta localitat, passarà a abonar-se a tots els treballadors/ores de empreses ubicades en aquest municipi directament, a partir de la data de la firma del present Conveni, en concepte d'ajut al consum, fent-se constar així en el corresponent full de salari.

L'esmentada quantitat mensual per treballador serà de 7,15€ per l'any 2015, 7,26€ per l'any 2016 i 7,33€ pel

2017, a partir del 31/12/2017, 7,37€.

## Capítol 4

### Jornada i calendari laboral

#### Article 22

##### 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, i únicament en els casos establerts a l'article 27 d), la jornada pot incloure dissabtes, diumenges i festius.

La jornada anual serà de 1.784 hores de treball efectiu.

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

Durant tres mesos a l'any, com a màxim i prioritàriament en mesos sencers, podrà establir-se una jornada laboral de 45 hores setmanals, en dies laborables. Aquest excés d'hores es veurà compensat, previ acord amb la representació legal dels treballadors/ores, durant la resta del any, fins a completar la jornada anual. La recuperació es durà a terme, preferentment en dies complets.

Aquesta distribució irregular de jornada haurà d'incorporar-se al calendari laboral.

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 23

##### Calendari laboral

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

#### Articles 24

##### Vacances

Els treballadors/ores 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 48.4 i 48.bis d'aquesta Llei, 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.

#### Article 25

##### Permisos

CVE-DOGC-A-16204105-2016

- a) En general, cal atènyer-se al que estableix en aquest sentit la normativa vigent. (Llei 1/1995 de 24 de març). Sempre amb previ avís i justificació el treballador/ora 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.
- 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/ora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.
- f) Malaltia greu del cònjuge, pares, pares polítics i fills/es: 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 justificar, 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 26

### Excedències

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

Les condicions per a la concessió d'excedència, els efectes i la resta de les circumstàncies son les que es regulen en els articles 45 i 47 de l'Estatut dels treballadors i normativa d'aplicació.

Les empreses han de readmetre el treballador/a en excedència, un cop hagi acabat el període d'excedència, sense necessitat que el lloc de treball habitual del treballador/ora estigui vacant, en els supòsits següents: a) quan l'empresa hagi concedit aquesta excedència no obligatòriament sinó potestativament, i ho hagi consignat així a l'escrit corresponent iniciador d'aquell període: b) quan l'excedència no tingui una durada superior a tres anys ambdues condicions s'exigeixen conjuntament a l'efecte de la readmissió.

## Capítol 5

### Contractació

#### Article 27 a)

S'ha d'afavorir la contractació de treballadors/ores disminuïts/des 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.



CVE-DOGC-A-16204105-2016

Els contractes eventuais per circumstàncies de la producció, acumulació de feines i excés de comandes, regulats per les disposicions legals corresponents, tindran pels treballadors/ores afectats per aquest Conveni una durada màxima de 12 mesos dins d'un període global de 18 mesos.

Les empreses contractaran amb una companyia d'assegurances el pagament de les primes corresponents, per assegurar als treballadors/ores de percebre un import de 19.112 € 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 companyia asseguradora no abonés l'esmentat import als beneficiaris del treballador/ora afectat i per tant no se subroguen en les obligacions de la companyia asseguradora.

#### Article 27 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 són exportadores, empreses que són cooperatives i empreses que són privades, etc. o una barreja de totes les activitats abans esmentades.

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, per determinats grups professionals, 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 l'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 a la seva categoria i només es podrà aplicar als següents grups:

Grup E: obrers, només nivell A.

Grup C: comercials, pels llocs de treball de viatjant i corredor en plaça.

Grup B: administratius, pels llocs de treball d'auxiliar de 1a i 2a.

Grup B: tècnics titulats.

Grup A: tècnics no titulats, pel lloc de treball d'auxiliar de laboratori.

Queden expressament exclosos de l'aplicació el grup D de subalterns.

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 complerta 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 això, pel que fa al còmput de 1.784 hores o dos anys, és 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, la seva categoria professional, i proporcionalment al període treballat.

#### Article 27 c)

### Contracte fix-discontinuu. Criteris generals

Els/les treballadors/ores, 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 discontinuus.

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 degorjament .

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-discontinuu es pactaran, d'acord amb el que estableixi la llei i aquest Conveni, i en cas que n'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 degorjament 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 què es treballa.

#### 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 a 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

CVE-DOGC-A-16204105-2016

treballador quan es donin les circumstàncies següents:

En el cas que una empresa, que no faci tiratge o degorjament 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 27 d)

S'afegeixen dues noves funcions professionals al sistema de classificació professional:

1. Director/ora d'enoturisme: a part d'atendre a visites especials, s'ocupa d'establir i vetllar per què s'apliqui la política comercial anual i d'atenció al client així com la coordinació de tot el departament.

Aquesta funció quedarà inclosa al grup A de l'article 8.

2. Guia d'enoturisme: 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.

Aquesta funció quedarà inclosa al grup C de l'article 8.

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 de categories professionals, i tindran el salari que correspongui segons al grup on finalment s'enquadri.

En el cas del salari del 75%, indicat al punt 2, durant el primer any de contracte per al guia d'enoturisme, 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 28

Activitats de nivell superior

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

#### Article 29

Activitats de nivell inferior

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

## Capítol 6

### Article 30

#### Jubilació

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

### Article 31

#### Jubilació parcial amb contracte de relleu

Tots els treballadors/ores afectats/des pel present Conveni, i que reuneixin els requisits establerts en el RD 1131/2002, tindran el dret a accedir a la jubilació parcial .

Cada treballador/ora 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/ores amb titulació i qualificació especialitzada ho hauran de fer amb un any d'antelació.

Amb referència a les sol·licituds que compleixin els requisits anteriors, la Direcció de l'empresa haurà d'accedir a la petició de jubilació parcial (amb el mateix percentatge de reducció del salari que de jornada) i 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/ora acordin un percentatge inferior.

Quan a la jornada de treball a realitzar pel treballador/ora 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 al 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. Per als treballadors/ores 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/ora amb un mínim de 30 dies d'antelació previs a la incorporació al treball.

En qualsevol cas, al treballador/ora jubilat/da parcialment se li assignarà les funcions segons la seva categoria i experiència professional.

Donat que els compromisos regulats en la present clàusula s'han adoptat a l'emparament de la regularització vigent continguda en el RD 1131/2002, davant de qualsevol modificació de la citada norma, les parts es comprometen a renegociar la present clàusula valorant les noves condicions que legalment puguin establir-se.

### Article 32

#### Premi de vinculació

S'estableix un premi de vinculació a les empreses que consisteix en la percepció de les quantitats assenyalades en l'annex 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.

