

Dimecres, 19 d'abril de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 24 de març de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per a les indústries vinícoles de la província de Barcelona per als anys 2016 i 2017 (codi de conveni núm. 08004485011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball per a les indústries vinícoles de la província de Barcelona, subscrit d'una banda per la part empresarial formada per l'Associació Vinícola Catalana, i d'altra banda, per la part social formada pels sindicats CCOO i FITAG-UGT el dia 19 de gener de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu de treball per a les indústries vinícoles de la província de Barcelona per als anys 2016 i 2017 (codi de conveni núm. 08004485011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL PER LES INDÚSTRIES VINÍCOLES DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2016-2017.

Article 1. Funcional.

Aquest Conveni regula les relacions de treball de les indústries vinícoles del sector de vins de totes les classes, amb l'excepció de les afectades pel Conveni nacional de Catalunya de vins de cava i escumosos i pel Conveni local de Vilafranca del Penedès.

Article 2. Territorial.

Aquest Conveni afectarà a tots els centres de treball que estiguin compresos en el seu àmbit funcional i ubicats a la ciutat de Barcelona i la seva província i els que radiquin en un altre lloc tinguin un establiment en aquesta, quant al personal inscrit en ells. Les parts signants es comprometen a afavorir l'extensió del present Conveni a les províncies de Lleida i Girona.

Article 3. Personal.

Afectarà al personal al servei de les empreses afectades per aquest Conveni així com qui hi ingressi durant la seva vigència.

Article 4. Vigència, pròrroga i revisió.

Aquest Conveni entrarà en vigor en el moment de la seva firma per les parts negociadores, independentment de la seva publicació oficial. La seva durada serà de 2 anys, és a dir, des de l'1 de gener de 2016 fins al 31 de desembre de 2017; ara bé, es prorrogarà any rere any si no hi ha la denúncia d'una de les parts, la qual s'haurà de fer per escrit amb 1 mes d'antelació com a mínim a la data del seu venciment.

Una vegada denunciat el conveni les clàusules normatives del mateix, mantindran la seva vigència fins l'entrada en vigor d'un nou conveni.

Dimecres, 19 d'abril de 2017

Tindrà efectes retroactius des de l'1 de gener de 2016.

Article 5. Comissió Mixta paritària.

Per a l'aplicació i interpretació del present Conveni s'ha creat la Comissió Mixta Paritària, constituïda per 2 representants dels treballadors/es, a raó de 1 per CCOO, 1 per UGT, i 2 representants de l'Associació Vinícola Catalana, assessorats pels tècnics que siguin procedents.

Per CCOO: 1 representant.

Per la UGT: Aladino Pérez.

Per AVC: Josep Reverter i Enric Porta.

El domicili de la Comissió Mixta paritària es fixa a Barcelona 08021, carrer Joan Sebastià Bach, número 28, baixos.

La Comissió Mixta s'haurà de reunir sempre que es plantegi un tema de salut laboral al sector o en alguna empresa, requisit previ abans d'acudir a organismes administratius i judicials.

Per solucionar de manera efectiva les discrepàncies en la negociació, per la modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu i la no aplicació del regim salarial, s'estableix a tal efecte que en cas de desacord, les parts sotmetran la discrepància a la Comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància li fos plantejada. De no arribar-se a cap acord, la discrepància serà sotmesa, en el termini de 7 dies al Tribunal Laboral de Catalunya a través dels procediments que estableix el seu reglament.

Es faculta la Comissió mixta paritària del conveni per conèixer les denúncies per frau o abús en la contractació de treballadors/es eventuais per mitjà de les ETT, i la Comissió mixta emetrà el dictamen corresponent. En cas de desacord de la Comissió Mixta Paritària, el litigi se sotmetrà als procediments dels Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 6. Parts negociadores.

Aquest Conveni ha estat negociat i signat per l'Associació Vinícola Catalana, per part empresarial, amb domicili a Barcelona (carrer Joan Sebastià B Bach, número 28, baixos), i per FITAG-UGT (Rambla del Raval, 29-35, Barcelona) i per la Federación de Industria de CCOO de Catalunya (Via Laietana, 16, Barcelona), per part dels treballadors/es.

Article 7. Compensació i absorció. garantia "ad personam".

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a l'efecte de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment. Són compensades totalment amb les condicions que regien anteriorment i amb les millors imposades per imperatiu legal o jurisprudencial, per qualsevol pacte o contracte, per usos i costums i en general per qualsevol causa, incloent-hi el plus de distància i les revisions salarials.

Les disposicions legals que es dictin en el futur i que impliquin una variació econòmica en tots o alguns dels conceptes retributius del Conveni no tindran efectivitat pràctica, ja que aquestes variacions seran absorbides i compensades pels augments que es pacten en aquest Conveni, llevat que, considerats globalment i en còmput anual, la suma dels conceptes retributius resulti inferior.

