

Dimecres, 11 de maig de 2011

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 4 d'abril de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0802384)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès, subscrit el dia 14 de març de 2011, per l'Associació Vinícola Catalana, UGT i SITIV-USOC i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; 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 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0802384) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2. Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripció literal del text original signat per las parts:

CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR DE LA INDÚSTRIA VINÍCOLA DE VILAFRANCA DEL PENEDÈS PELS ANYS 2010-2012

#### ÀMBIT D'APLICACIÓ

Art. 1.-  
Funcional.

El present Conveni obliga a totes les empreses d'indústries vinícoles, embotelladores i magatzemistes de vins, vinagrerries, alcoholeres, fabricació i magatzemistes i fabricació i embotellat de begudes alcohòliques amb l'excepció de les cerveses.

Art. 2.-  
Territorial.

El Conveni afectarà a tots els centres de treball, que compresos en l'àmbit funcional del mateix, es troben ubicats en els termes municipals de Vilafranca del Penedès a l'inici de la seva vigència, encara quan, el domicili social de les empreses a que pertanyin, radiqui fora del mateix, així com aquells centres o empreses que durant la seva vigència s'ubiquin en el mateix àmbit.

L'àmbit serà també ampliable a aquelles empreses que per acord entre treballadors i empresa així ho hagin decidit i estiguin dins de la Denominació d'Origen de vins del Penedès.

S'acorda formar una comissió de treball per establir les bases que permetin en el transcurs del present Conveni, aconseguir definir el seu marc de representació i/o actuació com l'àmbit territorial que empara la Denominació d'Origen Penedès, i consegüentment l'adhesió de les empreses adscrites a dita DO, establint un calendari de reunions trimestrals.

Art. 3.-  
Personal.

Afecta a la totalitat del personal al servei de les empreses compreses en aquest Conveni, a més a més del que, amb tal caràcter, ingressi en les mateixes, durant la seva vigència.

Dimecres, 11 de maig de 2011

---

### VIGÈNCIA, DURACIÓ I PRÒRROGA

Art. 4.-

L'entrada en vigor del Conveni, serà a partir de l'1 de gener de 2010 i la seva duració serà de 36 mesos, o sigui, fins el dia 31 de desembre de 2012, prorrogant-se en la seva finalització, d'any en any, per tàcita reconducció, si no hi ha denúncia del mateix, que haurà de formular-se amb tres mesos d'antelació al seu venciment, o al de qualsevol de les seves pròrroques.

### COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

Art. 5.-

Les empreses no podran compensar o absorbir el Plus Voluntari que puguin percebre tots o part dels seus treballadors, amb càrrec als increments que provinguin del present Conveni, excepte en aquelles empreses, en les que ja existia o s'acordi, una aplicació diferent per un acord especial entre les mateixes i els treballadors afectats.

### CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL

Art. 6.-

La classificació del personal es regirà pel que es diu a continuació, amb l'excepció del personal menor de 18 anys que tindrà la categoria d'Aspirant de 16-17 anys.

Quan es realitzin per qualsevol treballador treballs puntuals que correspondrien a una categoria superior, aquests seran retribuïts segons la categoria superior.

Amb objecte d'afavorir l'ascens de categoria dels treballadors, s'estableixen els següents criteris:

A.- És simplement informativa la tasca assignada a cada nivell salarial, doncs tot productor està obligat a efectuar tantes operacions com li ordenin els seus superiors, dins de la comesa general pròpia de la seva competència, a les que s'inclou sempre la neteja de la màquina i lloc de treball.

B.- El treballador que durant un temps superior a sis mesos en un any, o vuit mesos, durant dos anys, realitzi treballs de major categoria a la seva habitual, podrà reclamar la revisió de la mateixa. Si es realitzen tasques corresponents a categories inferiors o superiors, s'atindrà al que disposi la normativa aplicable. En cas de treballs puntuals en categories superiors, aquests seran retribuïts segons la mateixa.

C.- Les empreses, procuraran, sempre que sigui possible, que els llocs que quedin vacants a cada categoria, per jubilació o altres causes, siguin coberts en el termini d'un mes, entre el personal de la plantilla de l'empresa.

D.- S' estableix com a norma per a la progressió i promoció del personal, a fi d'ocupar els diferents llocs, la capacitat professional .

En cas d'igualtat en la puntuació es lliurarà la plaça al més antic dels que hagin sol·licitat la vacant.

D'aquesta norma general, queden exceptuats tots aquells llocs que impliquin un exercici d'autoritat o manament sobre altres persones en qualsevol cas, la provisió de la plaça es farà per lliure designació de l'empresa.

E.- La permanència durant deu anys en una mateixa categoria, suposarà l'ascens a la immediata superior, quedant sense efecte aquesta norma a partir de qualsevol categoria immediata inferior a un càrrec amb comandament.

No s'aplicarà aquest sistema d'ascensos, per al grup de tècnics, ni de comercials.

### GRUPS PROFESSIONALS

- TÈCNIC: aquells/es treballadors/es que, pels seus coneixements i/o experiència, realitzen tasques generals de caràcter tècnic i activitats específiques de llocs de laboratori i investigació i desenvolupament.

Dimecres, 11 de maig de 2011

---

- ADMINISTRATIU: aquells/es treballadors/es que, pels seus coneixements i/o experiència, realitzen tasques generals de caràcter administratiu i activitats específiques de llocs d'oficina, que permeten informar de la gestió, coordinar feines o realitzar tasques auxiliars.

- COMERCIAL: aquells/es treballadors/es que, pels seus coneixements i/o experiència, realitzen tasques generals de caràcter comercial, amb dedicació plena i exclusiva, en activitats específiques de llocs de venda o promoció de productes, així com tasques auxiliars a les mateixes.

- PRODUCCIÓ: aquells/es treballadors/es que, pels seus coneixements i/o experiència, realitzen tasques generals relacionades amb la producció i activitats específiques d'elaboració, embotellat, preparació, transport, emmagatzematge, manteniment o altres operacions auxiliars vinculades directament al procés productiu.

### NIVELLS PROFESSIONALS

#### NIVELL PROFESSIONAL 1

##### - CRITERIS GENERALS:

Aquells/es treballadors/es que dirigeixen les diverses activitats de l'empresa. Les seves funcions comprenen l'elaboració de polítiques, ordenació i control d'activitats de l'organització, establiment i manteniment de les estructures productives i de suport, així com el desenvolupament de la política industrial, financera, comercial o de recursos humans de l'empresa. Prenen decisions o participen en la seva elaboració i desenvolupen llocs de total responsabilitat sobre cadascun dels grups professionals.

##### - FORMACIÓ:

Tindran una formació de titulació universitària de grau superior o de post grau o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

##### - CATEGORIES:

Cap superior (Tècnic, Administratiu, Comercial).

##### - FUNCIONS:

- Dirigir i integrar els treballs en els àmbits de viticultura, enologia, producció, comercial, financer o administratius, mantenint la planificació i el control dels mateixos, amb dots de comandament i relacions humanes.

- Resoldre anomalies o incidents, coordinant l'execució de les tasques departamentals heterogènies dins de les seves àrees d'actuació.

- Actuar per delegació de la direcció de l'empresa donant explicacions de la seva gestió, assumint plena responsabilitat en el compliment de la seva missió.

- Assumir plena responsabilitat sobre totes les activitats dins de l'àrea, servei o departament. Això suposarà: a) en àmbits productius, dirigir tots els treballs d'elaboració i/o fabricació, tenint a les seves ordres els/es treballadors/es dels centres productius, ja siguin tècnics o obrers; b) en àmbits administratius, dirigir conforme a criteris organitzatius, coneixent els mètodes de treball, comptabilitat superior, anàlisis i previsions econòmiques i financeres; c) en l'àmbit comercial, dirigir conforme a criteris de mercat, tenint coneixement d'organització comercial, prospecció de mercats i publicitat, així com l'actuació en els mercats nacionals i internacionals.

- Organitzar i administrar amb total autonomia i iniciativa la seva àrea, controlant la qualitat, definint processos, i adaptant-los a les necessitats que vagi tenint el negoci.

Es corresponen amb aquest nivell els grups de cotització de la Seguretat Social 1 i 2.

Dimecres, 11 de maig de 2011

---

### NIVELL PROFESSIONAL 2

#### - CRITERIS GENERALS:

Aquells/es treballadors/es que coordinen diverses funcions, amb plena responsabilitat de gestió d'un o varis departament de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades dels seus superiors, als quals hauran de donar explicacions de la seva gestió. Les seves funcions suposen la realització de tasques d'alta complexitat o inclús la participació en la definició dels objectius a aconseguir, amb alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. També aquells/es treballadors/es titulats/des de grau superior que desenvolupin funcions en un lloc de treball que requereixi aquesta titulació.

#### - FORMACIÓ:

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

#### - CATEGORIES:

Cap de laboratori, Cap d'Àrea, Cap de Vendes.

#### - FUNCIONS:

- Supervisar i organitzar els diferents treballs de producció, administració o comercialització, amb l'ordenació de responsabilitats i de llocs de treball, tendents a concretar els resultats esperats en la seva funció.

- Funcions de caràcter tècnic anàlogues o subordinades a les realitzades pel personal tècnic titulat, transmetent ordres a nivell de producció, administratiu o comercial.

- Activitats que comportin comandament directe sobre els subordinats/des a ells/es, amb total responsabilitat sobre els actes d'aquests.

- S'encarrega d'imprimir unitat dins de l'equip, tenint al seu càrrec un departament i amb la responsabilitat sobre la gestió de la mateixa.

- Intermediari entre la direcció de l'àrea i les persones sota la seva responsabilitat, explicant la seva gestió davant la citada direcció.

- Participació en la definició dels objectius a aconseguir.

Es corresponen amb aquest nivell els grups de cotització de la Seguretat Social 1, 2 i 3.

### NIVELL PROFESSIONAL 3

#### - CRITERIS GENERALS:

Aquells/es treballadors/es que coordinen alguna funció que suposa la integració de les tasques realitzades per un equip de col·laboradors, d'àmbit inferior al departament. Desenvolupen tasques complexes però homogènies amb cert contingut intel·lectual o d'interrelació humana. També, en el Grup de Tècnics i Administratius, aquells/es treballadors/es titulats/des de grau superior o mig que desenvolupin les seves funcions en un lloc de treball que requereixi l'esmentada titulació.

#### - FORMACIÓ:

Tindran una formació de titulació universitària de grau superior o mig o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

#### - CATEGORIES:

Encarregat de Laboratori i Tècnics de Laboratori, Cap de Secció i Tècnic Titulat, Cap de Delegació, Encarregat de Producció.

Dimecres, 11 de maig de 2011

---

### - FUNCIONS:

- Realització de proves i de treballs complexes sota la iniciativa del responsable departamental, donant explicacions de la seva gestió, tenint els coneixements suficients per la seva adequada interpretació.
- Ordenar els treballs realitzats pels treballadors/es de la secció o equip que se li ha encomanat, distribuint les tasques que componen els diferents treballs.
- Respondre del bon ús dels equips.
- En l'activitat comercial, efectua visites periòdiques a la zona o regió que té assignada amb l'objectiu de promoure vendes, comprovar el treball de Viatjants, Supervisors de Vendes i altres agents o representant i visitar clients, realitzant qualsevol altre missió que tingui per objecte el desenvolupament de la distribució i venda dels productes de l'empresa.
- Coordinació d'equips en les activitats d'elaboració, embotellat, emmagatzematge i administració dels productes de l'empresa, estant a les ordres dels caps departamentals d'aquesta o del personal tècnic.

Es corresponen amb aquest nivell els grups de cotització de la Seguretat Social 2 i 3.

### NIVELL PROFESSIONAL 4

### - CRITERIS GENERALS:

Aquells/es treballadors/es que realitzen tasques consistents en l'execució d'operacions, que encara quan es realitzin sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i de la qual la responsabilitat està limitada per una supervisió.

### - FORMACIÓ:

Tindran una formació de titulació a nivell de batxiller o tècnic especialista o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

### - CATEGORIES:

Tècnic Especialista, Oficial Superior Administratiu, Supervisor de Vendes, Oficial Superior de Producció.

### - FUNCIONS:

- Realització de les ordres o encàrrecs dels Caps i dels personal tècnic, essent responsable de la seva execució i del bon ús dels equips, dins de la seva especialitat i categoria. Tasques amb iniciativa, especialització i plena responsabilitat en la seva escomesa, amb la possibilitat de supervisar o realitzar la tutoria a altres treballadors/es.
- Té al seu càrrec en particular alguna funció vinculada a activitats d'enologia i elaboració, embotellat, control de qualitat, manteniment, comptabilitat, control de gestió, administració comercial, compres, planificació, logística, jurídic, recursos humans, màrqueting, vendes, relacions públiques, sistemes d'informació, auditoria, etc.
- Són exemples d'aquestes activitats en el Grup de Tècnics: els anàlisi físics, químics, biològics i determinacions de laboratori, la cura dels aparells i la seva homologació, preparació de reactius necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.
- En el Grup de producció: tasques de regulació i control de processos de producció que generen transformació de producte, preparació d'operacions en màquines convencionals que comportin l'autocontrol del producte elaborat.
- En el Grup Administratiu: la comptabilitat consistent en reunir informació per la confecció de balanços, costos, previsions de tresoreria i altres feines anàlogues en base al pla comptable de l'empresa; càlcul de salaris i valoració dels costos de personal, funcions de cobrament i pagament; tractament de textos amb coneixement d'idioma estranger.
- En el Grup de comercials, el Supervisor de Vendes supervisarà exclusivament l'activitat de viatjants, distribuïdors i agents tercers, sense dedicació a la venda.
- Tasques de pràctica i aplicació amb alt grau de perfecció i rendiment que suposen una especial dedicació i delicadesa.

Dimecres, 11 de maig de 2011

---

Es corresponen amb aquest nivell els grups de cotització a la Seguretat Social 5 i 8.

### NIVELL PROFESSIONAL 5

#### - CRITERIS GENERALS:

Aquells/es treballadors/es que realitzen tasques seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental.

#### - FORMACIÓ:

Tindran una formació de titulació a nivell d'Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o tècnic mig o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

#### - CATEGORIES:

Oficial de Laboratori, Oficial Administratiu, Conserge, Viatjant, Oficial Especialista i Oficial de Producció.

#### - FUNCIONS:

- Realització de les ordres o encàrrecs dels Caps i el personal tècnic, essent responsable de la seva execució i del bon ús dels equips, dins de la seva especialitat i categoria.

- Té al seu càrrec alguna funció vinculada a activitats d'enologia i elaboració, embotellat, control de qualitat, manteniment, comptabilitat, control de gestió, administració comercial, compres, planificació, logística, jurídic, recursos humans, màrqueting, relacions públiques, sistemes d'informació, auditoria, etc.

- Són exemples d'aquestes activitats en el Grup de Tècnics: els anàlisis senzills i rutinaris de fàcil comprovació i funcions de prendre mostres i preparació de la mostra per l'anàlisi, presa de dades en processos de producció, reflectint-los en parts o plantilles segons els codis preestablerts, lectura, anotació, vigilància i regulació, sota instruccions detallades, dels processos industrials o del subministrament de serveis generals d'elaboració.

- En el Grup Producció: conducció de màquines autopropulsades d'elevació, càrrega i descàrrega i tasques complementaries i d'ajuda a magatzems; preparació i operatòria en màquines convencionals que comportin l'autocontrol del producte elaborat; manipulació de màquines d'envasat o acondicionat.

- En el Grup Administratiu: arxiu, registre, càlcul, facturació o similars que requereixen algun grau d'iniciativa; tasques que consisteixen en establir, en la base a documents comptables, una part de la comptabilitat; tasques elementals de càlcul de salaris, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, etc.

- En el Grup Comercials: realitza visites a clients o possibles clients amb l'objecte d'obtenir comandes i efectuar altres feines pròpies de la seva escomesa, com la comunicació de preus, condicions de crèdit i entrega, tramitació de comandes, etc.

- És qui sense tenir l'especialització exigida als oficials superiors, executa les feines corresponents a un determinat ofici amb la suficient correcció i rendiment.

- En el Grup Producció s'estableixen 2 subnivells: La categoria d'Oficial de Producció s'assignarà als treballadors per un període fins a 5 anys durant el que s'adquirirà l'experiència necessària en les activitats productives específiques pròpies de l'empresa. Transcorregut aquest període s'assignarà la categoria d'Oficial Especialista.

Es corresponen a aquest nivell els grups de cotització a la Seg. Social 4, 5, 6 i 9.

### NIVELL PROFESSIONAL 6

#### - CRITERIS GENERALS:

Aquells/es treballadors/es que realitzen tasques sota instruccions específiques, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixin preferentment un esforç físic, pràctica i atenció.

Dimecres, 11 de maig de 2011

---

- FORMACIÓ:

Tindran una formació de titulació a nivell d'Ensenyança Secundaria Obligatòria (ESO).

- CATEGORIES:

Auxiliar de Laboratori, Auxiliar Administratiu, Promotor de Vendes, Peó i Personal de Neteja.

- FUNCIONS:

- De tipus tècnic, subordinades a les realitzades pel personal tècnic titulat, sense responsabilitat tècnica, essent una ajuda pels seus superiors en treballs senzills, que poden tenir una ràpida comprovació.

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

- Tasques de suport als responsables de funció d'execució de les tasques pròpies d'aquests, efectuant treballs propis de la professió, sense arribar al nivell i rendiment d'aquells.

- La promoció de vendes, merchandaising reposició de lineals i degustacions es realitza en establiments comercials sense que suposi la venda dels mateixos.

- Els auxiliars de laboratori realitzaran labors elementals d'anàlisi, presa de mostres, etc.

- Els peons realitzaran activitats senzilles i rutinàries o d'ajuda en processos d'elaboració de productes, activitats d'acondicament o envasat amb regulació i posta a punt o maneig de quadres indicadors i panells no automàtics, recompte de peces; labors d'embalatge i etiquetat d'expedicions; càrrega, transport, apilament i descàrregues manuals o amb ajuda d'element mecànics simples; tasques elementals de subministrament de materials en el procés de producció. En cap cas podran tenir al seu càrrec una màquina d'embotellat, de tractament o de transport, així com la conservació de la mateixa, involucrant en ell les petites reparacions.

- Realitzar les activitats pròpies de la neteja de les instal·lacions, locals, maquinària, mobiliari d'oficina, material de laboratori, utilitatge i vestuari.

Es corresponen a aquest nivell els Grups de Cotització a la Seguretat Social 7 i 10.

### NIVELL PROFESSIONAL 7

- CRITERIS GENERALS:

Aquells/es treballadors/es que estan acollits a algun dels contractes formatius vigents en cada moment, tenint per objecte l'adquisició de la formació teòrica - pràctica necessària pel desenvolupament adequat d'un ofici o lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.