CVE-DOGC-A-16204105-2016

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/ores que en data 1 de gener de 1998, percebessin aquest premi de vinculació, mantindran el seu import com una garantia "ad personam", el qual import no serà compensable ni absorbible. Aquest import s'afegirà també a les pagues extres corresponents.

Tots/es els/les treballadors/ores 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/ores no tindran premi de vinculació.

## Capítol 7

### Organització i disciplina de la feina

#### Article 33

##### 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/ores 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 34

##### 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' utilitatge encomanats a cada treballador/ora.
- 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, utilitatge, 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.

CVE-DOGC-A-16204105-2016

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/ores, com també l'informe previ d'aquesta representació.

## Article 35

### 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/ores, propostes raonades dels sistemes de discussió sobre l'establiment de primes o incentius per a la resolució que escaigui.

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/ora orientada a millorar i perfeccionar l'organització del treball amb el mínim esforç físic.

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

## Article 36

Les iniciatives als suggeriments que afavoreixin millores en la producció, meriten el premi de 59,97€ per l'any 2015, 60,87€ per l'any 2016 i 61,48€ pel 2017, a partir del 31/12/2017, 61,79€.

## Article 37

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 38

Quotes sindicals

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

Per això serà necessari que el treballador/ora afiliat doni prèviament el seu consentiment d'acord amb l'article 11.2 de la llei orgànica sindical.

## Article 39

### 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/ores i percebre les quotes sindicals fora de les hores de treball .

## Article 40

### Acumulació d'hores de treball

Les hores de treball retribuït que estableix l'Estatut dels treballadors/ores 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/ora del sector a compte de les hores de la resta de representants sindicals de les empreses. Això, sempre que aquest treballador/ora presti servei en una empresa de més de 50 treballadors/ores i hi hagi un acord entre l'empresa i el sindicat en aquest sentit.

## Article 41

### Conciliació de la vida familiar i laboral

#### Excedència

Els treballadors/ores 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 afillament 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/ora 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 categoria especial. Passat aquest període, la reserva es referirà a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

El treballador/ora excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants de igual o similar categoria 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

CVE-DOGC-A-16204105-2016

ininterrompudament, ampliables en cas de part múltiple en dos setmanes mes per cada fill a comptar des del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de l'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 bé 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 nou-nat 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.

## Permís de Lactància

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

## Capítol 9

### Article 42

#### 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 consenteixi.

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/ores o per altres persones



CVE-DOGC-A-16204105-2016

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/ores 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/ora.

#### Article 43

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 44

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/ores 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.

#### Capítol 10

#### Article 45

Dret supletori

Per a tot el que no preveu aquest Conveni regeixen les normatives vigents i també el laude arbitral dictat pel Ministeri de Treball en substitució de l'antiga Ordenança Laboral, Resolució de 29 Abril 1996.

#### Article 46

CVE-DOGC-A-16204105-2016

### 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:

Dos representants

Per la patronal Pimecava:

Dos representants

Per CC.OO

Tres representants

Per U.G.T

Un representant

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

### Article 47

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

Part empresarial

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

Part social

CCOO, Via Laietana, 16 de Barcelona,

UGT, Rambla Santa Mònica, 10 de Barcelona

### Article 48

Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants d'aquest Conveni, en representació dels treballadors/ores 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 del TRLPL.

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."

Sant Sadurní d'Anoia, 25 de febrer 2016

### Annex II

BOE-a-1996-12135

Resolució de 29 d'abril de 1996, de la Direcció General de Treball, per la qual es disposa la inscripció en el Registre i publicació del contingut del Laude arbitral de data 29 de març de 1996

## Capítol I

### Estructura professional

#### Article 7

##### Principis d'ordenació

1. La classificació professional regulada pel present Laude té un caràcter merament enunciatiu, sense que les empreses vinguin obligades a establir, en la seva estructura organitzativa, tots i cada un dels grups i categories professionals.
2. No obstant això, des del mateix moment en què hi hagi en l'empresa un treballador que realitzi les funcions corresponents a una determinada categoria professional, haurà de ser retribuït amb relació al que a la mateixa correspongui dins de l'empresa.

#### Article 8

##### Grups i categories professionals

1. El personal que presta els seus serveis en alguna de les activitats a què es refereix aquest Laude es trobarà comprès dins d'algun dels grups genèrics següents a raó de les funcions que exerceix:

- A) Tècnics.
- B) Administratius.
- C) Comercials.
- D) Subalterns.
- E) Obrers.

2. El grup de Tècnics comprèn les categories següents:

1r Cap superior.

2n Tècnics titulats:

- a) Amb títol de grau superior.
- b) Amb títol de grau mitjà.
- c) Amb títol inferior.

3r Tècnics no titulats:

- a) Encarregat general de cellers i fàbriques.
- b) Encarregat de laboratori.
- c) Ajudant de laboratori.
- d) Auxiliar de laboratori.

3. El grup d'Administratius comprèn les següents categories:

- a) Cap superior.
- b) Cap de primera.

c) Cap de segona.

d) Oficial de primera.

e) Oficial de segona.

f) Auxiliar.

4. El grup de Comercials comprèn les següents categories:

a) Cap superior.

b) Cap de vendes.

c) Inspector de vendes.

d) Corredor a la plaça.

e) Viatjant.

5. El grup de Subalterns comprèn les categories següents:

a) Conserge.

b) Subaltern de primera.

c) Subaltern de segona.

d) Auxiliar subaltern.

e) Botons o transportista.

f) Personal de neteja.

6. El grup d'Obrers comprèn els treballadors de les activitats incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Laude que, tenint en compte la classe de treball que presten, formació, comandament i autonomia, es classifiquen en:

1r Professionals o d'ofici:

a) Capatàs de celler o fàbrica.

b) Encarregat de secció o quadrilla.

c) Oficial de primera.

d) Oficial de segona.

e) Oficial de tercera.

2n Oficis auxiliars:

a) Oficial de primera.

b) Oficial de segona.

3r Peons especialitzats.

4t Peons.

5è Ajudants.

## Article 9

### Definicions

1. Els Tècnics són aquells empleats que en possessió o no d'un títol professional exerceixen amb caràcter permanent funcions de la seva especialitat tècnica dins de l'empresa. Se subdivideixen al seu torn en:

1r Cap superior és el que en un centre industrial amb més de 300 treballadors, i proveït de poder restringit a la seva funció, dirigeix tots els treballs d'elaboració i fabricació, tenint als seus ordres a tot el personal del centre industrial, sigui tècnic o obrer. Per exercir aquesta categoria ha de tenir a més coneixements a alt nivell de la

CVE-DOGC-A-16204105-2016

fabricació dels productes que elabora l'empresa i també sobre l'organització industrial, dots de comandament i relacions humanes. Així mateix ha de ser capaç de resoldre qualsevol anomalia o incident que es produeixi. Actuarà per delegació de la Direcció de l'empresa, a la qual haurà de retre comptes de la seva gestió, assumint plena responsabilitat en la comesa del seu treball.