Es respectaran les condicions personals que, en concepte de percepcions de qualsevol classe, en conjunt siguin més beneficioses que les fixades en aquest Conveni i es mantindran estrictament "ad personam".

Condiciones econòmiques.

Article 8. Increment salarial.

L'increment salarial per a tots els conceptes salarials del Conveni per l'any 2016 serà del 1,5% sobre les taules salarials de l'any 2015.

Per l'any 2017 serà de un 1,5% sobre les taules salarials de l'any 2016, amb la possibilitat d'incrementar-se fins un màxim del 2% sobre les taules salarials de l'any 2016, en el supòsit que l'IPC del 2017 superi el 1,5%. En aquest cas la revisió salarial tindrà efectes retroactius a 1 de gener de l'any 2017.

Dimecres, 19 d'abril de 2017

L'increment s'aplicarà sobre tots els conceptes salarials del Conveni.

Article 9. Salari base de conveni.

Serà el que figura per a cada categoria professional en l'annex 1 del Conveni per l'any 2016. Per l'any 2017 es modificaran els seus valors segons l'esmentat anteriorment.

Article 10. Antiguitat.

Els treballadors/es fixes gaudiran d'augments periòdics, amb quanties i períodes determinats, reflectits en el annex 3 amb imports mensuals per l'any 2016. Per l'any 2017 es modificaran els seus valors segons l'esmentat anteriorment.

Els eventuais gaudiran d'augment per anys de servei i per al còmput dels biennis i dels quadriennis es tindrà en compte la suma dels dies treballats.

A partir dels 24 anys d'antiguitat a l'empresa, la quantia romandrà sense variació.

L'abonament s'efectuarà setmanalment o mensualment, segons quina sigui la forma de retribució salarial del treballador.

Els imports de l'antiguitat detallats en l'annex 3 substitueixen i anul·len el sistema establert a l'article 49 de l'Ordenança laboral d'indústries vinícoles.

Article 11. Plus d'eventualitat.

El personal eventual regulat a l'Ordenança laboral de Indústries Vinícoles Ordre de 11 de juny de 1971, gaudirà de la totalitat de les condicions econòmiques pactades en aquest Conveni, incrementades amb el plus d'eventualitat, que consisteix en el 25% del salari base.

No tindran la consideració d'eventuals els treballadors/es contractats segons les disposicions legals i reglamentàries del foment del treball de qualsevol classe que siguin.

Article 12. Plus de puntualitat i assistència.

Per l'any 2016 es xifra una quantitat detallada en l'annex 4, per a totes les categories professionals, per dia efectiu i totalment treballat, acreditant-se com a màxim 5 dies cada setmana. Per l'any 2017 es modificaran els seus valors segons l'esmentat anteriorment.

Article 13. Primes especials.

Les empreses satisfaran primes especials, amb l'import per l'any 2016 que es detalla en l'annex 2 del Conveni respectivament. Per l'any 2017 es modificaran els seus valors segons l'esmentat anteriorment.

Seràn percebudes pel personal de repartiment, el personal fix de magatzem i el personal fix d'administració.

Pel que fa al personal de repartiment xofer que condueix el seu vehicle sense ajudant, la prima de l'ajudant s'afegirà a la prima del xofer.

El crèdit d'aquestes primes especials està condicionat per:

1. Per al personal de repartiment: la conclusió dels repartiments normals assignats durant la jornada laboral; engloba la prolongació de jornada que pugui ser necessària.
2. Per al personal fix de magatzem i fix d'administració: el rendiment normal en el seu treball.

Article 14. Hores extraordinàries.

En l'any 2016 es retribuirà una quantitat mínima per hora treballada, detallada en l'annex 4. Per l'any 2017 es modificaran els seus valors segons l'esmentat anteriorment.

Article 15. Gratificacions extraordinàries.

Els treballadors/es gaudiran de 2 gratificacions extraordinàries: l'una, de 30 dies, per Nadal; i l'altra, de 30 dies, al juny.

L'import serà el corresponent al salari real percebut pel treballador en 1 mes, a excepció de dietes, menyscapte de diners, compensació de despeses i hores extraordinàries. Les primes especials s'abonaran amb la mitjana de l'últim semestre. En tot cas es respectaran les condicions anteriors més beneficioses. Al personal que ingressi o cessi en el transcurs de l'any se li prorratejaran els imports de les gratificacions segons el temps de permanència a l'empresa, per a la qual cosa les fraccions de mes es consideraran senceres.

Article 16. Gratificació per permanència.

Amb base a l'article 26.1 del Estatut dels treballadors s'estableix una gratificació de caràcter salarial per permanència d'aquells treballadors/es amb una antiguitat mínima a l'empresa de 15 anys, que, previ acord amb l'empresa, decideixin extingir voluntàriament la seva relació laboral una vegada acomplerts els 60 anys i abans que compleixi 65 anys.