- FORMACIÓ:

Tindran una titulació reconeguda oficialment en el cas de Contracte en Pràctiques i Ensenyança Secundaria Obligatòria (ESO) o Certificat d'Escolaritat o equivalent en el cas de Contracte de Formació.

- CATEGORIES:

Contracte en pràctiques, Contracte de Formació.

- FUNCIONS:

- Activitats de suport en els llocs de treball pels quals realitza la formació teòrica – pràctica.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 11 de maig de 2011

Es corresponen a aquest nivell els grups de cotització a la Seguretat Social establerts segons la legislació vigent.

### TAULA DE CONVERSIÓ A LA NOVA CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Categoria Anterior	Nova Classificació Professional		
CATEGORIA	NIVELL	GRUP	CATEGORIA
Tec. Cap Superior	1	Tècnic	Cap Superior
Tec. Tit. Grau Superior	3	Tècnic	Tècnic Laboratori /Tècnic Titulat
Tec. Tit. Grau Mig	3	Tècnic	Tècnic Laboratori/Tècnic Titulat
Tec. Tit. Grau Inferior	4	Tècnic	Tècnic Especialista
Tec. no Tit. Enc. General	2	Tècnic	Cap Laboratori
Tec. no Tit. Enc. Laboratori	3	Tècnic	Encarregat Laboratori
Tec. no Tit. Ajudant Laboratori	5	Tècnic	Oficial Laboratori
Tec. no Tit. Aux. Laboratori	6	Tècnic	Auxiliar Laboratori
Admin. Cap Superior	1	Administratiu	Cap Superior
Admin. Cap 1 <sup>a</sup>	2	Administratiu	Cap Àrea
Admin. Cap 2 <sup>a</sup>	3	Administratiu	Cap Secció
Admin. Oficial 1 <sup>a</sup> Superior	4	Administratiu	Oficial Superior
Admin. Oficial 1 <sup>a</sup>	5	Administratiu	Oficial Administratiu
Admin. Oficial 2 <sup>a</sup>	-	Eliminat	Va passar a 1 <sup>a</sup>
Admin. Aux. 1 <sup>a</sup>	6	Administratiu	Auxiliar Administratiu
Admin. Aux. 2 <sup>a</sup> (-21 anys)	-	Eliminat	Va passar a 1 <sup>a</sup>
Admin. Aspirant	7	Administratiu	Contracte Pràctiques /Formació
Comerc. Cap Superior	1	Comercial	Cap Superior
Comerc. Cap de Vendes	2	Comercial	Cap Vendes
	3	Comercial	Cap de Delegació
Comerc. Inspector de Vendes	4	Comercial	Supervisor de Vendes
Comerc. Corredor de Plaça	5	Comercial	Viatjant
Comerc. Viatjant	5	Comercial	Viatjant
	6	Comercial	Promotor Vendes
Subalt. Conserge	5	Administratiu	Conserge (Oficial Administratiu)
Subalt. Subaltern 1 <sup>a</sup>	-	Eliminat	-
Subalt. Subaltern 2 <sup>a</sup>	-	Eliminat	-
Subalt. Auxiliar Subaltern	-	Eliminat	-
Subalt. Grum	-	Eliminat	-
Subalt. Personal de neteja	6	Producció	Personal Neteja (Peó)
Obrers Capatàs bodega/fàbrica	3	Producció	Encarregat Producció
Obrers Encarregat de secció	3	Producció	Encarregat Producció
Obrers Oficial 1 <sup>a</sup> Superior	4	Producció	Oficial Superior
Obrers Oficial 1 <sup>a</sup>	5	Producció	Oficial Especialista
Obrers Oficial 2 <sup>a</sup>	5a	Producció	Oficial de Producció
Obrers Oficial 3 <sup>a</sup>	-	Eliminat	Va passar a 2 <sup>a</sup>
Obrers Peó	6	Producció	Peó

### PRODUCTIVITAT I RENDIMENT

Art. 7.-

A les seccions d'embotellat, etiquetat, i embalatge, les empreses podran concertar amb el personal afecte a dites seccions, màxims i mínims de producció, prèvia autorització administrativa pertinent.

### CONDICIONS ECONÒMIQUES

Art. 8.-

Salari base de Conveni.

S'entendrà com a salari base de Conveni, el que per cada categoria professional figura a l'annex d'aquest Conveni, corresponents per cada any (2010, 2011 i 2012), les quantitats dels quals resulten, un cop aplicats els increments que correspongui segons l'article 12 d'aquest Conveni.



Dimecres, 11 de maig de 2011

Art. 9.-  
Plus Complementari.

S'entendrà com a Plus Complementari, el que, per cada categoria professional, ve explicat en l'article 11.

Art. 10.-  
Gratificacions extraordinàries.

L'import de cada una de les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal, es fixa en trenta dies de Salari Base, i Plus Complementari.

Art. 11.-  
Explicació del concepte de Plus Complementari.  
Incrementos dels Plusos voluntaris.

a) El Plus Complementari s'explica per la supressió pactada a anteriors Convenis, del sistema de promocions econòmiques per antiguitat, regulats a l'article 49 de l'Ordenança Laboral d'Indústries Vinícoles, Ordre 11 de juny de 1971, i a l'article 25 de l'Estatut dels Treballadors i al Conveni arbitral del Ministeri de Treball de 29 de març del 1996, així com qualsevol concepte que tingui com a finalitat la promoció econòmica del treballador segons la seva antiguitat a l'empresa. Es considera, i així es pacta, que el simple fet de treballar més o menys anys en una empresa, no dona dret a cap mena d'increment de la retribució salarial.

b) Paral·lelament, s'acorda que els Plusos Voluntaris, que puguin existir a les diferents empreses, s'incrementaran als mateixos percentatges de l'IPC general espanyol real que resultin pels anys 2007, 2008 i 2009 respectivament, excepte a aquelles empreses, que tinguin o pactin, acords diferents amb els treballadors/es afectats/des. L'augment inicial serà l'IPC general espanyol real previst pel Govern espanyol, a l'inici de cada any, regularitzant-se al finalitzar l'any d'acord amb l'augment de l'IPC real.

c) Qualsevol treballador/a, que ingressi a les empreses afectades, a partir de l'entrada en vigor del present Conveni, no podrà reclamar cap dret econòmic en funció del concepte suprimit de l'antiguitat de l'Ordenança Laboral i Estatut dels Treballadors.

d) Els valors del Plus Complementari que figuren a la taula de salaris d'aquest Conveni resulten dels que tenien consolidats els treballadors/es amb dret a aquest Plus Complementari en data 31.12.98, valors els de data 31.12.98, que es prendran com a referència en el futur.

Art. 12.-  
Incrementos salarials.

Els increments salarials pel Salari Conveni (Salari Base + el Plus Complementari) són els següents:

Any 2010: 1%.  
Any 2011: 2%.  
Any 2012: 2%.

L'increment salarial previst pels anys 2010 i 2011 s'aplicarà a la data de la firma del text íntegre del nou conveni col·lectiu, essent efectius en la nòmina del mes d'abril del 2011.

Així mateix, en la nòmina del mes d'abril s'abonaran els endarreriments meritats des de l'1 de gener del 2010.

L'1 de gener del 2012 s'aplicarà l'increment salarial previst pel 2012. Així mateix dins del primer trimestre del 2012, sempre i quan ja existeixi una pèrdua salarial per desviació dels increments de taules dels anys 2010 i 2011 en relació als IPC reals anuals corresponents, s'abonarà una quantitat no consolidable i extraordinària d'un punt percentual sobre les taules vigents en concepte de bestreta de la paga indicada en el paràgraf següent.

En el primer trimestre del 2013 s'abonarà una paga única, no consolidable i extraordinària, que compensarà la pèrdua salarial en taules provocada per la possible desviació final que s'hagi produït durant la vigència del conveni entre els increments percentuals pactats i l'IPC real corresponent. En qualsevol cas aquesta paga només compensarà la desviació indicada fins a dos punts percentuals. Els punts percentuals resultants d'acord amb el que s'ha establert

Dimecres, 11 de maig de 2011

---

s'aplicaran sobre les taules de conveni dels treballadors, prèvia regularització amb la bestreta abonada en el primer trimestre del 2012, per obtenir l'import de la paga.

Serà imprescindible per cobrar aquesta paga haver estat d'alta o assimilat a l'alta en les empreses durant els tres anys de vigència del conveni i no haver gaudit durant aquests anys d'incrementos salarials superiors als pactats en les taules del conveni que ja hagin compensat aquesta desviació salarial.

Art. 13.-

Plus de nocturnitat i penositat.

S'estableix un Plus de nocturnitat pels treballs efectuats entre les 22 i les 6 hores de la matinada, per un import de 35% del salari hora, en la qual determinació han de tenir-se en compte tots els conceptes salarials.

En el supòsit que el Comité de Seguretat i Salut Laboral, per mutu acord, o l'autoritat laboral, determinessin una situació de perillositat o penositat, es compensarà amb un plus del 10% del salari fins el moment en que s'elimini l'esmentada situació.

Art. 14.-

Aperduament de moneda.

El conductor i el seu ajudant, quan manipulin diners per cobrament de factures, no seran responsables per les quantitats que per error involuntari manquin del total percebut.

### INDEMNITZACIÓ PER MALALTIA I ACCIDENT DE TREBALL

Art. 15.-

En cas de baixa per malaltia comú, professional o accident, sigui de treball o no, el treballador rebrà, des del primer dia, el 100% de les retribucions, fins a divuit mesos. Cas d'accident no laboral, aquest període es reduirà a 12 mesos quan la causa sigui la pràctica de esports i activitats de risc, intencionadament, o per actes dolosos, criminals o notòriament perillosos.

El treballador/a, a petició de l'empresa, s'obliga a autoritzar i facilitar la seva revisió de situació de IT als dotze mesos als efectes de classificació de la corresponent invalidesa.

### PAGAMENT DE SALARIS

Art. 16.-

La liquidació i el pagament dels salaris es farà puntualment i documentalment, a la data i lloc convinguts, conforme a ús i costums.

El període de temps a que es refereix l'abonament de les retribucions periòdiques i regulars, no podrà excedir d'un mes.

El treballador/a, i amb la seva autorització, els seus representants legals, tindrà dret a percebre avançaments a compte del treball realitzat.

### CESSAMENT I PREAVÍS

Art. 17.-

El personal que desitgi cessar el seu servei a l'empresa, i l'empresa que vulgui prescindir dels serveis del personal, hauran de donar-se respectivament, els següents terminis de preavis:

Peons: vuit dies.

Cap i Xofers: un mes.

Resta del personal: quinze dies.

L'incompliment dels terminis de preavis comportarà la pèrdua o l'increment, segons es tracti d'incompliment per part del treballador/a o de l'empresa, d'un cinc per cent, per cada dia que falti fins completar el que correspongui, sobre la liquidació de parts proporcionals devengades.

Dimecres, 11 de maig de 2011

### JORNADA DE TREBALL

Art. 18.-

1. La jornada de treball anual durant la vigència del conveni serà de 1792 hores de treball efectiu.
2. El treball es realitzarà de dilluns a divendres com a norma general, sens perjudici del que es dirà a continuació sobre la distribució irregular de la jornada i de casos justificats i excepcionals.
3. Per fer front a les necessitats productives les empreses podran distribuir irregularment la jornada anual de treball prevista en aquest conveni d'acord amb els següents criteris i sens perjudici dels acords a que s'arribi amb la representació legal o sindical dels treballadors:
  - a) L'empresa podrà disposar de fins a un màxim de 80 hores a l'any de treball efectiu de cada treballador.
  - b) Aquesta disposició consistirà a augmentar la jornada diària de treball, respectant en qualsevol cas el descans necessari de 12 hores entre jornades previst a l'Estatut dels Treballadors, de manera que les hores que es facin de més per sobre de l'horari previst donaran dret a un descans en hores equivalent dins l'any natural que s'acumularà preferentment en jornades senceres els dilluns o els divendres. També pot consistir en lliurar dies de treball del calendari i recuperar-los en dates posteriors o viceversa.
  - c) La distribució irregular de la jornada no alterarà els conceptes salarials mensuals.
  - d) La reducció de la jornada o el lliurament d'un dia de treball del calendari haurà de comunicar-se personalment a cada treballador amb la màxima antelació possible i en tot cas 7 dies abans, prèvia notificació a la representació legal dels treballadors.
  - e) L'augment de la jornada de treball o la recuperació dels dies de treball lliurats del calendari haurà de comunicar-se personalment a cada treballador amb la màxima antelació possible i en tot cas 9 dies abans, prèvia notificació als representants legals dels treballadors.
  - f) Quan l'augment de la jornada de treball o la recuperació de dies de treball lliurats del calendari es faci en dissabtes, diumenges o festius, s'aplicarà la següent raó de consum d'hores de la bossa:  
Dissabtes 1:1,5 hores bossa.  
Festius o Diumenges 1:2 hores bossa.  
Nocturna 1:1,5 hores bossa.
  - g) Per la disposició del número màxim d'hores previstes en aquest article (80), l'empresa compensarà al treballador amb un pagament únic anual de 350 euros al final de l'any natural. Si es disposen menys hores de les 80, el pagament es farà amb caràcter proporcional.
  - h) El saldo final de la bossa d'hores en finalitzar l'any natural haurà de ser 0 per cada treballador.
4. El temps emprat en l'esmorzar en cap cas es computarà a l'efecte de la jornada laboral.
5. De comú acord entre empresa i representants dels treballadors es podrà pactar la realització de jornada continuada als mesos d'estiu.

### VACANCES

Art. 19.-

Els treballadors/es tindran dret a gaudir en concepte de vacances anuals retribuïdes, de vint-i-dos dies laborals, equivalents a trenta dies naturals. Dels dies laborables, quinze com a màxim, seran realitzats, de forma continuada dins del període que va del dia 1 de juliol al 30 de setembre i seran fixats de comú acord, entre empresa i treballadors/es. La resta, es distribuiran de forma individual o col·lectiva, segons l'acord al que s'arribi, a cada centre de treball, entre empresa i treballadors/es.

Dimecres, 11 de maig de 2011

El treballador/a, que està en situació de IT a l'inici de les vacances, tindrà dret a gaudir de les mateixes, una vegada estigui d'alta. En aquest cas, treballador/a i empresa, es posaran d'acord per la fixació d'una data.

Aquest dret, només es podrà aplicar una vegada, per any, pel qual, de produir-se aquesta situació en més d'una ocasió, el treballador/a, haurà d'optar, pel període a absorbir per concepte de vacances.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de la empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada del embaràs, el part, o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball, en els casos de part del article 48.4 del Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que li correspongui, al finalitzar el període de suspensió, encara que, hagi acabat l'any natural que correspongui.

### LLICÈNCIA I PERMISOS

Art. 20.-

El treballador/a, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- Matrimoni:

Quinze dies naturals en cas de matrimoni o unió de fet estable. En aquest últim suposat, solament podran beneficiar-se d'aquesta llicència una sola vegada en el període contractual de cada empresa.

- Naixement de fills/es:

Tres dies en cas de naixement d'un fill/a. Un d'ells no es computarà a aquests efectes, si el naixement es produeix en divendres o vigília de festiu.

Quan per aquests motius, es precisi, fer un desplaçament fora de Catalunya, aquest termini serà com a màxim de cinc dies.

En els supòsits de naixement de fill, adopció, o acolliment el treballador tindrà dret a suspendre el contracte durant 13 dies ininterromputs, que s'ampliaran en el cas que neixin mes d'un fill, o s'adopti o s'aculli mes d'un fill, en dos dies mes per cada fill a partir del segon.

Aquesta suspensió es acumulable als tres dies que consten en aquest apartat.

- Hospitalització, malaltia greu, accident o mort de familiars:

Tres dies en cas de mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de familiars, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, o derivada de relació de fet estable. A aquests efectes s'entendrà també per hospitalització, quan aquesta comporti la pernoctació en l'hospital o bé si a la sortida del mateix, el familiar necessita assistència indicada pel facultatiu corresponent. Quan per aquests motius, es precisi, fer un desplaçament fora de Catalunya, aquest termini serà com a màxim de cinc dies.

- Intervenció sense hospitalització de familiars, visites mèdiques i afers particulars:

Un dia en cas d'intervenció sense hospitalització, per familiars fins el primer grau de consanguinitat.

Setze hores anuals per acompanyar al metge un familiar fins el primer grau de consanguinitat o per afers particulars justificats. En tots els casos s'haurà de justificar degudament i per escrit la llicència o permís.

Adicionalment a les setze hores anuals anteriors, a partir del 2012 els treballadors tindran un dia més per assumptes propis. En cada empresa es podran establir normes sobre el gaudi d'aquest permís previ acord amb els representants dels treballadors.

El temps necessari per a la visita mèdica, i sempre amb la corresponent justificació.

En aquest supòsit es mantindran els drets adquirits a aquelles empreses que tinguin un sistema més favorable al treballador/a.

Dimecres, 11 de maig de 2011

---

- Trasllet de domicili:

Un dia per trasllat de domicili habitual.

- Deure de caràcter públic:

Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional, un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi en quan a duració de l'absència, i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la presentació al treball degut en més d'un 20% de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar al treballador/a afectat/da a la situació d'excedència regulada a les lleis.

En el suposat que el treballador/a per compliment del deure o acompliment del càrrec rebi una indemnització, es descomptarà el import de la mateixa del salari que tingués dret a l'empresa.

Per realitzar funcions sindicals o de representació de personal, als termes establerts legal o convencionalment.

- Lactància:

Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular el temps del permís en jornades complertes.

En el cas de que el pare i la mare treballin, aquest permís podrà ser gaudit indistintament per el pare o la mare.

- Part:

En el suposat de part, la suspensió tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes ampliables per part múltiple fins divuit setmanes. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part podent fer ús d'aquestes el pare per tenir cura del fill en cas de mort de la mare.

- Acolliment i guarda legal de un menor:

Els treballadors/es que acollin legalment un menor de sis anys podran gaudir de un permís no retribuït de un màxim de setze setmanes de duració. S'entén per acolliment legal els casos que legalment estiguin regulats ja sigui d'acolliment simple o temporal.

Els que per raons de guarda legal tinguin al seu càrrec directa un menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball, amb la corresponent disminució proporcional del salari entre, al menys, una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada de aquella sent el treballador qui per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar, podrà adaptar-ne la durada i distribució de la seva jornada de treball.

- Adopció:

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

Art. 20.2.-

Les parelles de fet, tindran reconeguts els mateixos drets que les parelles oficials, prèvia acreditació del seu estatus segons la normativa vigent.

Dimecres, 11 de maig de 2011

Art.21.-

Excedència voluntària.

El treballador/a amb al menys una antiguitat a la empresa de un any, té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i ni mes gran de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat per el mateix treballador/a si han passat quatre anys des de el final de la anterior excedència.