2n Tècnics titulats: són els que en possessió d'un títol professional expedit o homologat per l'Estat realitzen en l'empresa funcions pròpies del seu títol. Seran, al seu torn, classificats a raó del grau de l'esmentat títol en les següents categories:

- a) Amb títol de grau superior: els qui posseint un títol universitari superior realitzin en l'empresa funcions pròpies del seu títol.
- b) Amb títol de grau mitjà: els qui posseint un títol universitari mitjà realitzen a l'empresa funcions pròpies del seu títol.
- c) Amb títol de grau inferior: els qui posseint un títol expedit per centres docents especialitzats realitzen en l'empresa funcions pròpies del seu títol.

3r Tècnics no titulats: comprèn a qui sense títol professional es dediquen a funcions de caràcter tècnic anàlogues o subordinades a les realitzades pel personal tècnic titulat.

Tindran aquesta consideració els següents treballadors:

- a) Encarregat general de cellers i fàbriques: és el què, en possessió dels coneixements necessaris dins de les especialitats que inclou aquest Laude, i amb comandament directe sobre els capatassos del centre industrial, té al seu càrrec i responsabilitat la direcció i organització dels diferents treballs que componen el procés d'elaboració, fabricació i preparació dels productes de l'empresa, estudiant i dirigint les combinacions i mescles que siguin precises per obtenir tipus, qualitats, classes i les altres pròpies del centre industrial.
- b) Encarregat de laboratori: És l'empleat que, amb coneixements pràctics d'enologia, té al seu càrrec tota classe de proves que es realitzin al laboratori de l'empresa, tenint o no personal a les seves ordres; treballs que realitzarà sota la iniciativa de la Direcció, davant de la qual respon de la bona comesa del seu treball. Respondrà, així mateix, del bon ús dels aparells.
- c) Ajudant de laboratori: és qui, amb coneixements pràctics d'enologia, realitza funcions tècniques a les ordres dels seus superiors. Respondrà del bon ús dels aparells.
- d) Auxiliar de laboratori: el que amb coneixements tècnics elementals realitza funcions mancades de responsabilitat tècnica i ajuda als seus superiors en treballs senzills, que poden tenir una ràpida comprovació, i sempre sota la seva vigilància.

2. Pertanyen al grup Administratiu els empleats que realitzin funcions d'oficina, comptables i altres d'anàlogues i, en general, tots aquells treballs reconeguts pel costum i hàbits mercantils com d'oficina i despatx. Es classifiquen en:

- a) Cap superior: és qui, tenint als seus ordres a algun cap de primera i a tot el personal administratiu i subaltern de l'empresa proveït de poder restringit a la seva funció, dirigeix tota la part administrativa d'aquella. Per poder exercir aquesta categoria, ha de tenir a més profunds coneixements d'organització i administració, mètodes de treball, comptabilitat superior, anàlisi i previsions econòmiques i financeres, dots de comandament i relacions humanes. Ha també d'estar capacitat per adaptar a tota hora el sistema administratiu a les necessitats de l'empresa i resoldre qualsevol problema que se li presenti en la seva comesa. Actuarà per delegació de la Direcció de l'empresa, a la qual retrà comptes de la seva gestió, assumint plena responsabilitat en el compliment de la seva missió.
- b) Cap de primera: és l'empleat proveït o no de poder que porta la responsabilitat directa d'una oficina o de més d'una secció o dependència, estant encarregat d'imprimir-li unitat.
- c) Cap de segona: és l'empleat que té a càrrec seu una secció o dependència, dirigint, realitzant i distribuint els treballs de la mateixa entre el personal que d'ell depengui, tenint, al seu torn, la responsabilitat inherent al seu càrrec.
- d) Oficial de primera: és l'empleat amb serveis determinats i que, amb iniciativa i plena responsabilitat en la seva comesa, amb o sense altres empleats als seus ordres, té a càrrec seu en particular algunes de les següents funcions o similars: taquimecanografia en idioma estranger; caixer sense firma ni fiança; redacció de correspondència amb iniciativa pròpia; portar la comptabilitat i establir balanços, etc.
- e) Oficial de segona: és l'empleat que, amb iniciativa i responsabilitat restringida a la qual el seu treball, efectua funcions auxiliars de comptabilitat i coadjuvants de la mateixa, transcripció en llibres oficials o

CVE-DOGC-A-16204105-2016

auxiliars, taquimecanografia en idioma espanyol, correspondència, organització d'arxius i fitxers i altres treballs similars, redacció de factures amb càlculs i operadors de màquines de comptabilitat, etc.

f) Auxiliars: són els empleats que, sense iniciativa, es dediquin dins de l'oficina a operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques inherents al treball d'aquelles. Tindran aquesta categoria els mecanògrafs d'ambdós sexes, els operadors de màquines de càlcul, etc.

### 3. Grup comercial:

3.1 Pertanyen a aquest grup els empleats que tinguin a càrrec seu la missió de vendre els productes propis de la indústria quan per l'empresa que els contracti se'ls exigeixi plena dedicació i exclusivitat. En aquest grup s'enquadren les següents categories:

a) Cap superior: és l'empleat, proveït de poder restringit a la seva missió, del qual depèn tota l'organització comercial de l'empresa, tant al mercat nacional com l'estranger, sempre que les persones sota el seu comandament excedeixin de 200. Per exercir aquesta categoria ha a més de tenir alts coneixements sobre organització comercial, prospecció de mercats i publicitat, així com tenir prou aptituds per al comandament, relacions públiques i humanes. Actuarà per delegació de la Direcció de l'empresa, a la qual retrà comptes de la seva gestió, assumint plena responsabilitat en el compliment de la seva missió.

b) Cap de vendes: és l'empleat que en constant contacte amb la Direcció de l'empresa porta la responsabilitat de les vendes i amb personal als seus ordres imprimeix unitat a la secció comercial.

c) Inspector de vendes: és l'empleat que baix la condició d'exclusivitat per a una sola empresa, i seguint instruccions de la Direcció de la mateixa o del cap de vendes (cas que existeixi aquest càrrec), efectua visites periòdiques a les zones o regions que se li indiquin per tal de promoure vendes, comprovar la tasca de corredors, viatjants i altres agents o representants i visitar clients, així com gestionar cobraments d'operacions moroses, realitzant qualsevol altra missió que tingui per objecte el desenvolupament de la distribució i venda dels productes de la seva empresa.