Aquesta gratificació s'abonarà per una sola vegada segons es detalla en l'annex 5.

Article 17. Jubilació parcial amb contracte de relleu.

Els treballadors/es podran acollir-se a la jubilació a temps parcial amb contracte de relleu, segons la normativa vigent d'aplicació en els següents termes:

- Pels contractes de relleu tindran preferència els treballadors/es amb contracte temporal.
- El treballador/a interessat haurà de demanar-ho per escrit a la direcció de la empresa amb una antelació mínima de tres mesos de la data en que vulgui accedir a la situació de jubilació parcial.
- En qualsevol cas el treballador/a jubilat parcialment se li assignaran funcions d'acord amb la seva categoria i experiència professionals.

Article 18. Assegurança col·lectiva d'accidents.

Les empreses afectades per aquest Conveni concertaran una assegurança col·lectiva per als seus treballadors/es que cobrirà la mort i la invalidesa permanent absoluta, derivades d'accident en tots dos casos, d'una quantia detallada a l'annex 4.

Les condicions d'aquesta assegurança són les que figuren a les clàusules generals de la pòlissa, a subscriure al seu dia per la patronal.

Article 19. Dietes.

L'any 2016 les empreses satisfaran la suma diària exposada a l'annex 4, i per l'any 2017 es modificaran els seus valors segons l'esmentat anteriorment, com a mitja dieta en els termes i en les condicions que tinguin establerts.

Pel que fa a la dieta completa, es pactarà directament entre l'empresa i el treballador/a, segons les circumstàncies del cas.

Article 20. Venedor de plaça i viatjant.

El venedor de plaça i el viatjant podran percebre una comissió per la seva gestió de vendes. Els venedors de plaça i els viatjants que no tinguin establerta, com a sistema retributiu únic i parcial, una participació en les vendes o en els beneficis percebran, l'any 2016 com a compensació de despeses, la quantitat mensual exposada a l'annex 4 o en el cas de mes incomplet, la part proporcional dels dies treballats. I per l'any 2017 es modificaran els seus valors segons l'esmentat anteriorment.

Article 21. Afebliment de la moneda.

Els caixers/es i els treballadors/es que habitualment realitzin funcions de cobrament o pagament i que se'n responsabilitzin percebran la suma escrita a l'annex 4 per dia de cobrament efectivament realitzat.

Dimecres, 19 d'abril de 2017

Jornada, vacances i llicències.

Article 22. Jornada.

Durant la vigència d'aquest Conveni, la jornada màxima legal anual serà de 1.800 hores de treball efectiu. Es retribuirà de dilluns a divendres. El temps de l'esmorzar no es computarà en cap cas a l'efecte de jornada. Es garanteix al treballador/a un mínim de 13 dies festius anuals.

Article 23. Jornada continuada.

En els casos de jornada continuada, seguint la normativa vigent, els treballadors/es tenen dret a un descans no inferior a 15 minuts de període de descans, que no té el caràcter de temps de treball efectiu.

Article 24. Vacances.

Les vacances anuals seran de 22 dies laborables. D'aquests dies, 15 es realitzen d'una manera continuada en el període normal de vacances; els 7 restants, de comú acord entre l'empresari els treballadors/es, però tenint en compte la necessitat de l'empresa.

Les vacances es retribuiran de la mateixa manera que en la situació d'actiu.

Per al càlcul de les primes que siguin procedents, es computarà la mitjana de 6 mesos i, a aquest efecte, en tot cas s'agafarà el període que va de l'1 de gener al 30 de juny de cada any. No es retribuiran per vacances i, per tant, no es fa la mitjana per al seu còmput, les dietes, el menyscapte de diners, les hores extres i les pagues extraordinàries.

Es respectaran les condicions més beneficioses de què gaudeixen alguns treballadors/es, quant a la retribució de les vacances, en la data d'aplicació d'aquest Conveni.

El gaudi de les vacances es realitza d'una manera rotativa. Els treballadors/es més antics poden escollir l'època de gaudi, i per als anys posteriors s'establirà la rotació oportuna.

En les empreses on ja s'ha iniciat el sistema de rotació es respectarà aquest.

Les vacances no han d'entorpir la marxa del treball i cada empresa pot establir els seus torns.

El període normal de vacances queda fixat entre l'1 de juny i el 30 de setembre, inclusivament. A les empreses on l'organització del treball ho permet, es pot gaudir del període de vacances íntegrament. Per a això, és necessari l'acord mutu entre l'empresa i els treballadors/es, els quals ho han de sol·licitar amb una antelació mínima de 2 mesos abans de la data de les vacances.

Les empreses han de comunicar als treballadors/es la data de gaudi de les vacances 2 mesos abans del seu gaudi.

Article 25. Llicències especials.