El treballador/a en aquesta situació tindrà un dret preferent al reingrés a les vacants d'igual o similar categoria a la que ostentava a l'empresa, sense que això impliqui un dret a la reserva del lloc de treball concret o funció que desenvolupava a la mateixa.

Sol·licitada la reincorporació, amb una antelació mínima de 30 dies abans de la finalització del període, el treballador/a excedent està obligat/da a acceptar la primera vacant d'igual o similar categoria, i així mateix, l'empresa està obligada a oferir-se-la. La no acceptació del treballador/a suposa la pèrdua del dret a la reincorporació.

En els casos de tècnics i comercials, la dedicació a una altre empresa durant el període de l'excedència, està condicionada a que el treballador/a no presti els seus serveis a una altre empresa del mateix sector o activitat, essent causa de comiat si es produeix aquesta situació de concurrència.

Els treballadors/es tindran dret a un període d'excedència no superior a tres anys, per tenir cura de cada fill/a, i fins que aquest compleixi els 8 anys de edat, ja sigui per naturalesa o per adopció, a comptar des de la data de naixement d'aquest/a, i al que el esmentat període sigui computable a efectes de antiguitat. Els successius fills/es donaran dret a un nou període d'excedència, que en el seu cas, posarà fi al que està gaudint. Quan el pare i la mare treballen, solament un d'ells podrà exercitar aquest dret.

Durant el primer any, a partir del inici de cada situació d'excedència, el treballador/a tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball, i un cop transcorregut aquest, la reserva es referirà a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Els treballadors/es tenen dret a gaudir d'una excedència d'un màxim de dos anys per a la cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.

### ABSENTISME I FALTA DE PUNTUALITAT

Art. 22.-

Per evitar l'absentisme, les empreses podran contractar professionals de la medicina, ja siguin metges, ATS o similars, els quals, estaran facultats per tot tipus de visites mèdiques, inclòs a domicilis particulars.

La negativa del treballador/a a les visites mencionades, es qualificarà com falta molt greu, sense perjudici de les sancions que procedeixin.

### PREMIS DE JUBILACIÓ

Art. 23.-

S'estableixen uns premis, als treballadors/es que portant més de quinze anys d'antiguitat a l'empresa, es jubilin anticipadament, amb les següents quantitats:

Jubilació als 60 anys: 20 mensualitats de salari real.

Jubilació als 61 anys: 18 mensualitats de salari real.

Jubilació als 62 anys: 15 mensualitats de salari real.

Jubilació als 63 anys: 12 mensualitats de salari real.

Als efectes de la normativa sobre externalització de pensions, aquest article no serà d'aplicació a les empreses que tinguin establert o estableixin altres formes complementaries de cobertura, que com a mínim garanteixin la totalitat dels imports establerts en concepte de premis de jubilació anticipada. Aquestes podran ser en forma de Plans de Pensions o altres productes existents al mercat.

Dimecres, 11 de maig de 2011

### CALENDARI LABORAL

#### Art. 24.-

Es fixarà el calendari laboral a cada empresa, als 60 dies com a màxim, de la seva publicació definitiva i oficial en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

### POLÍTICA D'OCUPACIÓ

#### Art. 25.-

Les empreses afavoriran la contractació de treballadors/es minusvàlids/es, segons l'establert en les disposicions vigents.

Per afavorir la creació de nous llocs de treball, les hores extres que es realitzin de forma habitual, es procurarà suprimir-les i en cas de temporada i ocasionals, les empreses procuraran al màxim, la contractació de treballadors/es en atur.

El control sindical de la contractació s'aplicarà en base a la llei 2/91 de 7 de gener.

#### Art. 26.-

##### Hores extres.

Cada hora de treball que es realitzi sobre la duració màxima de la setmana ordinària de treball, incloses les hores que es dediquin a fires i altres tipus de convencions i/o trobades que siguin per cobrir necessitats de l'empresa, s'abonaran amb un increment que no serà inferior al 100 % sobre el salari que correspondria a cada hora ordinària.

S'exceptuen les hores de flexibilització de jornada previstes a l'article l8 de jornada.

Les hores extres realitzades en dies festius es compensaran amb temps de descans amb un increment que no serà inferior al 125% del temps efectivament treballat o bé s'abonaran amb un increment en la mateixa proporció, es a dir, no inferior al 125% sobre el salari que correspondria a cada hora ordinària.

No es tindrà en compte a efectes de la duració màxima de la jornada laboral, ni per còmput d'hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici del seu abonament com si es tractés d'hores extraordinàries.

Es defineixen i creen les hores extraordinàries estructurals, com aplicació per a les empreses afectades per aquest Conveni. S'entendrà per hores estructurals extraordinàries, les necessàries per comandes imprevistes, períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de que es tracti, sempre que no puguin ser substituïdes per la utilització de les diferents modalitats de contractació previstes legalment.

#### Art. 27.-

##### Jubilació obligatòria als 65 anys.

Tots els treballadors/es afectats per aquest Conveni hauran de jubilar-se forçosament al complir 65 anys d'edat, sempre i quan s'hagi produït un increment de contractació en el sector afectat pel Conveni igual com a mínim al nombre de treballadors que s'hagin hagut de jubilar forçosament.-S'entén als efectes d'aquest còmput, que un treballador/a es jubila forçosament, quan al arribar als 65 anys, vol continuar treballant en l'empresa i per tant se li ha d'aplicar aquesta norma del Conveni.

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:

- L'empresa compensarà el 15% o 25% del salari i la Seguretat Social el 75% o el 85% de la base reguladora, segons el compliment de les condicions establertes en la llei.

- Pels contractes de relleu tindran preferència els treballadors amb contracte temporal.

- El treballador interessat haurà de demanar-ho per escrit a la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de tres mesos a la data en que vulgui accedir a la situació de jubilació parcial.

Dimecres, 11 de maig de 2011

- En qualsevol cas, al treballador jubilat parcialment, se li assignaran funcions d'acord amb la seva categoria i experiència professionals.

Art. 28.-  
Beques per estudis dels fills/es dels treballadors/es.

Es recomana a les empreses que procurin establir un sistema per que els fills/es dels treballadors/es afectats per aquest Conveni, tinguin ajuts per motius d'estudis.

Art. 29.-  
Comissió de Formació Professional.

Es formarà una Comissió Mixta Paritària de Formació Professional, amb l'objectiu d'analitzar les mesures necessàries per promoure e incentivar la formació professional dels treballadors/es del sector.

### DRETS SINDICALS

Art. 30.-

Els Comitès d'Empresa i Delegats de Personal, podran plantejar modificacions en la classificació professional dels treballadors/es, que podran sotmetre a la Comissió Mixta Paritària. En cas de no existir acord, es resoldrà per l'autoritat laboral.

A nivell de cada empresa, podrà pactar-se l'acumulació d'hores per part de alguns dels representants/es dels treballadors/es, prèvia presentació de un pla d'actuacions a realitzar pel mateix, en la forma i condicions que en cada cas s'acordin.

Art. 31.-  
Salut laboral.

S'aplicarà la normativa sobre seguretat social, salut laboral i formació continua contemplada en l'acord signat pel Foment del Treball - UGT - CCOO, adaptant-lo a les circumstàncies de les empreses d'aquest Conveni, així com la normativa contemplada a la Llei i al Reglament de Prevenció de Riscos Laborals i la que desenvolupa la mateixa.

Les empreses tindran l'obligació de realitzar una revisió mèdica anual a cada treballador/a.

Art. 32.-

Les treballadores embarassades tindran preferència en aquells llocs de treball que no siguin tant pesats pel seu estat d'embaràs.

Art. 33.-

Les empreses recolzaran la iniciativa de creació d'un economat laboral.

Art. 34.-

Les empreses i treballadors/es acollits a aquest conveni es regiran mitjançant l'acord interprofessional signat per UGT, CCOO i Foment del Treball en tot el que es refereixi a mediació, arbitratge i conciliació en el context d'aquest conveni d'allò que disposen els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Art. 35.-

La Comissió Mixta Paritària, entendre en totes aquelles matèries pròpies del treball com son: innovació tecnològica, nova aplicació de mètodes de treball i rendiment, ritmes de producció.

Art. 36.-  
Taula Sectorial de debat de vins.

S'acorda crear una Taula Sectorial paral·lela a la del Conveni, amb l'objectiu de conèixer i debatre el desenvolupament del sector, amb participació de empresaris/es, sindicats i proposant la participació de l'Administració.



Dimecres, 11 de maig de 2011

### Art. 37.-

Clàusula d'inaplicació salarial.

Aquelles empreses que a l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu es trobin en situació econòmica de pèrdues substancials, de tal forma que l'aplicació del règim salarial contemplat en el present conveni pogués perjudicar greument la seva estabilitat econòmica, podran, una vegada reconeguda i constatada aquella situació per les parts firmants d'aquest conveni, desvinculant-se, en la forma i manera que es senyala en aquesta clàusula, del règim salarial pactat en el present conveni amb la condició prioritària de garantir així el manteniment dels actuals nivells de feina en l'empresa.

El procediment per això serà el següent:

1º.- Les empreses que vulguin acollir-se a la clàusula de NO vinculació salarial, hauran de comunicar-ho a la Comissió Paritària del Conveni dins del mes següent a la publicació del mateix en el BOP (si és conveni provincial o interprovincial. En aquest últim cas el termini compta des de la publicació en el BOP de la seva província), en el DOGC (si és d'àmbit Autònic) o en BOE (si és d'àmbit estatal).

2º.- En l'empresa haurà d'existir la figura del representant legal dels treballadors/es, o sigui, Delegats de Personal, Comitès d'Empresa o Delegats Sindicals. En el cas d'empreses de menys de sis treballadors/es es requerirà l'acord unànime de tots ells pres en Assemblea convocada al efecte.

3º.- Les empreses hauran de lliurar a la representació legal dels treballadors/es i a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu la documentació acreditativa de la situació que motiva la necessitat de la no vinculació.

4º.- En aquesta documentació haurà de constar, com a mínim, els Balanços i Comptes de Resultats auditats dels últims cinc anys, així com les provisions anuals, cartera de comandes, situació financera i Pla de Viabilitat i futur de l'empresa d'aplicar-se la mida sol·licitada.

5º.- Una vegada constatada la situació de l'empresa, la Comissió Paritària, per majoria absoluta, acordarà l'aplicació quantitativa de la present clàusula de no vinculació, o sigui, el règim salarial a aplicar en l'esmentada empresa.

6º.- En els casos de disconformitat en la Comissió Paritària, que intentarà arribar a un acord en deu dies, ambdues parts es sotmetran als tràmits de mediació i/o arbitratge del TLC.

7º.- Els acords en aquestes empreses hauran de fer constar el règim salarial que no seria aplicat i les formes i terminis de recuperació. En qualsevol cas, i siguin quins siguin els terminis de recuperació que es pactin, les taules salarials per el següent any es calcularan amb l'Increment salarial establert en conveni pel present any, aplicat, pel que aquestes empreses subscriuran automàticament les taules que en aquest moment estan en vigor.

8º.- L'aplicació d'aquesta clàusula suposarà el manteniment de la totalitat de la plantilla de l'empresa durant la vigència del conveni. Cas de no respectar-se aquest punt l'empresa estaria obligada a aplicar el règim salarial del conveni des del primer dia d'entrada en vigor del mateix.

### Art. 38.-

Assegurança de mort i incapacitat permanent absoluta per accident.

Les empreses contractaran una assegurança pels seus treballadors/es que cobreixi en les circumstàncies derivades de mort i/o per incapacitat permanent absoluta, derivades d'accident no laboral, en quantitat de trenta mil euros.

Quan les mateixes circumstàncies siguin derivades de un accident laboral o malaltia professional, la quantitat serà de trenta cinc mil euros.

### Art. 39.-

Període de prova.

Es fixa com a període de prova per els treballadors/es afectats per aquest Conveni el següent:

- Tècnics titulats: 6 mesos.
- Personal comercial: 4 mesos.
- Tècnics no titulats: 3 mesos.
- Personal administratiu: 2 mesos.
- Resta de personal: un mes.

Dimecres, 11 de maig de 2011

Art. 40.-  
Règim disciplinari.

S'acorda establir el règim disciplinari fixat per el Conveni Arbitral del Ministeri del Treball, sobre derogació de l'Ordenança Laboral de Indústries Vinícoles que té el següent redactat:

Principis d'ordenació:

1.- Les presents normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment de la disciplina laboral, que és un aspecte fonamental per la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de treballadors/es i empresaris/es.

2.- Les faltes, sempre que siguin constituïdes d'incompliment contractual si és culpa del treballador/a, podran ser sancionades per la Direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que s'estableix en el present Capítol.

3.- Tota falta comesa pels treballadors/es es classificarà en lleu, greu o molt greu.

4.- La falta, sigui quina sigui la seva classificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador/a.

5.- La imposició de sancions per faltes greus i molt greus serà notificada als representants legals dels treballadors/es, si els hagués.

6.- Les empreses facilitaràn un compte de correu electrònic i accés a Internet a aquells/es treballadors/es, les funcions dels quals requereixin raonablement la seva utilització, essent facultat de l'empresa la decisió d'ampliar la esmentada utilització a la resta de treballadors/es, així com, en el seu cas, l'establiment de regles d'ús, restricció i control, que seràn consensuades amb els representants dels treballadors/es.

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

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

En el termini de 6 mesos la comissió paritària determinarà la graduació de les sancions que afecten el punt núm. 6 d'aquest article 40.

Graduació de les faltes:

- Es consideren faltes lleus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida de la feina fins a tres ocasions en un mes per un temps total inferior a 20 minuts.

b) La no assistència injustificada a la feina d'un dia durant el període d'un mes.

c) La no comunicació amb antelació prèvia degut a la no assistència a la feina per causa injustificada, a menys que s'acrediti l'impossibilitat de la notificació.

d) L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps i sempre que això no hagués causat risc a la integritat de les persones o de les coses, cas en que podrà ser classificat, segons la gravetat, com falta greu o molt greu.

e) La desatenció i falta de correcció en el tracte amb el públic quant no perjudiquin greument la imatge de l'empresa.

f) Els descuits en la conservació del material que es tingués a càrrec o fos responsable i que produeixin deterioracions lleus del mateix.

Dimecres, 11 de maig de 2011

---

- Es consideraran com faltes greus:

- a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida a la feina fins a tres ocasions en un mes per un temps total fins a 40 minuts.
- b) La no assistència injustificada a la feina de 2 o 4 dies durant el període d'un mes.
- c) La dificultat, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguessin incidència en la Seguretat Social.
- d) La simulació de malaltia o accident, sense perjudici del que s'esmentarà en el paràgraf del següent apartat.
- e) La suplantació d'un altre treballador/a, alterant els riscos i controls d'entrada i sortida al treball.
- f) La desobediència a les ordres i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o negligència en el treball, a menys que d'elles derivessin perjudicis greus a l'empresa, causaren avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, bens de l'empresa o que comportessin risc d'accident per les persones, en qualsevol cas seran considerades com faltes molt greus.
- g) La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observats en els útils, eines, vehicles i obres al seu càrrec, quan d'això s'hagués derivat un perjudici greu a l'empresa.
- h) La realització sense l'oportú permís de treballs particulars durant la jornada així com la feina d'útils, eines, vehicles i, en general, bens de l'empresa pels que no estigués autoritzat o per ús aliè als treballs encomanats, inclòs fora de la jornada laboral.
- i) El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que no produeixin greu perjudici per a l'empresa.
- j) L'embriaguesa habitual en el treball.
- k) La falta de neteja personal quan pot afectar al procés productiu o a la prestació del servei i sempre que, prèviament, hagués mediat l'oportuna advertència de l'empresa.
- l) L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que d'això no se'n derivés perjudici greu per les persones o les coses.
- ll) La disminució del rendiment normal en el treball de manera no repetida.
- m) Les ofenses de paraules profanes o d'obra comesa contra les persones, dins del centre de treball, quan no suposin acusada gravetat.
- n) Les derivades de l'establiment en els apartats 1.d) o e) del present article.
- o) La reincidència en la realització de 5 faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa i sempre que hagués mediat sanció.

- Es consideraran com a faltes molt greus:

- a) L'impuntualitat no justificada en l'entrada o la sortida a la feina en 10 ocasions durant 6 mesos o en 20 durant un any.
- b) La inassistència injustificada al treball durant 3 dies consecutius o 5 alternats en un període d'un mes.
- c) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de bens propietat de l'empresa, de companys o de qualsevol altre persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada de treball en un altre lloc.
- d) La simulació de enfermetat o accident o la prolongació de la baixa per enfermetat o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte pròpia o aliena.
- e) El trencament o violació de secrets d'obligada reserva que produeixi greus perjudicis per l'empresa.

Dimecres, 11 de maig de 2011

- f) La embriaguesa i la drogodependència habituals durant el treball, sempre que afecti negativament al rendiment laboral.
- g) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.
- h) Les derivades dels apartats 1.d) y 2.f), l) i m) del present article.
- i) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
- j) La inobservança dels serveis de manteniment en cas de vaga.
- k) L'abús d'autoritat exercida pels qui desenvolupa funcions de comandament.
- l) L'abús sexual.
- ll) La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.
- m) La reincidència o reiteració en la realització de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en la que, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, el treballador/a hagués estat sancionat dos o més vegades per faltes greus, encara que de diferent naturalesa, durant el període d'un any.

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

Sancions:

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

- a) Per falta lleu: amonestació verbal o escrita i suspensió de treball i sou fins 2 dies.
- b) Per falta greu: suspensió de treball i sou de tres a catorze dies.
- c) Per falta molt greu: suspensió de treball i sou de catorze a un mes, trasllat a centre de treball de localitat diferent durant un període de fins un any i acomiadament disciplinari.

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

Art. 41.-

Contractacions empreses de treball temporal.

Les empreses afectades per aquest Conveni podran contractar treballadors/es amb empreses de treball temporal (ETT) segons la normativa d'aplicació per aquest tipus de contractacions i sempre que no s'excedeixin les següents referències:

Plantilla de l'empresa:

- D'un a deu treballadors/es: un treballador/a d'ETT.
- D'onze a vint treballadors/es: dos treballadors/es d'ETT.
- De vint-i-un a cinquanta treballadors/es: 15% de treballadors/es d'ETT.
- Més de cinquanta treballadors/es: 10% de treballadors/es d'ETT.

En tots els casos es garantirà que el treballadors/es contractats per ETT percebran el salari que en aquest Conveni s'estableix segons la seva categoria.

Dimecres, 11 de maig de 2011

Art. 42.-

Extinció de contracte.

Acomiadament col·lectiu i per causes objectives.

Es convé que a més de les mesures ja previstes en l'article 19 del present Conveni per als augments d'activitat durant les èpoques de l'any determinats, la constant evolució econòmica del sector fa necessari també millorar la capacitat professional dels treballadors/es mitjançant la formació continuada i l'aplicació del II ANFC al sector.