d) Corredor de plaça: és l'empleat que, amb exigència d'exclusivitat, subjecció a horari fix i determinat, i amb obligatorietat d'assistència i permanència en el centre de treball quan no visiti clients, efectua de forma habitual la gestió de vendes a la localitat on rau l'empresa o alguna de les seves sucursals o dipòsits, i atén i resol les incidències d'acord amb les instruccions rebudes dels seus superiors.

e) Viatjant: és l'empleat que amb residència habitual convinguda amb l'empresa ve obligat a treballar amb caràcter exclusiu per a la mateixa i efectua amb caràcter permanent visites a clients o possibles clients residents en localitat diferent a la seva, per tal d'obtenir comandes i efectuar altres treballs propis de la seva comesa, amb la col·laboració o no de representant, en el bé entès que per a l'acompliment de la funció haurà de pernoctar fora del seu domicili quan el servei el requereixi. El viatjant, tret de pacte en contrari, quan no estigui de viatge, haurà de col·laborar en la preparació de mostraris i altres treballs relacionats amb la seva comesa. Durant el viatge haurà de tenir constantment informada l'empresa de la marxa de la seva tasca, així com de les incidències que es produeixin, que procurarà resoldre d'acord amb les instruccions que rebí dels seus superiors.

3.2 Quan algun empleat de l'empresa realitzi algun viatge circumstancialment la durada del qual no sigui superior a tres mesos dins de l'any natural, i tingui assignat un altre treball en la mateixa empresa, no tindrà la consideració de viatjant.

3.3 Al personal adscrit a aquest grup pot l'empresa fixar-li unes quotes de venda mínima, sigui en xifra de vendes o en nombre d'unitats, d'acord entre ambdues parts.

4. Pertanyen al grup de Subalterns aquells treballadors que, sense ser obrers ni ocupats, exerceixin amb caràcter permanent funcions específiques de responsabilitat elemental. A aquesta classe pertanyen les següents categories:

a) Conserge: és qui, tenint el seu càrrec als ordenances i botons de l'empresa, complimenta quantes ordres o encàrrecs rebí dels caps, del personal tècnic o administratiu superior, sent responsable de la seva execució.

b) Subaltern de primera: comprèn les següents comeses:

1r Guia de primera: és qui, prèviament instruït sobre el desenvolupament i altres peculiaritats de l'empresa, dóna les explicacions pertinents als visitants que acompanya i té els coneixements d'idiomes suficient per a l'acompliment específic d'aquesta missió.

2n Cobrador: És el que realitza el cobrament en plaça dels rebuts, factures i altres documents de crèdit, podent dur a terme altres treballs similars per ordre de superiors.

CVE-DOGC-A-16204105-2016

3r Magatzemista: és l'encarregat de despatxar les comandes al magatzem d'efectes, rebre la mercaderies i distribuir-la a les lleixes o locals, i registrar als llibres o estats el moviment de material que hi hagi hagut durant la jornada.

c) Subaltern de segona: comprèn les següents comeses:

1r Guia de segona: és qui, prèviament instruït sobre el desenvolupament i altres peculiaritats de l'empresa, pot donar explicacions pertinents als visitants que acompanya sense necessitar coneixement d'idiomes estrangers.

2n Pesador o basculer: és el que té per missió pesar i registrar als llibres corresponents les operacions pròpies d'aquesta tasca en el departament o secció que presta els seus serveis.

3r Guarda o vigilant jurat: és el que, proveït del corresponent nomenament expedit per l'autoritat competent, presta serveis d'ordre i vigilància de dia o de nit.

4t Porter: és el que, d'acord amb les instruccions rebudes dels seus superiors, es cuida dels accessos als centres de treball, realitzant funcions de custòdia i vigilància.

5è Telefonista: és el subaltern que té com a principal missió estar a la cura i servei de la central telefònica instal·lada a l'establiment.

6è Llister-pagador: és el treballador ocupat en passar llista al personal, confeccionant aquestes; anotar les seves faltes d'assistència, hores extraordinàries i ocupacions o llocs, resumint les hores meritades, repartint papers de cobrament, altes i baixes i operacions similars, ajudant a efectuar els pagaments en els dies en què aquests es realitzin.

d) Auxiliar subaltern: comprèn les següents comeses:

1r Ordenança: és qui té a càrrec seu la vigilància als locals de l'oficina durant les hores de treball i l'execució d'encàrrecs i encàrrecs que se li encomanin; copiar documents a premsa recollida i lliurament de correspondència, i qualssevol altres funcions anàlogues.

2n Vigilant o sereno: és qui, amb les mateixes obligacions que el guarda o vigilant jurat, però mancament d'aquest títol i de les atribucions concedides al mateix, realitza funcions de vigilància de dia o de nit.

3r Infermer o socorrista: és qui, en possessió del certificat o diploma oficial corresponent, realitza les funcions inherents al mateix.

e) Botons o transportista: és el subaltern encarregat de realitzar serveis de repartiment dins o fora del local a què està adscrit, així com feines d'encàrrec o atenció.

f) Personal de neteja: són els treballadors que s'ocupen de la neteja de les dependències de l'empresa (oficines, serveis i magatzems).

5. El grup d'Obrers comprèn el personal que executa treballs d'ordre material i mecànic. A ell s'integren els professionals d'ofici, els professionals d'oficis auxiliars, els peons especialitzats i els peons.