Per matrimoni: 15 dies naturals, retribuits a raó del salari real, amb l'excepció de les hores extraordinàries, les dietes, el menyscapte de diners i la compensació de despeses. Per a les primes especials es fa la mitjana dels 12 mesos anteriors.

Dos dies per naixement de fill i per mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu el treballador/a precisi fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de 4 dies, excepte pels familiars de 1r grau que serà de 5 dies, tot tenint en compte que com a mínim un dels dies d'aquest permís fos laboral. S'entendrà per desplaçament tot aquell que superi els 100 quilometres.

En el supòsit de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'art. 45.1 TRET. Per lactància del menor fins que compleix 9 mesos tindran dret a 1 hora d'absència de la feina, que poden dividir en 2 fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en casos de part, adopció o acolliment múltiples. El treballador/a per la seva voluntat pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat. El treballador/a podrà acumular el temps del permís en jornades completes. Aquest permís pot ser gaudit per un dels progenitors quan ambdós treballin.

Dimecres, 19 d'abril de 2017

El qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe un menor de 12 anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no tingui una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, almenys, d'entre un vuitè i un màxim de la meitat de la seva durada.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se d'atendre directament un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui atendre's per ell mateix, i no tingui una activitat retribuïda.

La reducció de jornada aquí esmentada és un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si 2 o més treballadors/es de la mateixa empresa generessin aquest dret per un mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudir del permís de lactància i la reducció de jornada en els casos esmentats en aquest article pertoca al treballador/a dintre de la seva jornada ordinària. El treballador/a haurà de preavisar l'empresari amb 15 dies d'antelació la data en què es tornarà a incorporar a la seva jornada ordinària.

Les discrepàncies sobre concreció horària i períodes de gaudi de les llicències seran decidides per la jurisdicció competent.

Les parelles de fet que acreditin la legalitat de la seva situació tindran els mateixos drets que els matrimonis en allò que correspongui.

Es concedeix una llicència retribuïda de 2 dies a l'any com a màxim, sempre que es justifiqui degudament, per a situacions personals de caràcter necessari, amb la condició que no resulti perjudicat el treball de l'empresa. En aquest últim cas, el treballador/a té dret a triar un altre dia.

En els casos d'adopció legal es concediran 16 hores de permís com a màxim per els tràmits previs a la concessió de l'adopció.

En cas de desavinença entre empresa i treballador/a respecte a les condicions d'aplicació d'aquesta llicència de 2 dies l'any, les parts sotmetran la qüestió a dictamen de la Comissió Mixta Paritària.

Disposicions diverses.

Article 26. Preavis de cessament.

El personal que desitgi cessar en el servei de l'empresa haurà de donar a l'empresa el preavis corresponent amb l'antelació següent:

Peons i especialistes: 8 dies.

Tècnics, administratius i comercials: 1 mes.

Resta del personal obrer i subaltern: 15 dies.

L'incompliment dels terminis indicats comportarà la pèrdua d'un 5%, per cada dia que falti en el preavis, fins que es completi el que correspongui, amb el límit del 100%, en la liquidació a practicar per les parts proporcionals de vacances i pagues extres.

Article 27. Incapacitat temporal.

En els supòsits d'IT, l'empresa complementarà les prestacions econòmiques de la Seguretat Social fins aconseguir el 100% de les percepcions reals del treballador/a afectat, mentre durin les circumstàncies exposades, durant 12 mesos com a màxim des del primer dia.

Article 28. Simulació o prolongació de la baixa.

La simulació o la prolongació de la baixa per IT comprovada i injustificada es considera falta molt greu.

Definició de categories.

Article 29. Xofer i/o xofer repartidor.

És l'oficial de primera que condueix un vehicle de l'empresa, s'encarrega d'efectuar la ruta que se li ha encomanat fins a la conclusió total i visita tots els establiments de la ruta del dia, amb l'antelació i dedicació degudes, a fi d'obtenir d'aquests la compra de productes de l'empresa, amb el lliurament i el cobrament de la mercaderia. Tanmateix, exclusivament respecte al conductor d'autovenda, també formen part de les seves funcions la tasca de captació de nous clients i les diverses activitats de prospecció i promoció.

Són exclusivament responsabilitat seva l'adient conducció i la custòdia del vehicle, la mercaderia i la recaptació, la realització i la terminació completa de la ruta encarregada, el bon funcionament del repartiment, la formalització de les fitxes i els informes en el moment que se li indiqui i la notificació de les avaries del vehicle; són facultat de l'empresa l'establiment, la confecció, la modificació i l'assignació de les diferents rutes i repartiments dins la jornada normal establerta a cada empresa.

Article 30. Ajudant de xofer.

És l'oficial o el peó especialitzat que ajuda el conductor i hi col·labora en les funcions descrites a l'article anterior i fonamentalment en la càrrega i la descàrrega de mercaderies; informa al conductor de l'itinerari i les peculiaritats de la ruta si la desconeix. També s'encarrega de les funcions de manteniment del vehicle i altres de similars que siguin assignades al conductor.