Durant la vigència del present Conveni i sense perjudici de la utilització conjuntural de la contractació temporal en el casos legalment previstos, les empreses procuraran seguir la política de contractació per temps indefinit, especialment mitjançant la progressiva conversió a la seva finalització dels actuals contractes de duració determinada en altres de temps indefinit.

Els resultats d'aquest període serviran de referència per la prorrogació d'aquest acord.

En efecte, per preservar la viabilitat de l'empresa, pot ser necessari en un determinat moment, adaptar el nivell de personal a les necessitats d'una economia en contínua evolució. És per això que les noves contractacions amb caràcter indefinit els hi seran d'aplicació les precisions següents:

Quan, es produeixi qualsevol de les circumstàncies que es diuen a continuació, els seus efectes seran els fixats en l'article 53 del Estatut dels Treballadors. El termini de preavis serà de 30 dies computat des del lliurament de la comunicació personal al treballador/a afectat fins l'extinció del contracte de treball, lliurant-se còpia de la comunicació al representant legal dels treballadors/es per el seu coneixement. En aquelles empreses que no hi hagi representant legal, aquesta comunicació amb caràcter previ, es lliurarà a la Comissió Mixta Paritària.

La Comissió Mixta Paritària farà un seguiment dels resultats de l'aplicació pràctica d'aquest article que servirà de referència per a la pròrroga d'aquest acord.

a) Circumstàncies per causes econòmiques:

Quan es doni en una empresa una reducció de la facturació i això impliqui la necessitat objectivament acreditada d'amortitzar llocs de treball.

Per a la comprovació dels fets anteriors, les empreses hauran de lliurar les dades exigides per l'article 51.1 de l'Estatut dels Treballadors, del període corresponent, conjuntament amb les dades dels darrers tres últims anys i en el cas d'empreses pertanyents a un grup empresarial, les dades seran les corresponents al grup.

b) Circumstàncies per causes tècniques, organitzatives i de producció:

Quan es produeixin inversions en maquinària, o en instal·lacions tècniques o informàtiques i en general, quan es produeixin inversions en qualsevol sector de l'activitat de l'empresa, que comportin la substitució de processos manuals o semi-manuals, previ sempre un estudi de recol·locació i quan això impliqui la necessitat objectivament acreditada d'amortitzar llocs de treball.

Quan es produeixi una redefinició de processos, o procediments, així com la simplificació de procediments administratius, en qualsevol àrea o secció de l'empresa, que impliquin la necessitat objectivament acreditada d'amortitzar llocs de treball.

Quan es produeixi una subcontractació de processos o procediments de qualsevol àrea o servei de l'empresa, tret de l'activitat principal de la mateixa i amb una durada mínima d'un any. Les empreses en aquest cas procuraran que els treballadors afectats puguin ser inserits a les empreses subcontractades.

Quan es produeixi una redefinició de mercats que comporti una reestructuració del personal comercial, previ sempre un estudi de recol·locació.

En totes les circumstàncies abans esmentades (paràgrafs a i b anteriors) amb caràcter previ, cas de no haver-hi representació legal dels treballadors a l'empresa afectada, es lliuraran a la Comissió Mixta del Conveni, les dades corresponents als dos darrers anys.

Dimecres, 11 de maig de 2011

---

Tanmateix per aquells treballadors/es que se'ls rescindeixi el contracte per qualsevol de les causes abans esmentades, es crearà una borsa de treball, d'una durada de dos anys des de el moment de la rescissió, per a la possible readmissió en cas de canvi de les causes que varen produir la rescissió.

### FORMACIÓ

#### Art. 44.-

Els cursos de formació professional proposats per la empresa, es seguiran de forma voluntària pels treballadors/es, compensant-se les hores que s'hi dediquin fora de la jornada de treball.

#### Art. 45.-

Es recomana a les empreses afectades per aquest conveni que procurin oferir ajuts als treballadors/es que segueixen cursos de formació reglada, sempre i quan i a criteri de l'empresa, es consideri que aquests cursos estan relacionats amb el lloc de treball o amb un lloc de promoció realitzable.

### INCAPACITATS

#### Art. 46.-

En el cas de que un treballador/a en alta a l'empresa pateixi una incapacitat sobrevinguda, que impossibiliti de seguir en el lloc de treball, les empreses oferiran un nou lloc de treball i categoria en cas de que existeixi una vacant adequada a les circumstàncies del treballador/a, qui en aquest cas podrà compatibilitzar el treball amb la incapacitat permanent total per la seva anterior feina habitual. Cas de no haver vacant al moment del reconeixement de la incapacitat, la persona treballadora tindrà un dret preferent quan es produeixi la vacant.

### TRASLLATS

En els trasllats que no suposin mobilitat geogràfica entesa segons el que diu l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses negociaran amb els representants dels treballadors/es la compensació de les conseqüències dels mateixos.

### COMISSIÓ MIXTA PARITÀRIA

#### Art. 47.-

Aquest Conveni ha estat signat entre la Patronal AVC i els Sindicats UGT i SITIV-USOC.

La Comissió Mixta Paritària, per la interpretació i vigilància del Conveni, estarà formada per 3 membres per cada part (social i empresarial).

Les parts podran assistir amb els seus assessors.

#### Disposició Transitòria primera.-

A efectes de la compensació econòmica pactada en l'apartat g) de l'article 18, en el còmput d'hores de flexibilitat del 2011 no s'inclouran les pactades en els calendaris laborals vigents a la data de la firma d'aquest conveni.

#### Disposició Transitòria segona.-

Durant la vigència d'aquest conveni el contingut de l'article 11.b quedarà sense efecte.

#### Disposició final.-

Aquest conveni entrarà en vigor a la data de la seva publicació oficial, sens perjudici d'allò previst a l'art. 12.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 11 de maig de 2011

TAULA SALARIAL 2010

Nivell	Grup Tècnic	Grup Administratiu	Grup Comercial	Grup Producció	Salari Base
1	Cap Superior	Cap Superior	Cap Superior	-	2.118,86
2	Cap Laboratori	Cap d'Àrea	Cap de Vendes	-	1.883,43
3	Encarregat laboratorí	Cap de secció	Cap de Delegació	Encarregat Producció	1.589,14
	Tècnic Laboratori	Tècnic Titulat			
4	Tècnic Especialista	Oficial Superior	Supervisor de Vendes	Oficial Superior	1.424,35
5	Oficial Laboratori	Oficial administratiu	Viatjant	Oficial Especialista	1.273,67
5a		Conserge		Oficial Producció	1.206,57
6	Auxiliar de Laboratori	Auxiliar Administratiu	Promotor de Vendes	Peó	1.135,95
				Personal de neteja	
7	Contracte Pràctiques	Contracte Pràctiques	Contracte Pràctiques	Contracte Pràctiques	-
	Contracte Formació	Contracte Formació	Contracte Formació	Contracte Formació	

TAULA DE PLUSOS COMPLEMENTARIS 2010

NIVELL	CLASSIFICACIÓ	ANTIG. 0%	ANTIG. 5%	ANTIG. 10%	ANTIG. 15%	ANTIG. 20%	ANTIG. 30%	ANTIG. 40%	ANTIG. 50%	ANTIG. 60%
		SALARI BASE	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.
<b>GRUP TÈCNICS</b>										
1	Cap superior	2.118,86	47,63	95,25	142,88	190,50	285,75	381,01	476,26	571,51
2	Cap Laboratori	1.883,43	41,07	82,14	123,20	164,27	246,41	328,55	410,68	492,82
3	Tècnic Laboratori	1.589,15	46,04	92,06	138,09	184,13	276,19	368,25	460,32	552,38
3	Tècnic Laboratori	1.589,15	45,00	90,00	135,01	180,01	270,01	360,02	450,02	540,02
3	Encarregat Laboratori	1.589,15	38,45	76,91	115,36	153,81	230,72	307,62	384,53	461,44
4	Tècnic Especialista	1.424,35	39,60	79,21	118,81	158,42	237,63	316,84	396,05	475,26
5	Oficial Laboratori	1.273,67	31,29	62,56	93,85	125,13	187,69	250,26	312,82	375,39
6	Auxiliar Laboratori	1.135,95	28,13	56,28	84,41	112,55	168,83	225,10	281,38	337,66
<b>GRUP ADMINISTRATIUS</b>										
1	Cap superior	2.118,86	47,63	95,25	142,88	190,50	285,75	381,01	476,26	571,51
2	Cap d'àrea	1.883,43	40,95	81,90	122,85	163,80	245,71	327,62	409,51	491,41
3	Cap de secció	1.589,15	40,77	81,55	122,32	163,09	244,65	326,20	407,74	489,29
4	Oficial superior	1.424,35	38,09	76,19	114,28	152,38	228,56	304,75	380,94	457,12
5	Oficial administratiu	1.273,67	35,14	70,27	105,42	140,56	210,84	281,11	351,39	421,68
5	Conserge	1.273,67	30,24	60,47	90,70	120,93	181,41	241,87	302,34	362,80
6	Auxiliar Administratiu	1.135,95	28,29	56,58	84,87	113,16	169,74	226,32	282,90	339,48
7	Pràctiques / formació	-	-	-	-	-	-	-	-	-

CVE-Núm. de registre: 062011002099

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 11 de maig de 2011

NIVELL	CLASSIFICACIÓ	ANTIG. 0%	ANTIG. 5%	ANTIG. 10%	ANTIG. 15%	ANTIG. 20%	ANTIG. 30%	ANTIG. 40%	ANTIG. 50%	ANTIG. 60%
		SALARI BASE	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.
	Auxiliar Administratiu (fins 2006 Auxiliar de 2a)	0,00	24,21	48,41	72,63	96,83	145,24	193,66	242,08	290,49
GRUP COMERCIALS										
1	Cap superior	2.118,86	47,63	95,25	142,88	190,50	285,75	381,01	476,26	571,51
2	Cap de vendes	1.883,43	40,95	81,90	122,85	163,80	245,71	327,62	409,51	491,41
3	Cap de Delegació	1.589,14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4	Supervisor de vendes	1.424,35	35,33	70,67	106,00	141,34	212,01	282,67	353,34	424,02
5	Viatjant	1.273,67	35,14	70,27	105,42	140,56	210,84	281,11	351,39	421,68
5	Viatjant	1.273,67	35,14	70,27	105,42	140,56	210,84	281,11	351,39	421,68
6	Promotor de vendes	1.135,95	-	-	-	-	-	-	-	-
GRUP OBRERS										
3	Encarregat de producció	1.589,15	33,43	66,87	100,30	133,73	200,60	267,47	334,33	401,20
3	Encarregat de producció	1.589,15	32,90	65,82	98,72	131,63	197,45	263,27	329,09	394,90
4	Oficial superior	1.424,35	32,90	65,82	98,72	131,63	197,45	263,27	329,09	394,90
5	Oficial especialista	1.273,67	32,90	65,82	98,72	131,63	197,45	263,27	329,09	394,90
5a	Oficial de producció	1.206,57	31,54	63,06	94,61	126,15	189,21	252,28	315,35	378,42
6	Peó	1.135,95	28,90	57,80	86,70	115,60	173,41	231,21	289,01	346,80
6	Personal neteja (peó)	1.135,95	22,62	45,23	67,85	90,47	135,70	180,93	226,16	271,40

TAULA SALARIAL 2011

Nivell	Grup Tècnic	Grup Administratiu	Grup Comercial	Grup Producció	Salari Base
1	Cap Superior	Cap Superior	Cap Superior	-	2.161,24
2	Cap Laboratori	Cap d'Àrea	Cap de Vendes	-	1.921,10
3	Encarregat laborator Tècnic Laboratori	Cap de secció Tècnic Titulat	Cap de Delegació	Encarregat Producció	1.620,93
4	Tècnic Especialista	Oficial Superior	Supervisor de Vendes	Oficial Superior	1.452,83
5	Oficial Laboratori	Oficial administratiu	Viatjant	Oficial Especialista	1.299,14
5a		Conserge		Oficial Producció	1.230,71
6	Auxiliar de Laboratori	Auxiliar Administratiu	Promotor de Vendes	Peó	1.158,66
				Personal de neteja	
7	Contracte Pràctiques Contracte Formació	Contracte Pràctiques Contracte Formació	Contracte Pràctiques Contracte Formació	Contracte Pràctiques Contracte Formació	-



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 11 de maig de 2011

TAULA DE PLUSOS COMPLEMENTARIS 2011

NIVELL	CLASSIFICACIÓ	ANTIG. 0% SALARI BASE	ANTIG. 5% PLUS COMPL.	ANTIG. 10% PLUS COMPL.	ANTIG. 15% PLUS COMPL.	ANTIG. 20% PLUS COMPL.	ANTIG. 30% PLUS COMPL.	ANTIG. 40% PLUS COMPL.	ANTIG. 50% PLUS COMPL.	ANTIG. 60% PLUS COMPL.
<b>GRUP TÈCNICS</b>										
1	Cap superior	2.161,24	48,58	97,16	145,73	194,31	291,47	388,63	485,78	582,94
2	Cap Laboratori	1.921,10	41,90	83,78	125,67	167,56	251,34	335,12	418,90	502,67
3	Tècnic Laboratori	1.620,93	46,96	93,90	140,86	187,81	281,71	375,62	469,52	563,43
3	Tècnic Laboratori	1.620,93	45,90	91,80	137,71	183,61	275,41	367,22	459,02	550,82
3	Encarregat Laboratori	1.620,93	39,22	78,44	117,67	156,89	235,33	313,77	392,22	470,66
4	Tècnic Especialista	1.452,83	40,40	80,79	121,19	161,59	242,38	323,18	403,97	484,76
5	Oficial Laboratori	1.299,14	31,92	63,82	95,73	127,63	191,45	255,26	319,07	382,89
6	Auxiliar Laboratori	1.158,66	28,69	57,40	86,10	114,80	172,20	229,61	287,01	344,41
<b>GRUP ADMINISTRATIUS</b>										
1	Cap superior	2.161,24	48,58	97,16	145,73	194,31	291,47	388,63	485,78	582,94
2	Cap d'àrea	1.921,10	41,77	83,53	125,31	167,08	250,62	334,17	417,70	501,24
3	Cap de secció	1.620,93	41,58	83,19	124,77	166,35	249,54	332,72	415,89	499,08
4	Oficial superior	1.452,83	38,86	77,71	116,57	155,42	233,14	310,84	388,55	466,27
5	Oficial administratiu	1.299,14	35,84	71,68	107,53	143,37	215,05	286,74	358,42	430,11
5	Conserge	1.299,14	30,84	61,68	92,52	123,35	185,04	246,71	308,38	370,06
6	Auxiliar Administratiu	1.158,66	28,86	57,71	86,57	115,42	173,13	230,84	288,55	346,27
7	Pràctiques / formació	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Auxiliar Administratiu (fins 2006 Auxiliar de 2a)	0,00	24,69	49,38	74,08	98,77	148,15	197,53	246,92	296,30
<b>GRUP COMERCIALS</b>										
1	Cap superior	2.161,24	48,58	97,16	145,73	194,31	291,47	388,63	485,78	582,94
2	Cap de vendes	1.921,10	41,77	83,53	125,31	167,08	250,62	334,17	417,70	501,24
3	Cap de Delegació	1.620,93	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4	Supervisor de vendes	1.452,83	36,04	72,08	108,12	144,17	216,25	288,33	360,41	432,50
5	Viatjant	1.299,14	35,84	71,68	107,53	143,37	215,05	286,74	358,42	430,11
5	Viatjant	1.299,14	35,84	71,68	107,53	143,37	215,05	286,74	358,42	430,11
6	Promotor de vendes	1.158,66	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>GRUP OBRERS</b>										
3	Encarregat de producció	1.620,93	34,10	68,20	102,31	136,41	204,61	272,82	341,02	409,22
3	Encarregat de producció	1.620,93	33,56	67,13	100,69	134,26	201,40	268,53	335,67	402,79
4	Oficial superior	1.452,83	33,56	67,13	100,69	134,26	201,40	268,53	335,67	402,79
5	Oficial especialista	1.299,14	33,56	67,13	100,69	134,26	201,40	268,53	335,67	402,79

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 11 de maig de 2011

NIVELL	CLASSIFICACIÓ	ANTIG. 0%	ANTIG. 5%	ANTIG. 10%	ANTIG. 15%	ANTIG. 20%	ANTIG. 30%	ANTIG. 40%	ANTIG. 50%	ANTIG. 60%
		SALARI BASE	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.
5a	Oficial de producció	1.230,71	32,17	64,33	96,50	128,67	193,00	257,33	321,66	385,99
6	Peó	1.158,66	29,48	58,96	88,44	117,91	176,87	235,83	294,79	353,74
6	Personal neteja (peó)	1.158,66	23,07	46,14	69,21	92,28	138,41	184,55	230,68	276,83

TAULA SALARIAL 2012

Nivell	Grup Tècnic	Grup Administratiu	Grup Comercial	Grup Producció	Salari Base
1	Cap Superior	Cap Superior	Cap Superior	-	2.204,46
2	Cap Laboratori	Cap d'Àrea	Cap de Vendes	-	1.959,52
3	Encarregat laboratori	Cap de secció	Cap de Delegació	Encarregat Producció	1.653,35
	Tècnic Laboratori	Tècnic Titulat			
4	Tècnic Especialista	Oficial Superior	Supervisor de Vendes	Oficial Superior	1.481,89
5	Oficial Laboratori	Oficial administratiu	Viatjant	Oficial Especialista	1.325,12
5a		Conserge		Oficial Producció	1.255,32
6	Auxiliar de Laboratori	Auxiliar Administratiu	Promotor de Vendes	Peó	1.181,84
				Personal de neteja	
7	Contracte Pràctiques	Contracte Pràctiques	Contracte Pràctiques	Contracte Pràctiques	-
	Contracte Formació	Contracte Formació	Contracte Formació	Contracte Formació	

TAULA DE PLUSOS COMPLEMENTARIS 2012

NIVELL	CLASSIFICACIÓ	ANTIG. 0%	ANTIG. 5%	ANTIG. 10%	ANTIG. 15%	ANTIG. 20%	ANTIG. 30%	ANTIG. 40%	ANTIG. 50%	ANTIG. 60%
		SALARI BASE	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.
<b>GRUP TÈCNICS</b>										
1	Cap superior	2.204,46	49,55	99,10	148,65	198,20	297,30	396,40	495,50	594,60
2	Cap Laboratori	1.959,52	42,73	85,45	128,18	170,91	256,36	341,82	427,27	512,73
3	Tècnic Laboratori	1.653,35	47,90	95,78	143,67	191,57	287,35	383,13	478,91	574,70
3	Tècnic Laboratori	1.653,35	46,82	93,64	140,46	187,28	280,92	374,56	468,20	561,83
3	Encarregat Laboratori	1.653,35	40,01	80,01	120,02	160,03	240,04	320,05	400,07	480,08
4	Tècnic Especialista	1.481,89	41,20	82,41	123,61	164,82	247,23	329,64	412,05	494,46
5	Oficial Laboratori	1.325,12	32,55	65,09	97,64	130,18	195,28	260,37	325,45	390,55
6	Auxiliar Laboratori	1.181,84	29,27	58,55	87,82	117,10	175,65	234,20	292,75	351,30
<b>GRUP ADMINISTRATIUS</b>										
1	Cap superior	2.204,46	49,55	99,10	148,65	198,20	297,30	396,40	495,50	594,60
2	Cap d'àrea	1.959,52	42,61	85,20	127,82	170,42	255,63	340,85	426,06	511,26