1a Professionals d'ofici: comprèn els obrers que, sabent llegir i escriure, i després d'un aprenentatge sistemàtic o d'una pràctica eficient, realitzen feines d'un ofici propi de les activitats a què es refereix aquest Laude. Hauran de ser classificats segons la seva capacitat i competència en la comesa que se'ls tingui assignat, dins d'alguna de les categories professionals següents:

a) Capatàs de cellers o fàbriques: és qui, amb coneixements pràctics de fabricació, elaboració i conservació dels productes que elabora o fabrica l'empresa i a les ordres dels directius d'aquesta o del personal tècnic, ordena i vigila els treballs que realitzen els obrers dels cellers, fàbrica o departament a ell encomanat, distribuint les tasques del personal obrer i assenyalant als encarregats de quadrilla o secció la forma en què s'han de desenvolupar els treballs. Han de tenir els coneixements precisos per interpretar i realitzar perfectament les instruccions donades pels seus superiors sobre el tràfec, mesclades, conservació de productes, etc., així com per transmetre-les al personal a les seves ordres.

b) Encarregat de secció o quadrilla: és qui té a càrrec seu un grup o quadrilla d'obers de nombre indeterminat, que ordena i vigila, i amb els que realitza als cellers o fàbriques tots els treballs que se li ordenen, i dels quals ha de tenir coneixements pràctics; la seva responsabilitat és restringida al seu grup.

c) Oficial de primera: és el que, amb total domini d'alguns dels oficis que es determinen en aquest Laude, ho practica i aplica amb tal grau de perfecció i rendiment que no només li permet dur a terme treballs generals del mateix, sinó aquells que suposen especial afany i delicadesa.

d) Oficial de segona: és qui sense tenir l'especialització exigida als oficials de primera, executa els treballs

CVE-DOGC-A-16204105-2016

corresponents a un determinat ofici amb prou correcció i rendiment.

e) Oficial de tercera: és qui auxilia els oficials de superior categoria en l'execució de les tasques pròpies d'aquests i efectua treballs d'ofici, sense arribar a la mestria i rendiment d'aquells. Entre els professionals o d'ofici es troben els següents:

a) Trepitjador de pansa: És qui, als cellers de la zona de criança de vins de Màlaga (establerts per les disposicions que regulen tal denominació d'origen), cuida i realitza els treballs d'assellar el raïm en envasos adequats, els que trepitja una vegada aconseguida la deshidratació necessària.

b) Arrumbador, trasegador o vinater: és qui, als cellers de les zones de les denominacions d'origen de Jerez i Montilla, realitza el moviment de botes, col·locació d'aquestes i els altres treballs precisos per a la conservació de les mateixes i el seu millor rendiment en la criança de vins. També els que, als cellers de les zones de criança de les denominacions d'origen abans esmentades, transvasen els vins per mitjà de gerres (envasos característics) i procediments tradicionals, en les proporcions que se li ordenen, tenint en compte característiques, vellesa, etc., dels vins.

c) Concentrador: és qui, a les fàbriques de concentració de most, vigila i cuida el funcionament i conservació dels aparells de concentració, que amb tota perfecció, produint mostos de grau, qualitat i característiques que ordenin els seus superiors.

d) Acetificador: és qui, a les fàbriques de vinagres, vigila i cuida totes les instal·lacions i els processos d'acetificació, aconseguint sempre que es desenvolupin en condicions normals, sabent determinar, sempre que sigui precís, la situació en què es troba el procés d'acetificació, així com obtenir els vinagres de la qualitat i graduació que se li ordeni.

e) Destil·lador: és qui, a les fàbriques d'alcohols, destil·lats, rectificacions i holandes, vigila i cuida el funcionament de tota la maquinària, realitzant els treballs precisos per conservar les instal·lacions, evitant o prevenint avaries, i amb tota perfecció els aparells per obtenir amb tota regularitat els tipus, qualitats i graduacions sense pèrdua de primeres matèries, i d'acord amb les instruccions que rebí dels seus superiors; tindrà a més els coneixements precisos per realitzar les petites operacions que no signifiquin un veritable muntatge.

f) Licorista: és qui a les fàbriques d'aiguardents compostos i licors i en les de vermouts i aperitius alcohòlics prepara, cuida i vigila les maceracions i el normal funcionament de l'alambí, evitant o prevenint avaries, per obtenir tipus, qualitats i graduacions d'acord amb les instruccions que rep dels seus superiors.

g) Agitador i removedor. és qui, a les indústries d'elaboració de vins escumosos de cava, realitza la col·locació d'ampolles en pupitres, les bat i agita, coneixent el moment en què ha de realitzar-se aquesta tasca per aconseguir la perfecta clarificació o neteja dels vins.

h) Degollador a mà: és qui, a les indústries citades a l'apartat anterior, realitza el destapament de les ampolles i l'expulsió dels excrements decantats, després del procés de batut o agitat, amb la finalitat d'addicionar el licor d'expedició.

i) Couredor de polpa i de dolç: són aquells operaris que tenen com a missió vigilar el rentat de la fruita, alimentar els perols, vigilar la temperatura dels mateixos, donar el punt de cocció, controlar els pesos i confecció de l'informe de fabricació.

j) Rentadors de pasta: són els operaris dedicats al rentat i desinfecció de la pasta filtrant i confecció dels panells de filtre.

k) Embotellador: és el que té a càrrec seu el funcionament i vigilància d'una o diverses màquines automàtiques d'embotellar.

l) Fogoner: és el treballador que en fàbrica d'alcohols té a càrrec seu el maneig, entreteniment i cura de generadors de vapor i les seves instal·lacions, evitant o prevenint avaries, i els amb la necessària perfecció per obtenir amb regularitat la pressió desitjada d'acord amb les necessitats del consum.

2a Oficis Auxiliars: es consideren com a tals aquells que, sense ser fonamentals en les indústries objecte d'aquesta Ordenança, s'utilitzen de manera permanent per les empreses, formant part del personal de les mateixes. Tindran tal consideració els paletes, pintors, fusters, manyans, mecànics, electricistes, conductors de camions i automòbils, boters, boters, etc.

Dins d'aquests oficis auxiliars i per considerar-los vinculats a aquesta classe d'indústries, es reglamenten els següents:

a) Boters. Es classifiquen en:



CVE-DOGC-A-16204105-2016

Oficial boter de primera: és l'obrer que realitza amb total domini, perfecció i rendiment els treballs propis de la indústria botera i, per tant, tot el relatiu a dogues i construcció d'envasos de fusta de totes classes i mesures.

Oficial boter de segona: és qui sense tenir la perícia aconseguida per l'oficial boter de primera executa els treballs corresponents amb prou correcció i rendiment.

b) Mecànics. Es classifiquen en:

Oficial mecànic de primera: és l'obrer que realitza amb un total domini, perfecció i rendiment, tots els treballs propis d'un mecànic, i per això coneix, atén i repara tota la maquinària del centre industrial.

Oficial mecànic de segona: és qui sense tenir la perícia aconseguida per l'oficial de primera, executa els treballs corresponents amb prou correcció i rendiment.

c) Conductors. Es classifiquen en:

Oficial de primera conductor: és el treballador que, amb els coneixements i permisos necessaris, condueix habitualment vehicles per al maneig dels quals s'exigeix permís de conduir C o D.

Oficial de segona conductor: és el treballador que amb els coneixements i permisos necessaris condueix habitualment vehicles per al maneig del qual s'exigeixi com a màxim permís de conduir de categoria B.