Article 31. Conductor de carretó mecànic.

El treballador conductor de carretó mecànic té la categoria d'oficial de segona, sempre que la propulsió sigui de motor o elèctrica.

Article 32. Garanties sindicals.

Els treballadors/es al si de l'empresa tindran dret a afiliar-se lliurement a qualsevol sindicat establert legalment. Les empreses no podran exercitar mesures coactives ni efectuar cap mena d'acte o presa de decisió sobre cap treballador encaminats a subordinar la contractació a l'afiliació o a la no-afiliació a un sindicat determinat.

Les empreses no podran efectuar cap mena de discriminació al treballador/a pels motius indicats ni per la seva activitat sindical.

Les empreses reconeixeran als representants dels treballadors/es els drets i les garanties reconeguts en la legislació vigent.

Article 33.

Periòdicament, les empreses tindran reunions amb els seus treballadors/es per intercanviar impressions relacionades amb el seu treball.

Pel que fa a qualsevol lloc de treball que quedi vacant, siguin quines siguin les causes, les empreses, segons les seves possibilitats, intentaran cobrir la baixa amb un fix.

El contracte dels treballadors/es temporals serà de 6 mesos i 1 dia, com a mínim.

Les empreses informaran als sindicats sobre l'evolució del gràfic de contractacions.

Article 34. Acumulació d'hores.

En les empreses amb un delegat/da de personal, aquest podrà acumular el crèdit de les seves hores mensuals previstes, fins a 7,5 hores com a màxim, a les del mes següent al que es vulguin utilitzar efectivament. Això s'ha de fer saber a l'empresa amb l'antelació i la justificació degudes.

En les empreses amb 3 delegats o amb comitè d'empresa, es podran acumular les hores de llicència dels delegats en un d'ells, previ avís a l'empresa i amb l'acord entre els treballadors afectats, en tot cas com a màxim 7,5 hores mensuals d'excés.

En tots dos casos, les hores no utilitzades cada mes no es podran acumular a les dels mesos següents.

Article 35. Compensació per robatori.

En cas de robatori, sostracció de gènere o diners, furt o atracament de les recaptacions, prèvia denúncia a la policia, no s'exigirà al treballador/a cap mena de reparació, sempre que no es demostrï la complicitat o la negligència del treballador/a afectat.

Article 36. Peces de treball.

El personal de les empreses afectades per aquest Conveni se'l proveirà amb 2 uniformes adequats per a cada tasca específica per 2 anys.

L'empresa ha de substituir aquesta roba de feina en el moment en què el seu desgast ho aconselli. Per a la substitució i la incorporació de nova roba de feina i en general pel que fa a qualsevol tema relacionat amb la roba de feina a causa d'aquesta, la Comissió Mixta Paritària ha de conèixer totes les queixes relatives a la roba de feina.

L'empresa ha de facilitar també roba adequada per a l'aigua al personal de carrer i botes per als llocs que les necessitin.

Article 37. Ajut escolar.

S'abonarà la quantia anual detallada a l'annex 4 per cada fill, a aquells treballadors/es que tinguin fills inscrits a guarderies fins als tres anys d'edat, i amb la justificació corresponent. L'abonament serà efectiu en el moment de la inscripció.

Article 38. Retirada del permís de circulació.

En cas de que a un conductor/a, li fos retirat el permís de circulació per acumulació de punts i sempre que sigui com a conseqüència de la conducció de vehicles de l'empresa i per el treball de la mateixa, haurà de ser acoplat a un lloc de treball el més proper possible en l'escala de categories del Conveni i se li garantiran durant aquest període de temps, les percepcions corresponents a la seva categoria. Si la retirada és per sis mesos, aquest benefici només podrà utilitzar-se per una sola vegada.

S'exceptuen d'aquest benefici els casos de retirada del permís per ingestió de drogues i/o alcohol provada i/o habitual, així com els casos de conducció per imprudència temerària.

Article 39. Vinculació a la totalitat.

Les clàusules d'aquest Conveni formen un tot orgànic que ha de ser interpretat en conjunt, sense que per això sigui procedent acudir a disposicions favorables i rebutjar les que, considerades de manera aïllada, no ho siguin.

Article 40. Igualtat d'oportunitats.

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors/es en els termes establerts en l'art. 85.1 del TRET. En el cas de les empreses de més de 250 treballadors/es, les mesures d'igualtat que es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, que igualment haurà de ser objecte de negociació, en els termes abans esmentats.

Als efectes previstos en el paràgraf anterior, s'entén per pla d'igualtat el conjunt de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar en l'empresa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Article 41. Assetjament moral i assetjament sexual o per raó de sexe en el treball.