CVE-Núm. de registre: 062011002099

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 11 de maig de 2011

NIVELL	CLASSIFICACIÓ	ANTIG. 0%	ANTIG. 5%	ANTIG. 10%	ANTIG. 15%	ANTIG. 20%	ANTIG. 30%	ANTIG. 40%	ANTIG. 50%	ANTIG. 60%
		SALARI BASE	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.
3	Cap de secció	1.653,35	42,42	84,85	127,26	169,68	254,53	339,38	424,21	509,06
4	Oficial superior	1.481,89	39,63	79,27	118,90	158,53	237,80	317,06	396,33	475,59
5	Oficial administratiu	1.325,12	36,56	73,11	109,68	146,24	219,35	292,47	365,58	438,71
5	Conserge	1.325,12	31,46	62,91	94,37	125,82	188,74	251,64	314,55	377,46
6	Auxiliar Administratiu	1.181,84	29,43	58,87	88,30	117,73	176,60	235,46	294,33	353,19
7	Pràctiques / formació	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Auxiliar Administratiu (fins 2006 Auxiliar de 2a)	0,00	25,19	50,37	75,56	100,74	151,11	201,48	251,86	302,22
<b>GRUP COMERCIALS</b>										
1	Cap superior	2.204,46	49,55	99,10	148,65	198,20	297,30	396,40	495,50	594,60
2	Cap de vendes	1.959,52	42,61	85,20	127,82	170,42	255,63	340,85	426,06	511,26
3	Cap de Delegació	1.653,34	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4	Supervisor de vendes	1.481,89	36,76	73,52	110,28	147,05	220,57	294,09	367,61	441,15
5	Viatjant	1.325,12	36,56	73,11	109,68	146,24	219,35	292,47	365,58	438,71
5	Viatjant	1.325,12	36,56	73,11	109,68	146,24	219,35	292,47	365,58	438,71
6	Promotor de vendes	1.181,84	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>GRUP OBRERS</b>										
3	Encarregat de producció	1.653,35	34,78	69,57	104,35	139,14	208,70	278,27	347,84	417,41
3	Encarregat de producció	1.653,35	34,23	68,47	102,71	136,95	205,42	273,91	342,38	410,85
4	Oficial superior	1.481,89	34,23	68,47	102,71	136,95	205,42	273,91	342,38	410,85
5	Oficial especialista	1.325,12	34,23	68,47	102,71	136,95	205,42	273,91	342,38	410,85
5a	Oficial de producció	1.255,32	32,81	65,61	98,43	131,24	196,86	262,47	328,09	393,71
6	Peó	1.181,84	30,07	60,14	90,21	120,27	180,41	240,55	300,68	360,82
6	Personal neteja (peó)	1.181,84	23,53	47,06	70,59	94,13	141,18	188,24	235,30	282,36

Continua en la pàgina següent

Dimecres, 11 de maig de 2011

Transcripción literal del texto original aportado por las partes:

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DEL SECTOR DE LA INDUSTRIA VINÍCOLA DE VILAFRANCA DEL PENEDÉS PARA LOS AÑOS 2010-2012

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1.-  
Funcional.

El presente Convenio obliga a todas las empresas de industrias vinícolas, embotelladoras y almacenistas de vinos, vinageras, alcoholeras, fabricación y almacenistas y fabricación y embotellado de bebidas alcohólicas con la excepción de las cervezas.

Art. 2.-  
Territorial.

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo, que comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentran ubicados en el término municipal de Vilafranca del Penedès al inicio de su vigencia, aunque, el domicilio social de las empresas a que pertenezcan, radique fuera del mismo, así como aquellos centros o empresas que durante su vigencia se ubiquen en el mismo ámbito.

El ámbito será ampliable a aquellas empresas que por acuerdo entre trabajadores/as y empresa así lo decidan y estén dentro de la Denominación de Origen de Vinos del Penedès.

Se acuerda formar una comisión de trabajo para establecer las bases que permitan en el transcurso del presente Convenio, conseguir definir su marco de representación y/o actuación como el ámbito territorial que ampara la Denominación de Origen Penedès, y consecuentemente la adhesión de las empresas adscritas a dicha DO, estableciendo un calendario de reuniones trimestrales.

Art. 3.-  
Personal.

Afecta a la totalidad del personal al servicio de las empresas comprendidas en este Convenio, además del que, con tal carácter, ingrese en las mismas, durante su vigencia.

VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA

Art. 4.-

La entrada en vigor del Convenio, será a partir del 1 de enero de 2010 y su duración será de 36 meses, o sea, hasta el día 31 de diciembre de 2012, prorrogándose a su finalización, de año en año, por tácita reconducción, si no mediante denuncia del mismo, que tendrá que formularse con tres meses de antelación a su vencimiento, o al de cualquiera de sus prórrogas.

COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Art. 5.-

Las empresas no podrán compensar o absorber el Plus Voluntario que puedan percibir todos o parte de sus trabajadores/as, con cargo a los incrementos que provengan del presente Convenio, excepto en aquellas empresas, en las que ya existía o se acuerde, una aplicación diferente por un acuerdo especial entre las mismas y los/as trabajadores/as afectados/as.

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 6.-

La clasificación del personal se regirá por lo que se dice a continuación, con la excepción del personal menor de 18 años que tendrá la categoría de Aspirante de 16-17 años.

Dimecres, 11 de maig de 2011

Cuando se realicen por cualquier trabajador/a trabajos puntuales que correspondan a una categoría superior, estos serán retribuidos según la categoría superior.

Con el objeto de favorecer el ascenso de categoría de los trabajadores/as, se establecen los siguientes criterios:

A.- Es simplemente informativa la tarea asignada a cada nivel salarial, pues todo/a productor/a está obligado/a a efectuar tantas operaciones como le ordenen sus superiores, dentro del cometido general propio de su competencia, a las que se incluye siempre la limpieza de la máquina y puesto de trabajo.

B.- El trabajador que durante un tiempo superior a seis meses en un año, u ocho meses, durante dos años, realice trabajos de mayor categoría a la suya habitual, podrá reclamar la revisión de la misma. Si se realizan tareas correspondientes a categorías inferiores o superiores, se atenderá a lo dispuesto en la normativa aplicable. En caso de trabajos puntuales en categorías superiores, estos serán retribuidos según la misma.

C.- Las empresas, procurarán, siempre que sea posible, que los puestos que queden vacantes en cada categoría, por jubilación u otras causas, sean cubiertos en el plazo de un mes, entre el personal de la plantilla de la empresa.

D.- Se establece como norma para la progresión y promoción del personal, con la finalidad de ocupar los diferentes puestos, la capacidad profesional.

En caso de igualdad en la puntuación se concederá la plaza al más antiguo de los que hayan solicitado la vacante.

De esta norma general, quedan exentos todos aquellos puestos que impliquen un ejercicio de autoridad o mandato sobre otras personas en cualquier caso, la provisión de la plaza se realizará por libre designación de la empresa.

E.- La permanencia durante diez años en una misma categoría, supondrá el ascenso a la inmediata superior, quedando sin efecto esta norma a partir de cualquier categoría inmediata inferior a un cargo de mando.

No se aplicará este sistema de ascensos, para el grupo de técnicos, ni de comerciales.

La diferencia entre el salario base según la nueva clasificación profesional y el que cada trabajador/a venía ostentando, podrá ser absorbida, en su caso, de los pluses voluntarios.

### GRUPOS PROFESIONALES

- **TÉCNICO:** aquellos/as trabajadores/as que, por sus conocimientos y/o experiencia, realizan tareas generales de carácter técnico y actividades específicas de puestos de laboratorio e investigación y desarrollo.

- **ADMINISTRATIVO:** aquellos/as trabajadores/as que, por sus conocimientos i/o experiencia, realizan tareas generales de carácter administrativo i actividades específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, coordinar trabajos o realizar tareas auxiliares.

- **COMERCIAL:** aquellos/as trabajadores/as que, por sus conocimientos y/o experiencia, realizan tareas generales de carácter comercial, con dedicación plena y exclusiva, en actividades específicas de puestos de venta o promoción de productos, así como tareas auxiliares a las mismas.

- **PRODUCCIÓN:** aquellos/as trabajadores/as que, por sus conocimientos y/o experiencia, realizan tareas generales relacionadas con la producción y actividades específicas de elaboración, embotellado, preparación, transporte, almacenamiento, mantenimiento u otras operaciones auxiliares vinculadas directamente al proceso productivo.

### NIVELES PROFESIONALES

#### NIVEL PROFESIONAL 1

##### - CRITERIOS GENERALES:

Aquellos/as trabajadores/as que dirigen las diversas actividades de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de políticas, ordenación y control de actividades de la organización, establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas y de soporte, así como el desarrollo de la política industrial, financiera, comercial o de recursos humanos de la empresa. Toman decisiones o participan en su elaboración y desarrollan puestos de total responsabilidad sobre cada uno de los grupos profesionales.

Dimecres, 11 de maig de 2011

---

- FORMACIÓ:

Tendrán una formación de titulación universitaria de grado superior o de post grado o conocimientos equivalentes adquiridos en el desarrollo de su profesión.

- CATEGORÍAS:

Jefe superior (técnico, administrativo, comercial).

- FUNCIONES:

- Dirigir e integrar los trabajos en los ámbitos de viticultura, enología, producción, comercial, financiero o administrativo, manteniendo la planificación y el control de los mismos, con dotes de mando y relaciones humanas.

- Resolver anomalías o incidentes, coordinando la ejecución de las tareas departamentales heterogéneas dentro de sus áreas de actuación.

- Actuar por delegación de la dirección de la empresa dando explicaciones de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

- Asumir plena responsabilidad sobre todas las actividades dentro del área, servicio o departamento. Esto supondrá: a) en ámbitos productivos, dirigir todos los trabajos de elaboración i/o fabricación, teniendo a sus ordenes a los/as trabajadores/as del centro productivo, ya sean técnicos u obreros; b) en ámbitos administrativos, dirigir conforme a criterios organizativos, conociendo los métodos de trabajo, contabilidad superior, análisis y previsiones económicas y financieras; c) en el ámbito comercial, dirigir conforme a criterios de mercado, teniendo conocimientos de organización comercial, prospección de mercados y publicidad, así como la actuación en los mercados nacionales e internacionales.

- Organizar y administrar con total autonomía e iniciativa su área, controlando la calidad, definiendo procesos, y adaptarlos a las necesidades que vaya teniendo el negocio.

Se corresponden con este nivel los grupos de cotización de la Seguridad Social 1 y 2.

### NIVEL PROFESIONAL 2

- CRITERIOS GENERALES:

Aquellos/as trabajadores/as que coordinan diversas funciones, con plena responsabilidad de gestión de uno o varios departamentos de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de sus superiores, a los que tendrán que dar explicaciones de su gestión. Sus funciones suponen la realización de tareas de alta complejidad o incluso la participación en la definición de los objetivos a conseguir, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellos/as trabajadores/as titulados/as de grado superior que desarrollen funciones en un puesto de trabajo que requiera esta titulación.

- FORMACIÓ:

Tendrán una formación de titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes adquiridos en el desarrollo de su profesión.

- CATEGORÍAS:

Jefe de Laboratorio, Jefe de Área, Jefe de Ventas.

- FUNCIONES:

- Supervisar y organizar los diferentes trabajos de producción, administración o comercialización, con la ordenación de responsabilidades y de puestos de trabajo, con tendencia a concretar los resultados esperados en su función.

- Funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado, transmitiendo ordenes a nivel de producción, administrativo o comercial.

Dimecres, 11 de maig de 2011

---

- Actividades que comporten mando directo sobre sus subordinados/as, con total responsabilidad sobre los actos de estos.
- Se encarga de imprimir unidad dentro del equipo, teniendo a su cargo un departamento y con la responsabilidad sobre la gestión del mismo.
- Intermediario entre la dirección del área y las personas bajo su responsabilidad, explicando su gestión ante la citada dirección.
- Participación en la definición de los objetivos a conseguir.

Se corresponden a este nivel los grupos de cotización de la Seguridad Social 1, 2 y 3.

### NIVEL PROFESIONAL 3

#### - CRITERIOS GENERALES:

Aquellos/as trabajadores/as que coordinan alguna función que suponga la integración de las tareas realizadas por un equipo de colaboradores/as, de ámbito inferior al departamento. Desarrollan tareas complejas pero homogéneas con cierto contenido intelectual o de interrelación humana. También, en el Grupo de Técnicos y Administrativos, aquellos/as trabajadores/as titulados/as de grado superior o medio que desarrollen sus funciones en un puesto de trabajo que requiera dicha formación.

#### - FORMACIÓN:

Tendrán una formación de titulación universitaria de grado superior o medio o conocimientos equivalentes adquiridos en el desarrollo de su profesión.

#### - CATEGORÍAS:

Encargado de Laboratorio y Técnico de Laboratorio, Jefe de Sección y Técnico Titulado, Jefe de Delegación, Encargado de Producción.

#### - FUNCIONES:

- Realización de pruebas y de trabajos complejos bajo la iniciativa del responsable departamental, dando explicaciones de su gestión, teniendo los conocimientos suficientes para su adecuada interpretación.
- Ordenar los trabajos realizados por los trabajadores/as de la sección o equipo que se le ha encargado, distribuyendo las tareas que componen los diferentes trabajos.
- Responder del buen uso de los equipos.
- En la actividad comercial, efectúa visitas periódicas a la zona o región que tiene asignada con el objetivo de promover ventas, comprobar el trabajo de Viajantes, Supervisores de Ventas y otros agentes o representantes y visitar clientes, realizando cualquier otra misión que tenga por objeto el desarrollo de la distribución y venta de los productos de la empresa.
- Coordinación de equipos en las actividades de elaboración, embotellado, almacenamiento y administración de los productos de la empresa, estando a las órdenes de los jefes departamentales de ésta o del personal técnico.

Se corresponden con este nivel los grupos de cotización de la Seguridad Social 2 y 3.

### NIVEL PROFESIONAL 4

#### - CRITERIOS GENERALES:

Aquellos/as trabajadores/as que realicen tareas consistentes en la ejecución de operaciones, que aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y de la que la responsabilidad está limitada por una supervisión.

Dimecres, 11 de maig de 2011

### - FORMACIÓ:

Tendrán una formación de titulación a nivel de bachiller o técnico especialista o conocimientos equivalentes adquiridos en el desarrollo de su profesión.

### - CATEGORÍAS:

Técnico Especialista, Oficial Superior Administrativo, Supervisor de Ventas, Oficial Superior de Producción.

### - FUNCIONES:

- Realización de las ordenes o encargos de los Jefes y del personal técnico, siendo responsable de su ejecución y del buen uso de los equipos, dentro de su especialidad y categoría. Tareas con iniciativa, especialización y plena responsabilidad en su cometido, con la posibilidad de supervisar o realizar la tutoría a otros trabajadores/as.

- Tiene a su cargo en particular alguna función vinculada a actividades de enología y elaboración, embotellado, control de calidad, mantenimiento, contabilidad, control de gestión, administración comercial, compras, planificación, logística, jurídico, recursos humanos, marketing, ventas, relaciones públicas, sistemas de información, auditoria, etc.

- Son ejemplos de estas actividades en el Grupo de Técnicos: los análisis físicos, químicos, biológicos y determinaciones de laboratorio, el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

- En el Grupo de Producción: tareas de regulación y control de procesos de producción que generan transformación de producto, preparación de operaciones en máquinas convencionales que comporten el autocontrol de productos elaborados.

- En el Grupo Administrativos: la contabilidad consistente en reunir información para la confección de balances, costes, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa; cálculo de salarios y valoración de los costes de personal, funciones de cobro y pago; tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.

- En el Grupo de Comerciales, el Supervisor de Ventas supervisará exclusivamente la actividad de viajantes, distribuidores y agentes terceros, sin dedicación a la venta.

- Tareas de práctica y aplicación con alto grado de perfección y rendimiento que suponen una especial dedicación y delicadeza.

Se corresponden con este nivel los grupos de cotización a la Seguridad Social 5 y 8.

### NIVEL PROFESIONAL 5

### - CRITERIOS GENERALES:

Aquellos/as trabajadores/as que realicen tareas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

### - FORMACIÓ:

Tendrán una formación de titulación a nivel de Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o técnico medio o conocimientos equivalentes adquiridos en el desarrollo de su profesión.

### - CATEGORÍA:

Oficial de Laboratorio, Oficial Administrativo, Conserje, Viajante, Oficial Especialista y Oficial de Producción.

### - FUNCIONES:

- Realización de las órdenes o encargos de los Jefes y el personal técnico, siendo responsable de su ejecución y del buen uso de los equipos, dentro de su especialidad y categoría.



Dimecres, 11 de maig de 2011

---

- Tiene a su cargo alguna función vinculada a actividades de enología y elaboración, embotellado, control de calidad, mantenimiento, contabilidad, control de gestión, administración comercial, compras, planificación, logística, jurídico, recursos humanos, marketing, relaciones públicas, sistemas de información, auditoria, etc.

- Son ejemplos de estas actividades en el Grupo de Técnicos: los análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de recogida de muestras y preparación de la muestra para el análisis, recogida de datos en procesos de producción, reflejándolos en partes o plantillas según los códigos preestablecidos, lectura, anotación, vigilancia y regulación, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o de suministro de servicios generales de elaboración.

- En el Grupo Producción: conducción de máquinas autopropulsadas de elevación, carga y descarga y tareas complementarias y de ayuda a almacenes; preparación y operatoria en máquinas convencionales que comporten el autocontrol del producto elaborado; manipulación de máquinas de envasado o acondicionado.

- En el Grupo Administrativos: archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa; tareas que consistan en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad; tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc.

- En el Grupo Comerciales: realiza visitas a clientes o posibles clientes con objeto de obtener pedidos y efectuar otros trabajos propios de su cometido, como la comunicación de precios, condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

- Es quien sin tener la especialización exigida a los oficiales superiores, ejecuta los trabajos correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

- En el Grupo Producción se establecen 2 subniveles: La categoría de Oficial de Producción se asignará a los/as trabajadores/as por un periodo hasta 5 años durante el que se adquirirá la experiencia necesaria en las actividades productivas específicas propias de la empresa. Transcurrido este periodo se asignará la categoría de Oficial Especialista.