Quant a la resta dels oficis auxiliars especificats en el paràgraf segon d'aquest article i no reglamentats, es procedirà per a la seva classificació d'una forma similar, en cas de ser necessitats per aquestes indústries.

Si per necessitats de les empreses es veiessin aquestes en l'obligació de disposar d'encarregat de taller o de flota de vehicles, aquests treballadors seran classificats dins de la categoria d'encarregat de secció.

3a Peons especialitzats: són els operaris dedicats permanentment a funcions concretes i determinades que, no constituint pròpiament ofici, exigeixen, tanmateix, una pràctica adquirida en marc temporal no inferior a cent cinquanta dies de treball, i una especialitat i atenció que impliquin una capacitat superior a la dels peons ordinaris.

Es conceptuen peons especialitzats els treballadors que, entre altres feines, realitzen les següents:

a) Trasegador i apiladora: és qui als cellers de criança de vins, envasos de menys de 250 litres i segons els costums bordeleses, realitzen el tràfec de vins d'un envàs a l'altre, i els col·loquen en les postures tradicionals.

b) Repartidor: és qui, en totes les indústries subjectes a l'àmbit d'aplicació d'aquest Laude, realitza el repartiment, distribució i lliurament de la mercaderies, cobrant o no l'import de les factures.

c) Pisadores, estrujadores a mà, premsadors a mà, etiquetadors manuals, embaladors i calaixers, etc., la missió del qual no es defineix.

d) Filtrador: tindrà la consideració de professional o d'ofici (amb la categoria que li correspongui) el peó especialitzat durant el temps que porti sota la seva responsabilitat el maneig, perfecte funcionament i resultats d'instal·lacions automecàniques per al filtrat dels productes compresos en aquesta Ordenança i que per la seva importància requereixin aquelles una atenció i coneixement especials.

Tenen la consideració de peons especialitzats en les indústries de les sidres els següents:

a) Mirador de sidres: és l'operari que realitza l'examen de les ampolles plenes segons instruccions que se li dictin.

b) Omplenador de sidra a màquina: és l'operari que alimenta d'ampolles buides les màquines omplenedores i les retira una vegada plenes.

c) Museleter: és el treballador que es dedica a la fabricació de museletes a màquina sempre que n'assoleixi 125 per hora.

d) Ensurador: és l'operari que col·loca l'ampolla a la màquina d'ensurar i la retira de la mateixa.

e) Etiquetador: és l'operari que té com a missió engomar i adherir les etiquetes a les ampolles, i tota la resta de l'ornament que porten aquelles, així com d'altres articles de diferents envasos que produeixi la fàbrica.

f) Gasador: és aquell operari que té a la seva cura les màquines de gasar, així com la seva alimentació amb anhídrid carbònic.

g) Estibador d'ampolles buides: és aquell que exerceix l'especialitat d'estibar.

4a Peons: són els operaris que efectuen tasques per a la realització dels quals es requereix predominantment

CVE-DOGC-A-16204105-2016

l'aportació d'esforç físic, sense necessitat de cap pràctica operatòria.

<b>Taules salarials de l'1 de gener al 31 de desembre de 2015</b>			
(Manteniment del nivell salarial de les taules salarials de 31 de desembre de 2014)			
	<b>2014</b>	<b>Salari Conveni'15</b>	<b>Pagues Extres</b>
<i>Grup A - Tècnics titulats</i>			
Amb títol de grau superior	2.270,06 €	2.270,06 €	2.270,06 €
Amb títol de grau mitjà	2.007,48 €	2.007,48 €	2.007,48 €
Amb títol de grau inferior	1.889,53 €	1.889,53 €	1.889,53 €
<i>Tècnics no titulats</i>			
Enc. gral. Bodegues i Fàbrica	1.889,53 €	1.889,53 €	1.889,53 €
Encarregat de Laboratori	1.889,53 €	1.889,53 €	1.889,53 €
Auxiliar de Laboratori	1.440,02 €	1.440,02 €	1.440,02 €
<i>Grup B - Administratius</i>			
Cap Superior	2.270,06 €	2.270,06 €	2.270,06 €
Cap de 1ª	2.007,48 €	2.007,48 €	2.007,48 €
Cap de 2ª	1.889,53 €	1.889,53 €	1.889,53 €
Oficial de 1ª	1.766,01 €	1.766,01 €	1.766,01 €
Oficial de 2ª	1.667,53 €	1.667,53 €	1.667,53 €
Auxiliar de 1ª	1.540,99 €	1.540,99 €	1.540,99 €
Auxiliar 2ª (menor de 21 anys)	1.440,02 €	1.440,02 €	1.440,02 €
Aspirant de 16 i 17 anys	1.156,69 €	1.156,69 €	1.156,69 €
<i>Grup C - Comercials</i>			
Cap Superior	2.234,91 €	2.234,91 €	2.234,91 €
Cap de Vendes	1.976,36 €	1.976,36 €	1.976,36 €
Inspector de Vendes	1.859,78 €	1.859,78 €	1.859,78 €
Corredor de Plaça	1.738,53 €	1.738,53 €	1.738,53 €
Viatjants	1.738,53 €	1.738,53 €	1.738,53 €
<i>Grup D - Subalterns</i>			
Conserge	1.466,18 €	1.466,18 €	1.466,18 €
Subaltern de 1ª	1.425,23 €	1.425,23 €	1.425,23 €

CVE-DOGC-A-16204105-2016

Subaltern de 2ª	1.382,30 €	1.382,30 €	1.382,30 €
Auxiliar Subaltern	1.156,69 €	1.156,69 €	1.156,69 €
<i>Grup E - Obrers</i>			
Nivell A	45,88 €	45,88 €	1.376,40 €
Nivell B	47,36 €	47,36 €	1.420,80 €
Nivell C	48,79 €	48,79 €	1.463,70 €
Nivell D	50,19 €	50,19 €	1.505,70 €
Auxiliars de 16 anys	37,90 €	37,90 €	1.137,00 €
Auxiliars de 17 anys	38,87 €	38,87 €	1.166,10 €
<b>Concepte ad personam (abans concepte antiguitat)**</b>			
	<b>dia 2014</b>	<b>dia 2015</b>	
A partir del 2n any	1,73 €	1,73 €	
A partir del 5è any	2,03 €	2,03 €	
A partir del 8è any	3,07 €	3,07 €	
A partir del 13è any	3,80 €	3,80 €	
A partir del 18è any	4,91 €	4,91 €	
A partir del 23è any	7,33 €	7,33 €	
<b>Valors altres conceptes</b>			
	<b>2014</b>	<b>2015</b>	
Hores extraordinàries	14,12 €	14,12 €	
Iniciatives a la millora de la producció	59,97 €	59,97 €	
Ajut per cada fill disminuït	162,15 €	162,15 €	mensual
Ajut al consum	7,15 €	7,15 €	mensual
Ajut escolar	191,89 €	191,89 €	anual (setembre)
Premi assistència i puntualitat	1,65 €	1,65 €	diari

CVE-DOGC-A-16204105-2016

\*\* El complement "Ad Personam" regulat a l'article 33 - Premi de Vinculació, s'abonarà també, en el seu cas, sobre les pagues extres.