S'entendrà per assetjament moral la situació en què una persona, o grup de persones exerceixen una violència psicològica de forma repetida i continuada, durant un temps prolongat sobre una persona en l'àmbit laboral, considerant-ne un factor de risc psicosocial que es manifesta mitjançant una conducta abusiva -gest, paraula, comportament, actitud, etc.-que atempti per la seva repetició, contra la dignitat o la integritat psíquica o física d'una persona, posant en perill la seva ocupació o degradant el seu ambient laboral.

Dimecres, 19 d'abril de 2017

S'entendrà per assetjament sexual en el treball, una conducta d'aquesta naturalesa, mitjançant la paraula o acció, desenvolupada en l'àmbit laboral i ofensiva per al treballador o treballadora que en sigui objecte.

Les empreses del sector es comprometen a pactar protocols interns diferenciats d'actuació sobre aquestes matèries amb les seves RLT, per assegurar que qualsevol treballador o treballadora que cregui patir assetjament moral o assetjament sexual en el treball tingui coneixement de les vies internes d'actuació per garantir la investigació i les mesures cautelars pertinents. Per una banda es pactarà un protocol en cas de assetjament moral i per separat una altre en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. (En aquest segon cas es seguiran les instruccions del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa del Consell de Relacions Laborals de Catalunya de 2015).

Tots els treballadors han de ser informats del compromisos existents per a la prevenció de les conductes inapropiades i del procediments i recursos que tenen a la seva disposició per la prevenció de conductes d'assetjament en aquestes matèries així com el recursos amb que poden comptar en cas que sigui necessari.

En tot cas, i mentre no es pactin aquests procediments o protocols a les empreses, els treballadors/es que creguin patir assetjament moral o sexual en el treball hauran d'adreçar-se al Comitè de Seguretat i Salut així com a Direcció de l'empresa per tal que s'avalui el cas i es puguin posar a disposició de l'afectat o afectada els mitjans necessaris per a la cerca de les solucions més adequades per a l'eradicació i reparació del dany causat.

Els membres del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, així com la Direcció de l'empresa, hauran de guardar el sigil oportú per no entorpir el procés. Especialment valorables seran els casos de assetjament moral o assetjament sexual d'un superior jeràrquic vers els seus subordinats/des.

Article 42. Protecció de les víctimes de la violència de gènere.

La llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere recull mesures que les empreses han de facilitar en aquests casos, entre elles permisos, reduccions horàries, excedències, suspensió del contracte, canvis d'horaris i canvis de llocs de treball.

Les parts signats del present conveni es comprometen al desenvolupament de les mesures necessàries per la protecció de les víctimes de la violència de gènere, prenent les mesures que siguin necessàries en l'àmbit laboral.

Disposició transitòria.

En quant a les categories professionals, la comissió negociadora es compromet durant l'any 2017 a la unificació de grups professionals, els quals seran vigents a partir de l'any 2018.

Continua en la pàgina següent

Dimecres, 19 d'abril de 2017

ANNEX 1.

TAULES SALARIALS.

GRUPS	Any 2016	Any 2017
GRUP A: TÈCNICS		
Cap Superior	1362,85	1383,29
Amb títol superior	1362,85	1383,29
Amb títol mitjà	1339,45	1359,55
Amb títol inferior	1339,45	1359,55
GRUP A: NO TITULATS		
Encarregat general de bodega o fàbrica	1362,85	1383,29
Encarregat de laboratori	1065,50	1081,48
Ajudant de laboratori	862,94	875,89
Auxiliar de laboratori	740,63	751,73
GRUP B: ADMINISTRATIUS		
Cap superior	1362,85	1383,29
Cap de primera	1246,61	1265,31
Cap de segona	1246,61	1265,31
Oficial de primera	1008,43	1023,56
Oficial de segona	975,40	990,04
Auxiliar	795,78	807,72
Aspirant de 16-17 anys	707,70	718,32
GRUP C: COMERCIALS		
Cap superior	1362,85	1383,29
Cap de vendes	1246,61	1265,31
Inspector de vendes	1124,24	1141,11
Vendes de plaça	972,82	987,41
Viatjant	972,82	987,41
GRUP D: SUBALTERNES		
Conserge	857,43	870,29
Subaltern de primera	773,70	785,31
Subaltern de segona i auxiliar	740,63	751,73
Grum i transportista 16-17 anys	707,70	718,32
Persona de neteja (idem per hores)	740,69	751,80
GRUP E: PERSONAL OBRER		
Capatàs-encarregat celler o fàbrica	991,26	1006,13
Oficial de primera	947,39	961,60
Oficial de segona	890,17	903,52
Oficial de tercera i peó especialista	829,95	842,39
Peó	768,33	779,86

Dimecres, 19 d'abril de 2017

ANNEX 2.

PRIMES ESPECIALS (EUR).