Se corresponden a este nivel el grupo de cotización a la Seguridad Social 4, 5, 6 y 9.

### NIVEL PROFESIONAL 6

#### - CRITERIOS GENERALES:

Aquellos/as trabajadores/as que realicen tareas bajo instrucciones específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente un esfuerzo físico, práctica y atención.

#### - FORMACIÓN:

Tendrán una formación de titulación a nivel de Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO).

#### - CATEGORÍAS:

Auxiliar de Laboratorio, Auxiliar Administrativo, Promotor de Ventas, Peón y Personal de Limpieza.

#### - FUNCIONES:

- De tipo técnico, subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado, sin responsabilidad técnica, siendo una ayuda para sus superiores en trabajos sencillos, que pueden tener una rápida comprobación.

- Realizar operaciones elementales administrativas y, en general, puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas, de dedicación dentro de la oficina como introducción de datos de informática, tratamiento de textos, trabajos de mecanografía, archivo, cálculo, facturación, telefonista / recepcionista sin conocimientos de idioma extranjero, etc.

- Tareas de soporte a los responsables de función de la ejecución de las tareas propias de estos, efectuando trabajos propios de la profesión, sin llegar al nivel y rendimiento de aquellos.

- La promoción de ventas, merchandising reposición de lineales y degustaciones se realiza en establecimientos comerciales sin que suponga la venta de los mismos.

Dimecres, 11 de maig de 2011

- Los auxiliares de laboratorio realizarán labores elementales de análisis, recogida de muestras, etc.
- Los peones realizarán actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de elaboración de productos, actividades de acondicionamiento o envasado con regulación y puesta a punto o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos, recuento de piezas; labores de embalaje y etiquetado de expediciones; carga, transporte, apilado y descargas manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples; tareas elementales de suministro de materiales en el proceso de producción. En ningún caso podrán tener a su cargo una máquina de embotellado, de tratamiento o de transporte, así como la conservación de la misma, involucrando en ello las pequeñas reparaciones.
- Realizar las actividades propias de la limpieza de las instalaciones, locales, maquinaria, mobiliario de oficina, material de laboratorio, utillaje y vestuario.

Se corresponden a este nivel los Grupos de Cotización a la Seguridad Social 7 y 10.

### NIVEL PROFESIONAL 7

#### - CRITERIOS GENERALES:

Aquellos/as trabajadores/as que están acogidos a alguno de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico – práctica necesaria para el desarrollo adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

#### - FORMACIÓN:

Tendrán una titulación reconocida oficialmente en el caso de Contrato en Prácticas y Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad o equivalente en el caso de Contrato de Formación.

#### - CATEGORIA:

Contrato en Prácticas, Contrato de Formación.

#### - FUNCIONES:

- Actividades de soporte en los puestos de trabajo para los que realiza la formación teórico – práctica.

Se corresponden a este nivel los grupos de cotización a la Seguridad Social establecidos según la legislación vigente.

### TABLA DE CONVERSIÓN A LA NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Categoría Anterior	Nueva Clasificación Profesional		
CATEGORÍA	NIVEL	GRUPO	CATEGORÍA
Tec. Jefe Superior	1	Técnico	Jefe Superior
Tec. Tit. Grado Superior	3	Técnico	Técnico Laboratorio /Técnico Titulado
Tec. Tit. Grado Medio	3	Técnico	Técnico Laboratorio/Técnico Titulado
Tec. Tit. Grado Inferior	4	Técnico	Técnico Especialista
Tec. No Tit. Enc. General	2	Técnico	Jefe Laboratorio
Tec. No Tit. Enc. Laboratorio	3	Técnico	Encargado Laboratorio
Tec. No Tit. Ayudante Laboratorio	5	Técnico	Oficial Laboratorio
Tec. No Tit. Aux. Laboratorio	6	Técnico	Auxiliar Laboratorio
Admin. Jefe Superior	1	Administrativo	Jefe Superior
Admin. Jefe 1ª	2	Administrativo	Jefe Área
Admin. Jefe 2ª	3	Administrativo	Jefe Sección
Admin. Oficial 1ª Superior	4	Administrativo	Oficial Superior
Admin. Oficial 1ª	5	Administrativo	Oficial Administrativo
Admin. Oficial 2ª		Eliminado	Pasó a 1ª
Admin. Aux. 1ª	6	Administrativo	Auxiliar Administrativo
Admin. Aux. 2ª (-21 años)		Eliminado	Pasó a 1ª
Admin. Aspirante	7	Administrativo	Contrato Prácticas /Formación
Comerc. Jefe Superior	1	Comercial	Jefe Superior

Dimecres, 11 de maig de 2011

Categoría Anterior	Nueva Clasificación Profesional		
CATEGORÍA	NIVEL	GRUPO	CATEGORÍA
Comerc. Jefe de Ventas	2	Comercial	Jefe Ventas
	3	Comercial	Jefe de Delegación
Comerc. Inspector de Ventas	4	Comercial	Supervisor de Ventas
Comerc. Corredor de Plaza	5	Comercial	Viajante
Comerc. Viajante	5	Comercial	Viajante
	6	Comercial	Promotor Ventas
Subalt. Conserje	5	Administrativo	Conserje (Oficial Administrativo)
Subalt. Subalterno 1ª		Eliminado	
Subalt. Subalterno 2ª		Eliminado	
Subalt. Auxiliar Subalterno		Eliminado	
Subalt. Grum		Eliminado	
Subalt. Personal de limpieza	6	Producción	Personal Limpieza (Peón)
Obreros Capataz bodega/fábrica	3	Producción	Encargado Producción
Obreros Encargado de sección	3	Producción	Encargado Producción
Obreros Oficial 1ª Superior	4	Producción	Oficial Superior
Obreros Oficial 1ª	5	Producción	Oficial Especialista
Obreros Oficial 2ª	5a	Producción	Oficial de Producción
Obreros Oficial 3ª		Eliminado	Pasó a 2ª
Obreros Peón	6	Producción	Peón

#### PRODUCTIVIDAD Y RENDIMIENTO

Art. 7.-

En las secciones de embotellado, etiquetado, y embalaje, las empresas podrán concertar con el personal afecto a dichas secciones, máximos y mínimos de producción, previa autorización administrativa pertinente.

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 8.-

Salario base de Convenio.

Se entenderá como salario base de Convenio, el que para cada categoría profesional figura en el anexo a este Convenio, correspondientes para cada año (2010, 2011 y 2012), las cantidades de los cuales resultan, una vez aplicados los incrementos que corresponda según el artículo 12 de este Convenio.

Art. 9.-

Plus Complementario.

Se entenderá como Plus Complementario, el que, para cada categoría profesional, viene explicado por el artículo 11.

Art. 10.-

Gratificaciones extraordinarias.

El importe de cada una de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, se fija en treinta días de Salario Base y Plus Complementario.

Art. 11.-

Explicación del concepto de Plus Complementario. Incrementos de los Pluses Voluntarios.

a) El Plus Complementario se explica por la supresión pactada en anteriores Convenios, del sistema de promociones económicas por antigüedad, reguladas en el art. 49 de la Ordenanza Laboral de Industrias Vinícolas, Orden 11 de junio de 1971, y en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Arbitral del Ministerio de Trabajo de 29 de marzo de 1996, así como cualquier concepto que tenga como finalidad la promoción económica del trabajador según su antigüedad en la empresa. Se considera y así se pacta, que el simple hecho de trabajar más o menos años en una empresa, no da derecho a ningún tipo de incremento de la retribución salarial.

Dimecres, 11 de maig de 2011

b) Paralelamente, se acuerda que los Pluses Voluntarios, que puedan existir en las diferentes empresas, se incrementarán en los mismos porcentajes del IPC general español real que resulten para los años 2007, 2008 y 2009 respectivamente, excepto en aquellas empresas, que tengan o pacten acuerdos diferentes con los trabajadores/as afectados/as.

El aumento inicial será el IPC general español real previsto por el Gobierno español, al inicio de cada año, regularizándose al finalizar el año de acuerdo con el aumento del IPC real.

c) Cualquier trabajador/a, que ingrese en las empresas afectadas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, no podrá reclamar ningún derecho económico en función del concepto suprimido de antigüedad de la Ordenanza Laboral y Estatuto de los Trabajadores.

d) Los valores del Plus Complementario que figuran en la tabla de salarios de este Convenio, resultan de los que tenían consolidados los/as trabajadores/as con derecho a este Plus Complementario en fecha 31.12.98, valores los de fecha 31.12.98 que se tomarán como referencia en el futuro.

Art. 12.-

Incrementos salariales.

Los incrementos salariales para el Salario Convenio (Salario Base + el Plus Complementario) son los siguientes:

Año 2010: 1%.

Año 2011: 2%.

Año 2012: 2%.

El incremento salarial previsto para los años 2010 y 2011 se aplicará en la fecha de la firma del texto íntegro del nuevo convenio colectivo, siendo efectivos en la nómina del mes de abril de 2011.

Asimismo, en la nómina del mes de abril se abonarán los atrasos correspondientes desde el 1 de enero de 2010.

El 1 de enero de 2012 se aplicará el incremento salarial previsto para 2012. Asimismo, dentro del primer trimestre de 2012, siempre y cuando ya exista una pérdida salarial por desviación de los incrementos de tablas de los años 2010 y 2011 en relación a los IPC reales anuales correspondientes, se abonará una cantidad no consolidable y extraordinaria de un punto porcentual sobre las tablas vigentes en concepto de anticipo de la paga indicada en el párrafo siguiente.

En el primer trimestre de 2013 se abonará una paga única, no consolidable y extraordinaria, que compensará la pérdida salarial en tablas provocada por la posible desviación final que se haya producido durante la vigencia del convenio entre los incrementos porcentuales pactados y el IPC real correspondiente. En cualquier caso esta paga sólo compensará la desviación indicada hasta dos puntos porcentuales. Los puntos porcentuales resultantes de acuerdo con lo que se ha establecido se aplicarán sobre las tablas de convenio de los trabajadores, previa regularización con el anticipo abonado en el primer trimestre de 2012, para obtener el importe de la paga.

Será imprescindible para cobrar esta paga haber estado de alta o asimilado a alta en las empresas durante los tres años de vigencia del convenio y no haber disfrutado durante estos años de incrementos salariales superiores a los pactados en las tablas del convenio que ya hayan compensado esta desviación salarial.

Art. 13.-

Plus de nocturnidad y penosidad.

Se establece un Plus de nocturnidad para los trabajos efectuados entre las 22 y las 6 horas de la mañana, por un importe de 35% del salario hora, en cuya determinación deberán tenerse en cuenta todos los conceptos salariales.

En el supuesto que el Comité de Seguridad y Salud Laboral, por mutuo acuerdo, o la autoridad laboral, determinasen una situación de peligrosidad o penosidad, se compensará con un plus del 10% del salario hasta el momento en que se elimine dicha situación.

Art. 14.-

Pérdida de moneda.

El conductor y su ayudante, cuando manipulen dinero para cobro de facturas, no serán responsables por las cantidades que por error involuntario falten del total percibido.

Dimecres, 11 de maig de 2011

### INDEMNIZACIÓN POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO

Art. 15.-

En caso de baja por enfermedad común, profesional o accidente que sea de trabajo o no, el trabajador/a recibirá, desde el primer día, el 100% de las retribuciones, hasta dieciocho meses. En caso de accidente no laboral, éste periodo se reducirá a 12 meses cuando la causa sea la práctica de deportes y actividades de riesgo, intencionadamente, o por actos dolorosos, criminales o notoriamente peligrosos.

El trabajador/a, a petición de la empresa, se obliga a autorizar y facilitar su revisión de situación de I.T. a los doce meses a los efectos de clasificación de la correspondiente invalidez.

### PAGO DE SALARIOS

Art. 16.-

La liquidación y el pago de los salarios se hará puntualmente y documentalmente, en la fecha y lugar convenidos, conforme a uso y costumbres.

El período de tiempo al que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares, no podrá exceder de un mes.

El trabajador/a, y con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado.

### CESE Y PREAVISO

Art. 17.-

El personal que desee cesar su servicio en la empresa, y la empresa que quiera prescindir de los servicios del personal, tendrán que darse respectivamente, los siguientes plazos de preaviso:

Peones: ocho días.

Jefes y Conductores: un mes.

Resto del personal: quince días.

El incumplimiento de los plazos de preaviso, comportará, la pérdida o incremento, según se trate de incumplimiento por parte del trabajador/a o de la empresa, de un cinco por ciento, por cada día que falte hasta completar el que corresponda, sobre la liquidación de las partes proporcionales devengadas.

### JORNADA DE TRABAJO

Art. 18.-

1) La jornada de trabajo anual durante la vigencia del convenio será de 1792 horas de trabajo efectivo.

2) El trabajo se realizará de lunes a viernes como norma general, sin perjuicio de lo que se dirá a continuación sobre la distribución irregular de la jornada y de casos justificados y excepcionales.

3) Para hacer frente a las necesidades productivas las empresas podrán distribuir irregularmente la jornada anual de trabajo prevista en este convenio de acuerdo con los siguientes criterios y sin perjuicio de los acuerdos a que se llegue con la representación legal o sindical de los trabajadores:

- La empresa podrá disponer de hasta un máximo de 80 horas al año de trabajo efectivo de cada trabajador.

- Esta disposición consistirá en aumentar la jornada diaria de trabajo, respetando en cualquier caso el descanso necesario de 12 horas entre jornadas previsto en el Estatuto de los Trabajadores, de manera que las horas que se hagan de más por encima del horario previsto darán derecho a un descanso en horas equivalente dentro del año natural que se acumulará preferentemente en jornadas enteras los lunes o los viernes. También puede consistir en librar días de trabajo del calendario y recuperarlos en fechas posteriores o viceversa.

Dimecres, 11 de maig de 2011

- La distribución irregular de la jornada no alterará los conceptos salariales mensuales.
- La reducción de jornada o el librar un día de trabajo del calendario deberá comunicarse personalmente a cada trabajador con la máxima antelación posible y en todo caso 7 días antes, previa notificación a la representación legal de los trabajadores.
- El aumento de la jornada de trabajo o la recuperación de los días de trabajo librados del calendario deberá comunicarse personalmente a cada trabajador con la máxima antelación posible y en todo caso 9 días antes, previa notificación a los representantes legales de los trabajadores.
- Cuando el aumento de la jornada de trabajo o la recuperación de días de trabajo librados del calendario se realice en sábados, domingos o festivos, se aplicará la siguiente razón de consumo de horas de la bolsa:

Sábados 1:1,5 horas bolsa.

Festivos o Domingos 1:2 horas bolsa.

Nocturna 1:1,5 horas bolsa.

- Para la disposición del número máximo de horas previstas en este artículo (80), la empresa compensará al trabajador con un pago único anual de 350 euros al final del año natural. Si se disponen menos horas de las 80, el pago se realizará con carácter proporcional.
- El saldo final de la bolsa de horas al finalizar el año natural deberá ser 0 para cada trabajador.
- .El tiempo utilizado en el almuerzo en ningún caso se computará al efecto de la jornada laboral.
- De común acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores se podrá pactar la realización de jornada continuada en los meses de verano.

### VACACIONES

Art. 19.-

Los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar en concepto de vacaciones anuales retribuidas, de veintidós días laborables, equivalentes a treinta días naturales. De los días laborables, quince como máximo, serán realizados, de forma continuada dentro del período que va del día 1 de julio al 30 de septiembre y serán fijados de común acuerdo, entre empresa y trabajadores/as. Los restantes, se distribuirán de forma individual o colectiva, según el acuerdo a que se llegue, en cada centro de trabajo, entre empresa y trabajadores/as.

El trabajador/a, que esté en situación de IT al inicio de las vacaciones, tendrá derecho a disfrutar de las mismas, una vez esté de alta. En este caso, trabajador/a y empresa, se pondrán de acuerdo para la fijación de una fecha.

Este derecho, solamente se podrá aplicar una vez, por año, por lo que de producirse esta situación en más de una ocasión, el trabajador/a, tendrá que optar, por el período a absorber por concepto de vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo, en los casos de parto del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha diferente a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le corresponda, al finalizar el periodo de suspensión, aunque, haya acabado el año natural que corresponda.

### LICENCIAS Y PERMISOS

Art. 20.-

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Matrimonio:

Quince días naturales en caso de matrimonio o unión de hecho estable. En este último supuesto, solamente podrán beneficiarse de esta licencia una sola vez en el periodo contractual de cada empresa.

Dimecres, 11 de maig de 2011

---

### - Nacimiento de hijos/as:

Tres días en caso de nacimiento de un hijo/a. Uno de ellos no se computará a estos efectos, si el nacimiento se produce en viernes o víspera de festivo.

Cuando por estos motivos, sea preciso, hacer un desplazamiento fuera de Cataluña, este plazo será como máximo de cinco días.

En el caso de nacimiento de hijos/as, adopción, o acogida el trabajador tendrá derecho a suspender el contrato durante 13 días ininterrumpidos, que se ampliarán en el caso de que nazcan más de un hijo/a, o se adopte o se acoja más de un hijo/a, en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es acumulable a los tres días que constan en este apartado.

### - Hospitalización, enfermedad grave, accidente o muerte de familiares:

Tres días en caso de muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o derivada de relación de hecho estable. A estos efectos se entenderá también por hospitalización, cuando esta comporte la pernoctación en el hospital o bien si a la salida del mismo, el familiar necesita asistencia indicada por el facultativo correspondiente. Cuando por estos motivos, se precise, hacer un desplazamiento fuera de Cataluña, este periodo será como máximo de cinco días.

### - Intervención sin hospitalización de familiares, visitas médicas y asuntos particulares:

Un día en caso de intervención sin hospitalización, por familiares hasta el primer grado de consanguinidad.

Dieciséis horas anuales para acompañar al médico un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o por asuntos propios justificados. En todos los casos deberá justificarse debidamente y por escrito la licencia o permiso.

Adicionalmente a las dieciséis horas anuales anteriores, a partir de 2012 los trabajadores tendrán un día más por asuntos propios. En cada empresa se podrán establecer normas sobre el disfrute de este permiso previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

El tiempo necesario para la visita médica, y siempre con la correspondiente justificación.

En este supuesto se mantendrán los derechos adquiridos en aquellas empresas que tengan un sistema más favorable al trabajador/a.

### - Traslado de domicilio:

Un día para traslado de domicilio habitual.

### - Deber de carácter público:

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional, un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia, y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la presentación al trabajo debido en más de un 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa, pasar al trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en las leyes.

En el supuesto de que el trabajador/a por cumplimiento del deber o cumplimiento del cargo reciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tenga derecho en la empresa.

Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Dimecres, 11 de maig de 2011

### - Lactancia:

Los trabajadoras, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumular el tiempo del permiso en jornadas completas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre.