<b>Taules salarials de l'1 de gener al 31 de desembre de 2016</b>			
(augment d'un 1,5% sobre les taules 2014)			
	<b>2015</b>	<b>Salari Conveni'16</b>	<b>Pagues Extres</b>
<i>Grup A - Tècnics titulats</i>			
Amb títol de grau superior	2.270,06 €	2.304,11 €	2.304,11 €
Amb títol de grau mitjà	2.007,48 €	2.037,59 €	2.037,59 €
Amb títol de grau inferior	1.889,53 €	1.917,87 €	1.917,87 €
<i>Tècnics no titulats</i>			
Enc. gral. Bodegues i Fàbrica	1.889,53 €	1.917,87 €	1.917,87 €
Encarregat de Laboratori	1.889,53 €	1.917,87 €	1.917,87 €
Auxiliar de Laboratori	1.440,02 €	1.461,62 €	1.461,82 €
<i>Grup B - Administratius</i>			
Cap Superior	2.270,06 €	2.304,11 €	2.304,11 €
Cap de 1ª	2.007,48 €	2.037,59 €	2.037,59 €
Cap de 2ª	1.889,53 €	1.917,87 €	1.917,87 €
Oficial de 1ª	1.766,01 €	1.792,50 €	1.792,50 €
Oficial de 2ª	1.667,53 €	1.692,54 €	1.692,54 €
Auxiliar de 1ª	1.540,99 €	1.564,10 €	1.564,40 €
Auxiliar 2ª (menor de 21 anys)	1.440,02 €	1.461,62 €	1.461,62 €
Aspirant de 16 i 17 anys	1.156,69 €	1.174,04 €	1.174,04 €
<i>Grup C - Comercials</i>			
Cap Superior	2.234,91 €	2.268,43 €	2.268,43 €
Cap de Vendes	1.976,36 €	2.006,01 €	2.006,01 €
Inspector de Vendes	1.859,78 €	1.887,68 €	1.887,68 €
Corredor de Plaça	1.738,53 €	1.764,61 €	1.764,61 €
Viatjants	1.738,53 €	1.764,61 €	1.764,61 €
<i>Grup D - Subalterns</i>			
Conserge	1.466,18 €	1.488,17 €	1.488,17 €
Subaltern de 1ª	1.425,23 €	1.446,61 €	1.446,61 €

CVE-DOGC-A-16204105-2016

Subaltern de 2ª	1.382,30 €	1.403,03 €	1.403,03 €
Auxiliar Subaltern	1.156,69 €	1.174,04 €	1.174,04 €
<i>Grup E - Obrers</i>			
Nivell A	45,88 €	46,57 €	1.397,10 €
Nivell B	47,36 €	48,07 €	1.442,10 €
Nivell C	48,79 €	49,52 €	1.485,60 €
Nivell D	50,19 €	50,94 €	1.528,20 €
Auxiliars de 16 anys	37,90 €	38,47 €	1.154,10 €
Auxiliars de 17 anys	38,87 €	39,45 €	1.183,50 €
<b>Concepte ad personam (abans Concepte Antigüitat)**</b>			
	<b>dia 2015</b>	<b>dia 2016</b>	
A partir del 2n any	1,73 €	1,76 €	
A partir del 5è any	2,03 €	2,06 €	
A partir del 8è any	3,07 €	3,12 €	
A partir del 13è any	3,80 €	3,86 €	
A partir del 18è any	4,91 €	4,98 €	
A partir del 23è any	7,33 €	7,44 €	
<b>Valors altres concepte_</b>			
	<b>2015</b>	<b>2016</b>	
Hores extraordinàries	14,12 €	14,33 €	
Iniciatives a la millora de la Producció	59,97 €	60,87 €	
Ajut per cada fill disminuït	162,15 €	164,58 €	mensual
Ajut al consum	7,15 €	7,26 €	mensual
Ajut escolar	191,89 €	194,77 €	anual (setembre)
Premi assistència i puntualitat	1,65 €	(***)	

CVE-DOGC-A-16204105-2016

\*\* El complement "Ad Personam" regulat a l'article. 33 - Premi de Vinculació, s'abonarà també, en el seu cas, sobre les pagues extres.

\*\*\* Per a l'aplicació d'aquest premi cal veure l'article 12 del Conveni.

### Taules salarials de l'1 de gener al 31 de desembre de 2017

(augment d'un 1% sobre les taules 2016)

	2016	Salari Conveni'17	Pagues Extres
<i>Grup A - Tècnics titulats</i>			
Amb títol de grau superior	2.304,11 €	2.327,15 €	2.327,15 €
Amb títol de grau mitjà	2.037,59 €	2.057,97 €	2.057,97 €
Amb títol de grau inferior	1.917,87 €	1.937,05 €	1.937,05 €
<i>Tècnics no titulats</i>			
Enc. gral. Bodegues i Fàbrica	1.917,87 €	1.937,05 €	1.937,05 €
Encarregat de Laboratori	1.917,87 €	1.937,05 €	1.937,05 €
Auxiliar de laboratori	1.461,62 €	1.476,24 €	1.476,24 €
<i>Grup B - Administratius</i>			
Cap Superior	2.304,11 €	2.327,15 €	2.327,15 €
Cap de 1ª	2.037,59 €	2.057,97 €	2.057,97 €
Cap de 2ª	1.917,87 €	1.937,05 €	1.937,05 €
Oficial de 1ª	1.972,50 €	1.992,23 €	1.992,23 €
Oficial de 2ª	1.692,54 €	1.709,47 €	1.709,47 €
Auxiliar de 1ª	1.564,10 €	1.579,74 €	1.579,74 €
Auxiliar 2ª (menor de 21 anys)	1.461,62 €	1.476,24 €	1.476,24 €
Aspirant de 16 i 17 anys	1.174,04 €	1.185,78 €	1.185,78 €
<i>Grup C - Comercials</i>			
Cap Superior	2.268,43 €	2.291,11 €	2.291,11 €
Cap de Vendes	2.006,01 €	2.026,07 €	2.026,07 €
Inspector de Vendes	1.887,68 €	1.906,56 €	1.906,56 €
Corredor de Plaça	1.764,61 €	1.782,26 €	1.782,26 €
Viatjants	1.764,61 €	1.782,26 €	1.782,26 €
<i>Grup D - Subalterns</i>			
Conserge	1.488,17 €	1.503,05 €	1.503,05 €

CVE-DOGC-A-16204105-2016

Subaltern de 1ª	1.446,61 €	1.461,08 €	1.461,08 €
Subaltern de 2ª	1.403,03 €	1.417,06 €	1.417,06 €
Auxiliar Subaltern	1.174,04 €	1.185,78 €	1.185,78 €
<i>Grup E - Obrers</i>			
Nivell A	46,57 €	47,04 €	1.411,20 €
Nivell B	48,07 €	48,55 €	1.456,50 €
Nivell C	49,52 €	50,02 €	1.500,60 €
Nivell D	50,94 €	51,45 €	1.543,50 €
Auxiliars de 16 anys	38,47 €	38,85 €	1.165,50 €
Auxiliars de 17 anys	39,45 €	39,84 €	1.195,20 €
<b>Concepte ad personam (abans Concepte Antigüitat)**</b>			
	<b>dia 2016</b>	<b>dia 2017</b>	
A partir del 2n any	1,76 €	1,78 €	
A partir del 5è any	2,06 €	2,08 €	
A partir del 8è any	3,12 €	3,15 €	
A partir del 13è any	3,86 €	3,90 €	
A partir del 18è any	4,98 €	5,03 €	
A partir del 23è any	7,44 €	7,51 €	
<b>Valors altres conceptes</b>			
	<b>2016</b>	<b>2017</b>	
Hores extraordinàries	14,33 €	14,47 €	
Iniciatives a la millora de la Producció	60,87 €	61,48 €	
Ajut per cada fill disminuït	164,58 €	166,23 €	mensual
Ajut al consum	7,26 €	7,33 €	mensual
Ajut escolar	194,77 €	196,72 €	anual (setembre)
Premi assistència i puntualitat	(***)	220,00 €	Semestrals ***

CVE-DOGC-A-16204105-2016

\*\* El complement "Ad Personam" regulat a l'article. 33 - Premi de Vinculació, s'abonarà també, en el seu cas, sobre les pagues extres.

\*\*\* Per l'aplicació d'aquest premi cal veure l'article 12 del Conveni

### Taules salarials a 31 de desembre de 2017

(augment d'un 0,5% sobre les taules 2017)

	2017	Salari Conveni a 31-12-2017	Pagues Extres
<i>Grup A - Tècnics titulats</i>			
Amb títol de grau superior	2.327,15 €	2.338,79 €	2.338,79 €
Amb títol de grau mitjà	2.057,97 €	2.068,26 €	2.068,26 €
Amb títol de grau inferior	1.937,05 €	1.946,74 €	1.946,74 €
<i>Tècnics no titulats</i>			
Enc. Gral. Bodegues i Fàbrica	1.937,05 €	1.946,74 €	1.946,74 €
Encarregat de Laboratori	1.937,05 €	1.946,74 €	1.946,74 €
Auxiliar de laboratori	1.476,24 €	1.483,62 €	1.483,62 €
<i>GRUP B - Administratius</i>			
Cap Superior	2.327,15 €	2.338,79 €	2.338,79 €
Cap de 1ª	2.057,97 €	2.068,26 €	2.068,26 €
Cap de 2ª	1.937,05 €	1.946,74 €	1.946,74 €
Oficial de 1ª	1.992,23 €	2.002,19 €	2.002,19 €
Oficial de 2ª	1.709,47 €	1.718,02 €	1.718,02 €
Auxiliar de 1ª	1.579,74 €	1.587,64 €	1.587,64 €
Auxiliar 2ª (menor de 21 anys)	1.476,24 €	1.483,62 €	1.483,62 €
Aspirant de 16 i 17 anys	1.185,78 €	1.191,71 €	1.191,71 €
<i>GRUP C - Comercials</i>			
Cap Superior	2.291,11 €	2.302,57 €	2.302,57 €
Cap de Vendes	2.026,07 €	2.036,20 €	2.036,20 €
Inspector de Vendes	1.906,56 €	1.916,09 €	1.916,09 €
Corredor de Plaça	1.782,26 €	1.791,17 €	1.791,17 €
Viatjants	1.782,26 €	1.791,17 €	1.791,17 €
<i>GRUP D - Subalterns</i>			



CVE-DOGC-A-16204105-2016

Conserge	1.503,05 €	1.510,57 €	1.510,57 €
Subaltern de 1ª	1.461,08 €	1.468,39 €	1.468,39 €
Subaltern de 2ª	1.417,06 €	1.424,15 €	1.424,15 €
Auxiliar Subaltern	1.185,78 €	1.191,71 €	1.191,71 €
<b>GRUP E - Obrers</b>			
Nivell A	47,04 €	47,28 €	1.418,40 €
Nivell B	48,55 €	48,79 €	1.463,70 €
Nivell C	50,02 €	50,27 €	1.508,10 €
Nivell D	51,45 €	51,71 €	1.551,30 €
Auxiliars de 16 anys	38,85 €	39,04 €	1.171,20 €
Auxiliars de 17 anys	39,84 €	40,04 €	1.201,20 €
<b>Concepte ad personam (abans Concepte Antigüitat)**</b>			
	<b>dia 2017</b>	<b>a 31-12-2017</b>	
A partir del 2n any	1,78 €	1,79 €	
A partir del 5è any	2,08 €	2,09 €	
A partir del 8è any	3,15 €	3,17 €	
A partir del 13è any	3,90 €	3,92 €	
A partir del 18è any	5,03 €	5,06 €	
A partir del 23è any	7,51 €	7,55 €	
<b>Valors altres conceptes</b>			
	<b>2017</b>	<b>a 31-12-2017</b>	
Hores Extraordinàries	14,47 €	14,54 €	
Iniciatives a la millora de la Producció	61,48 €	61,79 €	
Ajut per cada fill disminuït	166,23 €	167,06 €	mensual
Ajut al consum	7,33 €	7,37 €	mensual

			CVE-DOGC-A-16204105-2016
Ajut escolar	196,72 €	197,70 €	anual (setembre)
Premi assistència i Puntualitat	220,00 €	220,00 €	Semestrals ***
** El complement "Ad Personam" regulat en el Art. 33 - Premi de Vinculació, s'abonarà també, en el seu cas, sobre les pagues extres.			
*** Per l'aplicació d'aquest premi cal veure l'article 12 del Conveni			

(16.204.105)