Empreses	ANY 2016	ANY 2017
A. EMPRESES DE VENDA A GRANEL		
1. (Llevat dels gerents i els apoderats) les primes especials segons els:		
a) Per cada 1.000 litres de vi, fins a un bocoi com a màxim,	4,47	4,53
b) Per cada 1.000 litres de vi a granel filtrat en cisternes,	2,18	2,21
c) Per cada 1.000 litres de vi a granel blanca,	1,03	1,04
2. El personal de vehicles de repartiment percep per equip les primes especials següents, que es reparteixen entre els que el formen:		
d) Per bocoi ple:	1,65	1,68
e) Per mig ple de 300 a 400 litres:	1,29	1,31
f) Per barril ple de 100 a 240 litres:	0,97	0,99
g) Per barril ple de 30 litres:	0,37	0,37
h) Per bot:	0,69	0,70
i) Per barril de 45 litres:	0,43	0,43
j) Per garrafa de 8 a 20 litres:	0,36	0,36
B. EMPRESES DE VINS EMBOTELLATS		
1. Per al personal fix, subalterns i administratiu de l'empresa prima per dia treballat. (tret de gerent i apoderat)	16,10	16,34
2. El personal de repartiment percep per equip les primes següents, que es reparteixen entre el que el formen:		
- Repartiment a majorista o camió complert, per cada caixa, a partir del segon viatge al dia:	0,17	0,18
- Repartiment a majorista o camió complert, per cada caixa, el primer viatge al dia:	0,17	0,18
- Repartiment per mitja comanda prèvia, per cada caixa:	0,35	0,35
- Repartiment per autoventa, per cada caixa:	0,36	0,36
C. EMPRESES DEDICADES EXCLUSIVAMENT A BEGUDES GRAVADES PER L'IMPOST DE LUXE		
1. Es reparteix entre el personal fix de magatzem, els subalterns i els administratius (llevat dels gerents i els apoderats). Per cada caixa repartida	0,65	0,66
2. El personal de vehicles de repartiment percep per equip per cada caixa, que es reparteixen entre els que el formen.	0,64	0,65

Nota: La quantitat que hom acredita o es mereix (meritació) de les primes especials per al personal de repartiment d'aquest annex (assenyalat amb el núm. 2 A, B, C) està condicionada pel fet d'haver de concloure els repartiments iniciats durant la seva jornada laboral i engloba la compensació de la prolongació de jornada que pugui ser necessària.

Dimecres, 19 d'abril de 2017

ANNEX 3.1.

ANTIGUITAT, IMPORTS MENSUALS ANY 2016.

Grups	2 Anys	4 Anys	6 Anys	8 Anys	12 Anys	16 Anys	20 Anys	24 Anys
Grup A) Tècnics								
Cap superior	49,78	99,54	149,37	199,16	298,75	398,36	497,94	597,54
Titulats: Superiors	49,78	99,54	149,37	199,16	298,75	398,36	497,94	597,54
Amb títol mitjà	48,73	97,38	146,02	194,76	292,19	378,59	486,94	584,36
No titulat: Encarregat gral. de bodega o fàbrica	49,78	99,54	149,37	199,16	298,75	398,36	497,94	597,54
Encarregat de laboratori	36,13	72,30	109,52	144,63	215,14	400,74	361,09	433,92
Ajudant de laboratori	26,89	53,75	80,61	107,51	161,29	215,04	268,80	322,57
Auxiliar de laboratori	21,79	43,61	65,48	87,33	130,98	174,67	218,28	261,99
Grup B) Administratius								
Cap superior	45,30	90,61	135,94	181,62	298,75	362,59	453,30	543,88
Cap de 1a i 2a	45,30	90,61	135,94	181,62	298,75	362,59	453,30	543,88
Oficial de 1a i 2a	32,30	67,48	97,48	129,48	194,25	258,68	324,39	388,56
Auxiliar	22,97	45,60	68,93	91,91	137,87	183,85	229,79	275,75
Grup C) Comercials								
Cap superior	45,30	90,61	135,94	181,62	298,75	362,59	453,30	543,88
Cap de vendes	45,30	90,61	135,94	181,62	298,75	362,59	453,30	543,88
Inspector de vendes	38,86	77,72	116,60	155,50	233,26	311,03	388,85	466,51
Venedor a la plaça i viatjant	38,86	64,91	97,41	129,48	137,87	258,63	323,80	388,56
Grup D) Subalterns								
Conserge	26,89	53,75	80,61	107,51	161,29	215,04	268,80	322,57
Subaltern de 1a	21,79	43,61	65,48	87,33	130,98	174,67	218,28	261,99
Subaltern de 2a.- auxiliar	21,79	43,61	65,48	87,33	130,98	174,67	218,28	261,99
Personal de neteja	21,79	43,61	65,48	87,33	130,98	174,67	218,28	261,99
Grup E) Personal obrer								
Capatàs de bod. o fàbrica i encarregat	29,42	58,87	84,55	117,38	176,64	235,56	294,44	353,32
Oficial de 1a	28,98	57,71	82,70	115,35	173,15	230,90	288,75	350,09
Oficial de 2a	27,61	55,04	79,60	110,09	164,98	220,19	275,37	330,29
Oficial de 3a, peó i especialista	24,20	48,55	69,76	97,14	145,61	194,31	242,85	306,56
Peó	21,72	43,63	62,70	91,93	130,44	174,67	218,28	261,99

Dimecres, 19 d'abril de 2017

ANNEX 3.2.

ANTIGUITAT, IMPORTS MENSUALS ANY 2017.

Grups	2 Anys	4 Anys	6 Anys	8 Anys	12 Anys	16 Anys	20 Anys	24 Anys
Grup A) Tècnics								
Cap superior	50,53	101,03	151,61	202,15	303,23	404,33	505,40	606,50
Titulats: superiors	50,53	101,03	151,61	202,15	303,23	404,33	505,40	606,50
Amb títol mitjà	49,46	98,84	148,21	197,68	296,57	384,27	494,24	593,13
No titulat: Encarregat gral. de bodega o fàbrica	50,53	101,03	151,61	202,15	303,23	404,33	505,40	606,50
Encarregat de laboratori	36,68	73,38	111,16	146,80	218,36	406,76	366,50	440,42
Ajudant de laboratori	27,29	54,55	81,82	109,12	163,71	218,26	272,83	327,40
Auxiliar de laboratori	22,11	44,26	66,47	88,64	132,94	177,29	221,56	265,92
Grup B) Administratius								
Cap superior	45,98	91,97	137,98	184,35	303,23	368,02	460,10	552,04
Cap de 1a i 2a	45,98	91,97	137,98	184,35	303,23	368,02	460,10	552,04
Oficial de 1a i 2a	32,79	68,49	98,94	131,42	197,16	262,56	329,26	394,39
Auxiliar	23,31	46,29	69,96	93,29	139,94	186,60	233,24	279,89
Grup C) Comercials								
Cap superior	45,98	91,97	137,98	184,35	303,23	368,02	460,10	552,04
Cap de vendes	45,98	91,97	137,98	184,35	303,23	368,02	460,10	552,04
Inspector de vendes	39,45	78,88	118,35	157,83	236,76	315,69	394,69	473,51
Venedor a la plaça i viatjant	39,45	65,89	98,87	131,42	139,94	262,51	328,66	394,39
Grup D) Subalterns								
Conserge	27,29	54,55	81,82	109,12	163,71	218,26	272,83	327,40
Subaltern de 1a	22,11	44,26	66,47	88,64	132,94	177,29	221,56	265,92
Subaltern de 2a.- auxiliar	22,11	44,26	66,47	88,64	132,94	177,29	221,56	265,92
Personal de neteja	22,11	44,26	66,47	88,64	132,94	177,29	221,56	265,92
Grup E) Personal obrer								
Capatàs de bod. o fàbrica i encarregat	29,86	59,75	85,82	119,14	179,29	239,09	298,85	358,62
Oficial de 1a	29,41	58,58	83,94	117,08	175,74	234,36	293,08	355,34
Oficial de 2a	28,03	55,86	80,79	111,75	167,45	223,49	279,50	335,25
Oficial de 3a, peó i especialista	24,56	49,28	70,80	98,59	147,80	197,22	246,49	311,16
Peó	22,05	44,28	63,64	93,31	132,40	177,29	221,56	265,92

Dimecres, 19 d'abril de 2017

ANNEX 4.

Article	Concepte	Any 2016	Any 2017
Article 12	Plus puntualitat i assistència (EUR/dia)	4,34	4,41
Article 14	Hores extraordinàries (EUR/dia)	14,75	14,97
Article 18	Assegurança col·lectiva d'accidents. (La quantitat establerta per l'assegurança col·lectiva)	15.388,32	15.619,15
Article 19	Dietes (EUR/dia)	11,07	11,24
Article 20	Venedor de plaça i viatjant (EUR/dia)	115,58	117,31
Article 21	Afebliment de la moneda (EUR/dia cobrament o pagament)	1,03	1,04
Article 37	Ajuda llar d'infants (EUR/ fill inscrit (fins 3 anys d'edat)	222,24	225,58

Dimecres, 19 d'abril de 2017

ANNEX 5.

Article 16. Gratificació per permanència.

Anys permanència	15 anys a l'empresa 2016	21 anys a l'empresa 2016	15 anys a l'empresa 2017	21 anys a l'empresa 2017
60 anys	2217,21	2956,26	2250,47	3000,60
61 anys	1999,82	2695,42	2029,82	2735,85
62 anys	1782,45	2347,61	1809,19	2382,82
63 anys	1738,96	2086,79	1765,05	2118,09
64 anys	1330,32	1782,45	1350,27	1809,19
65 anys	782,54	973,79	794,27	988,40

Barcelona, 24 de març de 2017

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