### - Parto:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo/a en caso de muerte de la madre.

### - Acogida y guarda legal de un menor:

Los trabajadores/as que acoja legalmente un menor de seis años podrán disfrutar de un permiso no retribuido de un máximo de dieciséis semanas de duración. Se entiende por acogida legal los casos que legalmente estén regulados ya sea de acogida simple o temporal.

Quienes por razón de guarda legal tenga a su cargo directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no realice ninguna otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, una octava parte y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, siendo el trabajador/a quien para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar, podrá adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo.

### - Adopción:

En los casos de adopción se concederán 16 horas de permiso como máximo para los trámites previos a la concesión de la adopción.

### Art. 20.2.-

Las parejas de hecho tendrán reconocidos los mismos derechos que las pareja oficiales, previa acreditación de su estatus según la normativa vigente.

### Art. 21.-

Excedencia voluntaria.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador/a si han pasado cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador/a en esta situación tendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la que ostentaba en la empresa, sin que esto implique un derecho a la reserva del puesto de trabajo concreto o función que desarrollaba en la misma.

Solicitada la reincorporación con una antelación mínima de 30 días antes de la finalización del período, el trabajador/a excedente está obligado a aceptar la primera vacante de igual o similar categoría, y asimismo, la empresa está obligada a ofrecérsela. La no aceptación del trabajador/a supone la pérdida del derecho a la reincorporación.

En el caso de Técnicos y Comerciales, la dedicación a otra empresa durante el período de excedencia está condicionada a que el trabajador/a no preste sus servicios en otra empresa del mismo sector o actividad, siendo causa de despido si se produce esta situación de concurrencia.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para el cuidado de cada hijo/a, ya sea por naturaleza, por adopción, o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento de este/a, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, y a que el referido periodo sea computable a efectos de antigüedad. Los



Dimecres, 11 de maig de 2011

---

sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso, pondrá fin al que esté disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, únicamente uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y una vez transcurrido este, la reserva se referirá a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los trabajadores/as tienen derecho a disfrutar de una excedencia de un máximo de dos años para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desarrolle actividad retribuida.

### ABSENTISMO Y FALTA DE PUNTUALIDAD

Art. 22.-

Para evitar el absentismo, las empresas podrán contratar profesionales de la medicina, ya sean médicos, ATS o similares, los cuales, estarán facultados para todo tipo de visitas médicas, incluido a domicilios particulares.

La negativa del trabajador/a a las visitas mencionadas, se calificará como falta muy grave, sin perjuicio de las sanciones que procedan.

### PREMIOS DE JUBILACIÓN

Art. 23.-

Se establecen unos premios, a los/as trabajadores/as que llevando más de quince años de antigüedad en la empresa, se jubilen anticipadamente, con las siguientes cantidades:

Jubilación a los 60 años: 20 mensualidades de salario real.

Jubilación a los 61 años: 18 mensualidades de salario real.

Jubilación a los 62 años: 15 mensualidades de salario real.

Jubilación a los 63 años: 12 mensualidades de salario real.

A los efectos de la normativa sobre externalización de pensiones, este artículo no será de aplicación para las empresas que tengan establecido o establezcan otras formas complementarias de cobertura, que como mínimo garanticen la totalidad de los importes establecidos en concepto de premios de jubilación anticipada. Estas podrán ser en forma de Planes de Pensiones u otros productos existentes en el mercado.

### CALENDARIO LABORAL

Art. 24.-

Se fijará el calendario laboral en cada empresa, a los 60 días como máximo, de su publicación definitiva y oficial en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya.

### POLÍTICA DE EMPLEO

Art. 25.-

Las empresas favorecerán la contratación de trabajadores/as minusválidos/as, según lo establecido en las disposiciones vigentes.

Para favorecer la creación de nuevos puestos de trabajo, las horas extras que se realicen de forma habitual, se procurará suprimirlas y en caso de temporada y ocasionales, las empresas procurarán al máximo, la contratación de trabajadores/as en desempleo.

El control sindical de la contratación se aplicará en base a la Ley 2/91 de 7 de enero.

Dimecres, 11 de maig de 2011

---

### Art. 26.- Horas extras.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, incluidas las horas que se dediquen a ferias y otro tipo de convenciones y/o encuentros que sean para cubrir necesidades de la empresa, se abonarán con un incremento que no será inferior al 100% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

Se exceptúan las horas de flexibilización de jornada previstas en el artículo 19 de jornada.

Las horas extras realizadas en días festivos se compensarán con tiempo de descanso, con un incremento que no será inferior al 125% del tiempo efectivamente trabajado o bien se abonarán con un incremento en la misma proporción, es decir, no inferior al 125% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral, ni por cómputo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

Se definen y crean las horas extraordinarias estructurales, como aplicación para las empresas afectadas por este Convenio. Se entenderá por horas estructurales extraordinarias, las necesarias para pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las diferentes modalidades de contratación previstas legalmente.

### Art. 27.- Jubilación obligatoria a los 65 años.

Todos los trabajadores/as afectados por este Convenio tendrán que jubilarse forzosamente al cumplir 65 años de edad, siempre y cuando se haya producido un incremento de contratación en el sector afectado por el Convenio, igual como mínimo al número de trabajadores/as que se hayan tenido que jubilar forzosamente. Se entiende a los efectos de este cómputo, que un trabajador se jubila forzosamente, cuando al llegar a los 65 años, quiere continuar trabajando en la empresa y por tanto se le debe aplicar esta norma del Convenio.

Los trabajadores/as podrán acogerse a la jubilación a tiempo parcial con contrato de sustitución, según la normativa vigente de aplicación, en los siguientes términos:

La empresa compensará el 15% o 25% del salario y la Seguridad Social el 75% o el 85% de la base reguladora, según el cumplimiento de las condiciones establecidas en la ley.

Para los contratos de sustitución tendrán preferencia los trabajadores/as con contrato temporal.

El trabajador/a interesado/a deberá solicitarlo por escrito a la dirección de la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha en la que se quiera acceder a la situación de jubilación parcial.

En cualquier caso, el trabajador jubilado parcialmente, se le asignarán funciones de acuerdo con su categoría y experiencias profesionales.

### Art. 28.- Becas para estudios de los hijos de los trabajadores/as.

Se recomienda a las empresas que procuren establecer un sistema para que los hijos/as de los trabajadores/as afectados por este Convenio, tengan ayudas por motivo de estudios.

### Art. 29.- Comisión de Formación Profesional.

Se formará una Comisión Mixta Paritaria de Formación Profesional, con el objetivo de analizar las medidas necesarias para promover e incentivar la formación profesional de los trabajadores/as del sector.

Dimecres, 11 de maig de 2011

---

### DERECHOS SINDICALES

#### Art. 30.-

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, podrán plantear modificaciones en la clasificación profesional de los trabajadores/as, que podrán someter a la Comisión Mixta Paritaria. En caso de no existir acuerdo, se resolverá por la autoridad laboral.

A nivel de cada empresa, podrá pactarse la acumulación de horas por parte de alguno de los/as representantes de los trabajadores/as, previa presentación de un plan de actuaciones a realizar por el mismo, en la forma y condiciones que en cada caso se acuerden.

#### Art. 31.-

Salud Laboral.

Se aplicará la normativa sobre seguridad social, salud laboral y formación continua contemplada en el acuerdo firmado por el Fomento del Trabajo - UGT - CCOO, adaptándolo a las circunstancias de las empresas de este Convenio, así como la normativa contemplada en la Ley y en el Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales y los Reglamentos que desarrollan la misma.

Las empresas tendrán la obligación de realizar una revisión médica anual a cada trabajador/a.

#### Art. 32.-

Las trabajadoras embarazadas tendrán preferencia en aquellos puestos de trabajo que no sean tan pesados para su estado de embarazo.

#### Art. 33.-

Las empresas apoyarán la iniciativa de creación de un economato laboral.

#### Art. 34.-

Las empresas y trabajadores/as acogidos/as a este Convenio se registrarán mediante el acuerdo interprofesional firmado por UGT, CCOO y Foment del Treball en todo lo que se refiera a mediación y arbitraje en el contexto de este convenio de aquello que disponen los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 35.-

La Comisión Mixta Paritaria entenderá en todas aquéllas materias propias del trabajo como son:

Innovación tecnológica, nueva aplicación de métodos de trabajo y rendimiento, ritmos de producción.

#### Art. 36.-

Mesa Sectorial de debate de Vinos.

Se acuerda crear una Mesa Sectorial paralela a la del Convenio, con el objetivo de conocer y debatir el desarrollo del sector, con participación de empresarios/as, sindicatos y proponiendo la participación de la Administración.

#### Art. 37.-

Cláusula de inaplicación salarial.

Aquellas empresas que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se encuentren en situación económica de pérdidas sustanciales, de tal forma que la aplicación del régimen salarial contemplado en el presente Convenio pudiera perjudicar gravemente su estabilidad económica, podrán, una vez reconocida y constatada aquella situación por las partes firmantes de este Convenio, desvinculándose, en la forma y manera que se señala en esta cláusula, del régimen salarial pactado en el presente Convenio con la condición prioritaria de garantizar así el mantenimiento de los actuales niveles de trabajo en la empresa.

Dimecres, 11 de maig de 2011

El procedimiento para esto será el siguiente:

1º.- Las empresas que quieran acogerse a la cláusula de NO vinculación salarial, tendrán que comunicarlo a la Comisión Paritaria del Convenio dentro del mes siguiente a la publicación del mismo en el BOP (si es Convenio provincial o interprovincial. En este último caso el plazo cuenta desde la publicación en el BOP de su provincia), en el DOGC (si es de ámbito autonómico) o en BOE (si es de ámbito estatal).

2º.- En la empresa tendrá que existir la figura del representante legal de los trabajadores/as, o sea, Delegados/as de Personal, Comités de Empresa o Delegados/as Sindicales. En el caso de empresas de menos de seis trabajadores/as se requerirá el acuerdo unánime de todos ellos tomado en Asamblea convocada al efecto.

3º.- Les empresas tendrán que entregar a la representación legal de los trabajadores/as y a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo la documentación acreditativa de la situación que motiva la necesidad de la no vinculación.

4º.- En esta documentación tendrá que constar, como mínimo, los Balances y Cuentas de Resultados auditados de los últimos cinco años, así como las provisiones anuales, cartera de pedidos, situación financiera y Plan de Viabilidad y futuro de la empresa de aplicarse la medida solicitada.

5º.- Una vez constatada la situación de la empresa, la Comisión Paritaria, por mayoría absoluta, acordará la aplicación cuantitativa de la presente cláusula de no vinculación, o sea, el régimen salarial a aplicar en la mencionada empresa.

6º.- En los casos de disconformidad en la Comisión Paritaria, que intentará llegar a un acuerdo en diez días, ambas partes se someterán a los trámites de mediación y/o arbitraje del TLC.

7º.- Los acuerdos en estas empresas tendrán que hacer constar el régimen salarial que no sería aplicado y las formas y plazos de recuperación. En cualquier caso, y sean cuales sean los plazos de recuperación que se pacten, las tablas salariales para el siguiente año se calcularán con el incremento salarial establecido en Convenio para el presente año, aplicado, por lo que estas empresas suscribirán automáticamente las tablas que en este momento están en vigor.

8º.- La aplicación de esta cláusula supondrá el mantenimiento de la totalidad de la plantilla de la empresa durante la vigencia del Convenio. Caso de no respetarse este punto la empresa estaría obligada a aplicar el régimen salarial del Convenio desde el primer día de entrada en vigor del mismo.

Art. 38.-

Seguro de muerte por accidente e incapacidad permanente absoluta por accidente.

Las empresas contratarán un seguro para sus trabajadores/as que cubra las circunstancias derivadas de muerte y/o por incapacidad permanente absoluta, derivadas de accidente no laboral, en cantidad de treinta mil euros.

Cuando las mismas circunstancias sean derivadas de un accidente laboral o enfermedad profesional, la cantidad será de treinta y cinco mil euros.

Art. 39.-

Período de prueba.

Se fija como período de prueba para los trabajadores/as afectados/as por este Convenio el siguiente:

Técnicos titulados: 6 meses.

Personal comercial: 4 meses.

Técnicos no titulados: 3 meses.

Personal administrativo: 2 meses.

Resto de personal: un mes.

Art. 40.-

Régimen disciplinario.

Se acuerda establecer el régimen disciplinario fijado por el Convenio Arbitral del Ministerio del Trabajo, sobre derogación de la Ordenanza Laboral de Industrias Vinícolas que tiene el siguiente redactado:

Dimecres, 11 de maig de 2011

Principios de ordenación:

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

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

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

En el plazo de 6 meses la comisión paritaria determinará la graduación de las sanciones que afecten al punto nº 6 de este artículo 40.

Graduación de las faltas:

- Se consideran faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a 20 minutos.
- b) La no asistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con antelación previa debido a la no asistencia al trabajo por causa injustificada, a menos que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que esto no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, caso en que podrá ser clasificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

- Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida al trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total hasta 40 minutos.
- b) La no asistencia injustificada al trabajo de 2 o 4 días durante el período de un mes.

Dimecres, 11 de maig de 2011

---

- c) La dificultad, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
  - d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo que se mencionará en el párrafo del siguiente apartado.
  - e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los riesgos y controles de entrada y salida al trabajo.
  - f) La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, a menos que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o que comportasen riesgo de accidente para las personas, en cualquier caso serán consideradas como faltas muy graves.
  - g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de esto se hubiera derivado un perjuicio grave a la empresa.
  - h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como trabajar con útiles, herramientas, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para uso ajeno a los trabajos encomendados, inclusive fuera de la jornada laboral.
  - i) La violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.
  - j) La embriaguez habitual en el trabajo.
  - k) La falta de higiene personal cuando puede afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
  - l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no derivare en perjuicio grave para las personas o las cosas.
  - ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
  - m) Las ofensas de palabras profanas o de obra cometida contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no supongan acusada gravedad.
  - n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) o e) del presente artículo.
  - o) La reincidencia en la realización de 5 faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción.
- Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o la salida del trabajo en 10 ocasiones durante 6 meses o en 20 durante un año.
  - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternados en un período de un mes.
  - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
  - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
  - e) La violación de secretos de obligada reserva que produzca graves perjuicios para la empresa.
  - f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento laboral.
  - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
  - h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.
  - i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

Dimecres, 11 de maig de 2011

- j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad ejercida por quienes desarrollen funciones de mando.
- l) El abuso sexual.
- ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- m) La reincidencia o reiteración en la realización de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el/la trabajador/a hubiere sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aunque de diferente naturaleza, durante el período de un año.

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

Sanciones:

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad diferente durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Les anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones pudieren constar en los expedientes personales quedaran canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Art. 41.-

Contrataciones empresas de trabajo temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio podrán contratar trabajadores/as con empresas de trabajo temporal (ETT) según la normativa de aplicación para este tipo de contrataciones siempre que no se excedan las siguientes referencias:

Plantilla de la empresa:

- De uno a diez trabajadores/as: un trabajador/a de ETT.
- De once a veinte trabajadores/as: dos trabajadores/as ETT.
- De veintiuno a cincuenta trabajadores/as: 15% de trabajadores/as ETT.
- Más de cincuenta trabajadores/as: 10% de trabajadores/as ETT.

En todos los casos se garantizará que todos los trabajadores/as contratados/as por ETT perciban el salario que en este Convenio se establece según su categoría.

Art. 42.-

Extinción de contrato.

Despido colectivo y por causas objetivas.

Se conviene que además de las medidas previstas en el artículo 19 del presente Convenio para los aumentos de actividad durante las épocas del año determinadas, la constante evolución económica del sector hace necesario también mejorar la capacidad profesional de los/as trabajadores/as mediante la formación continuada y la aplicación del II ANFC en el sector.

Durante la vigencia del presente Convenio y sin perjuicio de la utilización coyuntural de la contratación temporal en los casos legalmente previstos, las empresas procurarán seguir la política de contratación por tiempo indefinido, especialmente mediante la progresiva conversión a su finalización de los actuales contratos de duración determinada en otros de tiempo indefinido.

Dimecres, 11 de maig de 2011

Los resultados de este período servirán de referencia para la prórroga de este acuerdo.

En efecto, para preservar la viabilidad de la empresa, puede ser necesario en un determinado momento, adaptar el nivel de personal a las necesidades de una economía en continua evolución. Es por esto que a las nuevas contrataciones con carácter indefinido les será de aplicación las precisiones siguientes:

Cuando, se produzca cualquiera de las circunstancias que se mencionan a continuación, sus efectos serán los fijados en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores. El plazo de preaviso será de 30 días computados desde la entrega de la comunicación personal al trabajador/a afectado hasta la extinción del contrato de trabajo, entregándose copia de la comunicación al representante legal de los trabajadores/as para su conocimiento. En aquellas empresas en las que no haya representante legal, esta comunicación con carácter previo, se entregará a la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Mixta Paritaria hará un seguimiento de los resultados de la aplicación práctica de este artículo que servirá de referencia para la prórroga de este acuerdo.

### a) Circunstancias por causas económicas:

Cuando se dé en una empresa una reducción de la facturación y esto implique la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo.

Para la comprobación de los hechos anteriores, las empresas tendrán que entregar los datos exigidos por el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, del período correspondiente, conjuntamente con los datos de los últimos tres años y en el caso de empresas pertenecientes a un grupo empresarial, los datos serán los correspondientes al grupo.

### b) Circunstancias por causas técnicas, organizativas y de producción:

Cuando se produzcan inversiones en maquinaria, o en instalaciones técnicas o informáticas y en general, cuando se produzcan inversiones en cualquier sector de la actividad de la empresa, que comporten la sustitución de procesos manuales o semimanuales, previo siempre un estudio de recolocación y cuando esto implique la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo.

Cuando se produzca una redefinición de procesos, o procedimientos, así como la simplificación de procedimientos administrativos, en cualquier área o sección de la empresa, que impliquen la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo.

Cuando se produzca una subcontratación de procesos o procedimientos de cualquier área o servicio de la empresa, excepto de la actividad principal de la misma y con una duración mínima de un año. Las empresas en este caso procurarán que los/as trabajadores/as afectados/as puedan ser incorporados a las empresas subcontratadas.

Cuando se produzca una redefinición de mercados que comporte una reestructuración del personal comercial, previo siempre un estudio de recolocación.

En todas las circunstancias antes mencionadas (párrafos a y b anteriores) con carácter previo, caso de no haber representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa afectada, se entregarán a la Comisión Mixta del Convenio, los datos correspondientes a los dos últimos años.

Asimismo, para aquellos trabajadores/as a los que se les rescinda el contrato por cualquiera de las circunstancias antes mencionadas, se creará una bolsa de trabajo, de una duración de dos años desde el momento de la rescisión, para la posible readmisión en caso de cambio de las circunstancias que han obligado a la rescisión.

## FORMACIÓN

### Art. 44.-

Los cursos de formación profesional propuestos por la empresa, se seguirán de forma voluntaria por los/as trabajadores/as, compensándose las horas que se dediquen fuera de la jornada de trabajo.



Dimecres, 11 de maig de 2011

---

Art. 45.-

Se recomienda a las empresas afectadas por este convenio que procuren ofrecer ayudas a los/as trabajadores/as que siguen cursos de formación reglada, siempre y cuando y a criterio de la empresa, se considere que estos cursos están relacionados con el puesto de trabajo o con un puesto de promoción realizable.

MINUSVALÍAS

Art. 46.-

En el caso de que un/a trabajador/a en alta en la empresa sufra una minusvalía sobrevenida, que le imposibilite seguir en su puesto de trabajo, las empresas ofrecerán un nuevo puesto de trabajo y categoría en caso de que exista una vacante adecuada a las circunstancias del trabajador/a, quien en este caso podrá compatibilizar el trabajo con la incapacidad permanente total por su anterior trabajo habitual. En caso de no haber vacante en el momento del reconocimiento de la incapacidad, la persona trabajadora tendrá un derecho preferente cuando se produzca la vacante.

TRASLADOS

En los traslados que no supongan movilidad geográfica entendida según el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas negociarán con los representantes de los/as trabajadores/as la compensación de las consecuencias de los mismos.

COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Art. 47.-

Este Convenio ha sido firmado entre la Patronal AVC y los Sindicatos UGT y SITIV-USOC.

La Comisión Mixta Paritaria, para la interpretación y vigilancia del Convenio, estará formada por 3 miembros por cada parte (social y empresarial).

Las partes podrán asistir con sus asesores.

Disposición Transitoria primera.-

A efectos de la compensación económica pactada en el apartado g) del artículo 18, en el cómputo de horas de flexibilidad de 2011 no se incluirán las pactadas en los calendarios laborales vigentes en la fecha de la firma de este convenio.

Disposición Transitoria segunda.-

Durante la vigencia de este convenio el contenido del artículo 11.b quedará sin efecto.

Disposición final.-

Este convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación oficial, sin perjuicio de lo previsto en el art. 12.

*Continúa en la página siguiente*

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 11 de maig de 2011

TABLA SALARIAL 2010

Nivel	Grupo Técnico	Grupo Administrativo	Grupo Comercial	Grupo Producción	Salario Base
1	Jefe Superior	Jefe Superior	Jefe Superior	-	2.118,86
2	Jefe Laboratorio	Jefe de Área	Jefe de Ventas	-	1.883,43
3	Encargado laboratorio	Jefe de sección	Jefe de Delegación	Encargado Producción	1.589,14
	Técnico Laboratorio	Técnico Titulado			
4	Técnico Especialista	Oficial Superior	Supervisor de Ventas	Oficial Superior	1.424,35
5	Oficial Laboratorio	Oficial administrativo	Viajante	Oficial Especialista	1.273,67
5a		Conserje		Oficial Producción	1.206,57
6	Auxiliar de Laboratorio	Auxiliar Administrativo	Promotor de Ventas	Peón	1.135,95
				Personal de Limpieza	
7	Contrato Prácticas	Contrato Prácticas	Contrato Prácticas	Contrato Prácticas	-
	Contrato Formación	Contrato Formación	Contrato Formación	Contrato Formación	

TABLA DE PLUSAS COMPLEMENTARIOS 2010

NIVEL	CLASIFICACIÓN	ANTIG. 0%	ANTIG. 5%	ANTIG. 10%	ANTIG. 15%	ANTIG. 20%	ANTIG. 30%	ANTIG. 40%	ANTIG. 50%	ANTIG. 60%
		SALARIO BASE	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.
<b>GRUPO TÉCNICOS</b>										
1	Jefe superior	2.118,86	47,63	95,25	142,88	190,50	285,75	381,01	476,26	571,51
2	Jefe Laboratorio	1.883,43	41,07	82,14	123,20	164,27	246,41	328,55	410,68	492,82
3	Técnico Laboratorio	1.589,15	46,04	92,06	138,09	184,13	276,19	368,25	460,32	552,38
3	Técnico Laboratorio	1.589,15	45,00	90,00	135,01	180,01	270,01	360,02	450,02	540,02
3	Encargado Laboratorio	1.589,15	38,45	76,91	115,36	153,81	230,72	307,62	384,53	461,44
4	Técnico Especialista	1.424,35	39,60	79,21	118,81	158,42	237,63	316,84	396,05	475,26
5	Oficial Laboratorio	1.273,67	31,29	62,56	93,85	125,13	187,69	250,26	312,82	375,39
6	Auxiliar Laboratorio	1.135,95	28,13	56,28	84,41	112,55	168,83	225,10	281,38	337,66
<b>GRUPO ADMINISTRATIVOS</b>										
1	Jefe superior	2.118,86	47,63	95,25	142,88	190,50	285,75	381,01	476,26	571,51
2	Jefe de área	1.883,43	40,95	81,90	122,85	163,80	245,71	327,62	409,51	491,41
3	Jefe de sección	1.589,15	40,77	81,55	122,32	163,09	244,65	326,20	407,74	489,29
4	Oficial superior	1.424,35	38,09	76,19	114,28	152,38	228,56	304,75	380,94	457,12
5	Oficial administrativo	1.273,67	35,14	70,27	105,42	140,56	210,84	281,11	351,39	421,68
5	Conserje	1.273,67	30,24	60,47	90,70	120,93	181,41	241,87	302,34	362,80
6	Auxiliar Administrativo	1.135,95	28,29	56,58	84,87	113,16	169,74	226,32	282,90	339,48
7	Prácticas / formación	-	-	-	-	-	-	-	-	-

CVE-Núm. de registre: 062011002099

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 11 de maig de 2011

NIVEL	CLASIFICACIÓN	ANTIG. 0%	ANTIG. 5%	ANTIG. 10%	ANTIG. 15%	ANTIG. 20%	ANTIG. 30%	ANTIG. 40%	ANTIG. 50%	ANTIG. 60%
		SALARIO BASE	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.
	Auxiliar Administrativo (hasta 2006 Auxiliar de 2ª)	0,00	24,21	48,41	72,63	96,83	145,24	193,66	242,08	290,49
<b>GRUPO COMERCIALES</b>										
1	Jefe superior	2.118,86	47,63	95,25	142,88	190,50	285,75	381,01	476,26	571,51
2	Jefe de ventas	1.883,43	40,95	81,90	122,85	163,80	245,71	327,62	409,51	491,41
3	Jefe de Delegación	1.589,14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4	Supervisor de ventas	1.424,35	35,33	70,67	106,00	141,34	212,01	282,67	353,34	424,02
5	Viajante	1.273,67	35,14	70,27	105,42	140,56	210,84	281,11	351,39	421,68
5	Viajante	1.273,67	35,14	70,27	105,42	140,56	210,84	281,11	351,39	421,68
6	Promotor de ventas	1.135,95	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>GRUPO OBREROS</b>										
3	Encargado de producción	1.589,15	33,43	66,87	100,30	133,73	200,60	267,47	334,33	401,20
3	Encargado de producción	1.589,15	32,90	65,82	98,72	131,63	197,45	263,27	329,09	394,90
4	Oficial superior	1.424,35	32,90	65,82	98,72	131,63	197,45	263,27	329,09	394,90
5	Oficial especialista	1.273,67	32,90	65,82	98,72	131,63	197,45	263,27	329,09	394,90
5a	Oficial de producción	1.206,57	31,54	63,06	94,61	126,15	189,21	252,28	315,35	378,42
6	Peón	1.135,95	28,90	57,80	86,70	115,60	173,41	231,21	289,01	346,80
6	Personal limpieza (peón)	1.135,95	22,62	45,23	67,85	90,47	135,70	180,93	226,16	271,40

TABLA SALARIAL 2011

Nivel	Grupo Técnico	Grupo Administrativo	Grupo Comercial	Grupo Producción	Salario Base
1	Jefe Superior	Jefe Superior	Jefe Superior	-	2.161,24
2	Jefe Laboratorio	Jefe de Área	Jefe de Ventas	-	1.921,10
3	Encargado laboratorio	Jefe de sección Técnico Titulado	Jefe de Delegación	Encargado Producción	1.620,93
4	Técnico Especialista	Oficial Superior	Supervisor de Ventas	Oficial Superior	1.452,83
5	Oficial Laboratorio	Oficial administrativo	Viajante	Oficial Especialista	1.299,14
5a		Conserje		Oficial Producción	1.230,71
6	Auxiliar de Laboratorio	Auxiliar Administrativo	Promotor de Ventas	Peón Personal de Limpieza	1.158,66
7	Contrato Prácticas	Contrato Prácticas	Contrato Prácticas	Contrato Prácticas	-
	Contrato Formación	Contrato Formación	Contrato Formación	Contrato Formación	

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 11 de maig de 2011

TABLA DE PLUSES COMPLEMENTARIOS 2011

NIVEL	CLASIFICACIÓN	ANTIG. 0% SALARIO BASE	ANTIG. 5% PLUS COMPL.	ANTIG. 10% PLUS COMPL.	ANTIG. 15% PLUS COMPL.	ANTIG. 20% PLUS COMPL.	ANTIG. 30% PLUS COMPL.	ANTIG. 40% PLUS COMPL.	ANTIG. 50% PLUS COMPL.	ANTIG. 60% PLUS COMPL.
<b>GRUPO TÉCNICOS</b>										
1	Jefe superior	2.161,24	48,58	97,16	145,73	194,31	291,47	388,63	485,78	582,94
2	Jefe Laboratorio	1.921,10	41,90	83,78	125,67	167,56	251,34	335,12	418,90	502,67
3	Técnico Laboratorio	1.620,93	46,96	93,90	140,86	187,81	281,71	375,62	469,52	563,43
3	Técnico Laboratorio	1.620,93	45,90	91,80	137,71	183,61	275,41	367,22	459,02	550,82
3	Encargado Laboratorio	1.620,93	39,22	78,44	117,67	156,89	235,33	313,77	392,22	470,66
4	Técnico Especialista	1.452,83	40,40	80,79	121,19	161,59	242,38	323,18	403,97	484,76
5	Oficial Laboratorio	1.299,14	31,92	63,82	95,73	127,63	191,45	255,26	319,07	382,89
6	Auxiliar Laboratorio	1.158,66	28,69	57,40	86,10	114,80	172,20	229,61	287,01	344,41
<b>GRUPO ADMINISTRATIVOS</b>										
1	Jefe superior	2.161,24	48,58	97,16	145,73	194,31	291,47	388,63	485,78	582,94
2	Jefe de área	1.921,10	41,77	83,53	125,31	167,08	250,62	334,17	417,70	501,24
3	Jefe de sección	1.620,93	41,58	83,19	124,77	166,35	249,54	332,72	415,89	499,08
4	Oficial superior	1.452,83	38,86	77,71	116,57	155,42	233,14	310,84	388,55	466,27
5	Oficial administrativo	1.299,14	35,84	71,68	107,53	143,37	215,05	286,74	358,42	430,11
5	Conserje	1.299,14	30,84	61,68	92,52	123,35	185,04	246,71	308,38	370,06
6	Auxiliar Administrativo	1.158,66	28,86	57,71	86,57	115,42	173,13	230,84	288,55	346,27
7	Prácticas / formación	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Auxiliar Administrativo (hasta 2006 Auxiliar de 2ª)	0,00	24,69	49,38	74,08	98,77	148,15	197,53	246,92	296,30
<b>GRUPO COMERCIALES</b>										
1	Jefe superior	2.161,24	48,58	97,16	145,73	194,31	291,47	388,63	485,78	582,94
2	Jefe de ventas	1.921,10	41,77	83,53	125,31	167,08	250,62	334,17	417,70	501,24
3	Jefe de Delegación	1.620,93	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4	Supervisor de ventas	1.452,83	36,04	72,08	108,12	144,17	216,25	288,33	360,41	432,50
5	Viajante	1.299,14	35,84	71,68	107,53	143,37	215,05	286,74	358,42	430,11
5	Viajante	1.299,14	35,84	71,68	107,53	143,37	215,05	286,74	358,42	430,11
6	Promotor de ventas	1.158,66	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>GRUPO OBREROS</b>										
3	Encargado de producción	1.620,93	34,10	68,20	102,31	136,41	204,61	272,82	341,02	409,22
3	Encargado de producción	1.620,93	33,56	67,13	100,69	134,26	201,40	268,53	335,67	402,79
4	Oficial superior	1.452,83	33,56	67,13	100,69	134,26	201,40	268,53	335,67	402,79
5	Oficial especialista	1.299,14	33,56	67,13	100,69	134,26	201,40	268,53	335,67	402,79

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 11 de maig de 2011

NIVEL	CLASIFICACIÓN	ANTIG. 0%	ANTIG. 5%	ANTIG. 10%	ANTIG. 15%	ANTIG. 20%	ANTIG. 30%	ANTIG. 40%	ANTIG. 50%	ANTIG. 60%
		SALARIO BASE	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.
5a	Oficial de producción	1.230,71	32,17	64,33	96,50	128,67	193,00	257,33	321,66	385,99
6	Peón	1.158,66	29,48	58,96	88,44	117,91	176,87	235,83	294,79	353,74
6	Personal limpieza (peón)	1.158,66	23,07	46,14	69,21	92,28	138,41	184,55	230,68	276,83

TABLA SALARIAL 2012

Nivel	Grupo Técnico	Grupo Administrativo	Grupo Comercial	Grupo Producción	Salario Base
1	Jefe Superior	Jefe Superior	Jefe Superior	-	2.204,46
2	Jefe Laboratorio	Jefe de Área	Jefe de Ventas	-	1.959,52
3	Encargado laboratorio	Jefe de sección	Jefe de Delegación	Encargado Producción	1.653,35
	Técnico Laboratorio	Técnico Titulado			
4	Técnico Especialista	Oficial Superior	Supervisor de Ventas	Oficial Superior	1.481,89
5	Oficial Laboratorio	Oficial administrativo	Viajante	Oficial Especialista	1.325,12
5a		Conserje		Oficial Producción	1.255,32
6	Auxiliar de Laboratorio	Auxiliar Administrativo	Promotor de Ventas	Peón	1.181,84
				Personal de Limpieza	
7	Contrato Prácticas	Contrato Prácticas	Contrato Prácticas	Contrato Prácticas	-
	Contrato Formación	Contrato Formación	Contrato Formación	Contrato Formación	

TABLA DE PLUSES COMPLEMENTARIOS 2012

NIVEL	CLASIFICACIÓN	ANTIG. 0%	ANTIG. 5%	ANTIG. 10%	ANTIG. 15%	ANTIG. 20%	ANTIG. 30%	ANTIG. 40%	ANTIG. 50%	ANTIG. 60%
		SALARIO BASE	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.
<b>GRUPO TÉCNICOS</b>										
1	Jefe superior	2.204,46	49,55	99,10	148,65	198,20	297,30	396,40	495,50	594,60
2	Jefe Laboratorio	1.959,52	42,73	85,45	128,18	170,91	256,36	341,82	427,27	512,73
3	Técnico Laboratorio	1.653,35	47,90	95,78	143,67	191,57	287,35	383,13	478,91	574,70
3	Técnico Laboratorio	1.653,35	46,82	93,64	140,46	187,28	280,92	374,56	468,20	561,83
3	Encargado Laboratorio	1.653,35	40,01	80,01	120,02	160,03	240,04	320,05	400,07	480,08
4	Técnico Especialista	1.481,89	41,20	82,41	123,61	164,82	247,23	329,64	412,05	494,46
5	Oficial Laboratorio	1.325,12	32,55	65,09	97,64	130,18	195,28	260,37	325,45	390,55
6	Auxiliar Laboratorio	1.181,84	29,27	58,55	87,82	117,10	175,65	234,20	292,75	351,30
<b>GRUPO ADMINISTRATIVOS</b>										
1	Jefe superior	2.204,46	49,55	99,10	148,65	198,20	297,30	396,40	495,50	594,60
2	Jefe de área	1.959,52	42,61	85,20	127,82	170,42	255,63	340,85	426,06	511,26

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 11 de maig de 2011

NIVEL	CLASIFICACIÓN	ANTIG. 0%	ANTIG. 5%	ANTIG. 10%	ANTIG. 15%	ANTIG. 20%	ANTIG. 30%	ANTIG. 40%	ANTIG. 50%	ANTIG. 60%
		SALARIO BASE	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.	PLUS COMPL.
3	Jefe de sección	1.653,35	42,42	84,85	127,26	169,68	254,53	339,38	424,21	509,06
4	Oficial superior	1.481,89	39,63	79,27	118,90	158,53	237,80	317,06	396,33	475,59
5	Oficial administrativo	1.325,12	36,56	73,11	109,68	146,24	219,35	292,47	365,58	438,71
5	Conserje	1.325,12	31,46	62,91	94,37	125,82	188,74	251,64	314,55	377,46
6	Auxiliar Administrativo	1.181,84	29,43	58,87	88,30	117,73	176,60	235,46	294,33	353,19
7	Prácticas / formación	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Auxiliar Administrativo (hasta 2006 Auxiliar de 2ª)	0,00	25,19	50,37	75,56	100,74	151,11	201,48	251,86	302,22
<b>GRUPO COMERCIALES</b>										
1	Jefe superior	2.204,46	49,55	99,10	148,65	198,20	297,30	396,40	495,50	594,60
2	Jefe de ventas	1.959,52	42,61	85,20	127,82	170,42	255,63	340,85	426,06	511,26
3	Jefe de Delegación	1.653,34	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4	Supervisor de ventas	1.481,89	36,76	73,52	110,28	147,05	220,57	294,09	367,61	441,15
5	Viajante	1.325,12	36,56	73,11	109,68	146,24	219,35	292,47	365,58	438,71
5	Viajante	1.325,12	36,56	73,11	109,68	146,24	219,35	292,47	365,58	438,71
6	Promotor de ventas	1.181,84	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>GRUPO OBREROS</b>										
3	Encargado de producción	1.653,35	34,78	69,57	104,35	139,14	208,70	278,27	347,84	417,41
3	Encargado de producción	1.653,35	34,23	68,47	102,71	136,95	205,42	273,91	342,38	410,85
4	Oficial superior	1.481,89	34,23	68,47	102,71	136,95	205,42	273,91	342,38	410,85
5	Oficial especialista	1.325,12	34,23	68,47	102,71	136,95	205,42	273,91	342,38	410,85
5a	Oficial de producción	1.255,32	32,81	65,61	98,43	131,24	196,86	262,47	328,09	393,71
6	Peón	1.181,84	30,07	60,14	90,21	120,27	180,41	240,55	300,68	360,82
6	Personal limpieza (peón)	1.181,84	23,53	47,06	70,59	94,13	141,18	188,24	235,30	282,36

Barcelona, 4 d'abril de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès