

Dijous, 8 d'agost de 2013

CASTELLANO.

RESOLUCIÓN de 29 de julio de 2013, por la cual se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de licores de la provincia de Barcelona para los años 2012-2014 (código de convenio nº. 08001745011994)

Traducción del texto original aportada por las partes:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LICORES DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2012-2014.

Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio obliga a todas las empresas cuya actividad preferente sea la fabricación de aguardientes compuestos y licores, las cuales, por el solo hecho de serles de aplicación el presente Convenio, quedarán excluidas de la aplicación de cualquier otro convenio, sea cual fuere su ámbito de aplicación.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, estén ubicados en Barcelona y su provincia, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezca radique fuera de la misma.

No obstante, las empresas que tengan autorizado un convenio local o de empresa se registrarán por éste.

Artículo 3. Ámbito personal.

Afecta a la totalidad del personal actualmente empleado por las empresas comprendidas en este Convenio, además del que con tal carácter ingrese durante su vigencia. Quedan excluidas del mismo las personas que desempeñen funciones de alta dirección, alto consejo, gerencia u otras parecidas, de acuerdo con el artículo 3 de la Ordenanza laboral y demás disposiciones vigentes.

El personal comercial no incluido en la plantilla de la empresa no estará afectado por el Convenio.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor a la firma del mismo, independientemente de su publicación en el boletín oficial.

No obstante, en cuanto a los efectos económicos serán a partir del 1 de enero de 2012.

La duración del Convenio será de 3 años, del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2014, prorrogándose por periodos anuales, si no hubiese denuncia por alguna de las partes formulada por escrito con 3 meses de antelación a su vencimiento, o al de cualquiera de sus prórrogas.

Las conversaciones para la revisión del Convenio se iniciaran en su caso en un mes desde la fecha de su denuncia.

Una vez finalizada su vigencia el convenio seguirá siendo de aplicación hasta que se llegue a un nuevo acuerdo.

Artículo 5. Clasificación del personal.

Regirá respecto a la clasificación del personal afectado por este Convenio lo establecido por la Ordenanza laboral de industrias vinícolas, con la excepción del grupo de subalternos y el genérico de obreros, dado que su cometido no requiere especialización ni conocimientos específicos determinados, por lo que esta clasificación resulta meramente enunciativa con respecto a la tarea asignada a cada nivel. Teniendo en cuenta que este laudo está impugnado ante los tribunales, las partes acuerdan someterlo a lo que resulte finalmente de este juicio y en caso de anularse la validez del laudo, se estará a lo que resulte de la sentencia.

Dijous, 8 d'agost de 2013

Todo productor está obligado a ejecutar cuantas operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general cometido de su competencia laboral, entre las que se incluye la limpieza de sus instrumentos y puesto de trabajo dentro del horario de trabajo.

Para la realización práctica de esta clasificación se establecen los siguientes niveles:

- a) Nivel A: encargado de sección o cuadrilla, oficial de primera, conserje y subalterno de primera.
- b) Nivel B: oficial de segunda, subalterno de segunda y ayudante de laboratorio.
- c) Nivel C: oficial de tercera, peón especializado, auxiliar de laboratorio y auxiliar subalterno.
- d) Nivel D: peones, lavadores, etiquetadores y personal de trabajos varios de fábrica y almacén sin especializar mayores de 18 años.
- e) Aprendices de 16 y 17 años.

Todo el personal que tenga a su cargo la responsabilidad de las máquinas embotelladoras de una empresa tendrá como mínimo la categoría del nivel C.

Se recomienda a las empresas mantener los puestos de trabajo del personal constante en caso de baja, siempre y cuando, atendiendo a las diversas circunstancias, ello sea conveniente.

Artículo 6.

Los trabajadores eventuales, después de cumplir más de 1 año ininterrumpido de trabajo en la empresa, pasarán automáticamente a ser trabajadores fijos.

Cuando se produzcan vacantes del personal fijo o se creen nuevos puestos de trabajo, el personal eventual tendrá derecho preferente a ocuparlos, para lo cual se tendrá en cuenta la antigüedad y la categoría, teniendo preferencia dentro de ésta la superior a la inferior cuando se trate del mismo oficio y suponiendo la renuncia tácita de la categoría que con anterioridad haya podido desempeñar como tal trabajador eventual.

Por la preferencia establecida en el párrafo anterior, es requisito indispensable no haber sido sancionado durante la temporada anterior.

El trabajador eventual que no entre a la empresa cuando sea requerido por ella o se marche de la misma antes del tiempo para el que fue contratado perderá tanto los derechos de preferencia en la admisión como los de antigüedad devengada.

Los trabajadores eventuales, al finalizar su contrato de trabajo, tendrán derecho a una indemnización de 13 días por año de servicio en la empresa o la parte proporcional correspondiente, según la antigüedad en la empresa, salvo cuando la finalización del contrato sea por despido procedente o expediente de regulación de empleo por causas económicas.

Condiciones económicas.

Artículo 7.

Para el año 2012 congelación salarial, para el año 2013 incremento del 0,6% y para el año 2014 incremento de un 0,7%.

Artículo 8. Dietas.

Las empresas abonarán los gastos de transporte con medios de transporte propios a razón de 0,28 EUR por kilómetro y los gastos de peaje y aparcamiento, siempre previa justificación.

Artículo 9. Plus de puntualidad y asistencia.

Se establece un plus en relación a la puntualidad y asistencia, que tendrá el carácter de incentivo extrasalarial por día efectivamente trabajado, en las condiciones de puntualidad o asistencia completa.

Dijous, 8 d'agost de 2013

El concepto que corresponda a este plus nace de la circunstancia especial de que en esta industria es muy difícil la fijación de rendimientos mínimos, dada la diversidad de funciones que forzosamente asume cada uno de los trabajadores. El importe de este plus queda indicado en la columna B del anexo de tabla de retribuciones.

El presente plus comprende los que pueden derivar de la aplicación del plus de distancia y la elevación de tarifas de transportes.

Se pagará por 25 días al mes, sin que por ello se modifique el concepto de dicho plus.

Al personal que durante la semana no sea puntual o falte al trabajo, le serán descontados del plus de puntualidad y asistencia los siguientes:

Falta de puntualidad. No habrá descuento del plus con 1 ó 3 faltas de puntualidad al mes de 5 minutos como máximo cada una. Si excede de 5 minutos, sanción de medio día de plus. Descuento de medio día de plus por cada día en los casos de 4 a 6 faltas de puntualidad al mes, contando la deducción a partir del cuarto día.

Descuento de 2 días de plus a partir de 7 o más faltas de puntualidad.

Falta de asistencia. Por 1 falta de asistencia: descuento de 2 días de plus.

Por 2 faltas de asistencia: descuento de 3 días de plus.

Por más de 2 faltas de asistencia: descuento de 1 semana de plus.

Dichos descuentos son independientes de las sanciones que procedan según Ordenanza.

Artículo 10. Aumento por antigüedad.

Las antigüedades se calcularán de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los trabajadores, en cuanto al porcentaje que corresponda a razón de 4 bienios al 5% y 4 trienios del 10% aplicándose dichos porcentajes sobre las cantidades correspondientes a cada categoría que figura en la columna C del anexo, columna base de cálculo para la antigüedad.

Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones de verano y Navidad serán abonadas por los importes que figuran en el anexo de tabla de retribuciones, columna D, y a dichos importes le será añadida la antigüedad que corresponda en cada caso. A todo el personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones reglamentarias en proporción al tiempo trabajado.

Las empresas abonarán la paga de verano antes del 24 de junio de cada año.

Artículo 12. Premio de vinculación.

Se establece un premio de vinculación para todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio por un importe único de 1.599,83 EUR.

Para la percepción de este premio será necesario que el trabajador lleve 25 años ininterrumpidos en la empresa como mínimo y que la deje de manera definitiva y sin posible reincorporación.

No se devengará este derecho en caso de que la baja en la empresa sea debida a despido objetivo o expediente de regulación de empleo por causas económicas.

Artículo 13. Cláusula de descuelgue o de inaplicación salarial.

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional, pudiendo no aplicarse, en parte o en su totalidad, para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas de manera que no reduzca su estabilidad económica o su viabilidad.

Dijous, 8 d'agost de 2013

Estas empresas deberán comunicar por escrito a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a sus trabajadores, las razones justificadas de tal decisión, dentro de un plazo de 30 días contados a partir de la fecha de publicación del Convenio.

Una copia de dicha comunicación se remitirá necesariamente a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio.

La empresa deberá aportar la documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, cartera de pedidos, situación financiera y planes de futuro) en los 10 días siguientes a la comunicación.

Dentro del plazo de los 10 días naturales posteriores a la comunicación de la empresa, ambas partes intentarán acordar las condiciones de inaplicación salarial, la forma y el plazo de recuperación del nivel salarial, en su caso, teniendo en cuenta asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

En caso de acuerdo, enviarán copia del mismo a la Comisión Mixta Paritaria.

En caso de desacuerdo, ambas partes lo comunicarán por escrito a la Comisión Mixta Paritaria que resolverá, en el tiempo más breve posible.

De continuar el desacuerdo, las partes se someterán al Tribunal Laboral de Cataluña.

Los representantes legales de los trabajadores y en su caso, los trabajadores, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido anteriormente, observando, respecto de ello, sigilo profesional.

Una vez terminada la duración del convenio los salarios de los trabajadores de aquellas empresas que se hayan acogido a cualquier tipo de descuelgue, pasarán a ser los establecidos en convenio, sin perjuicio de que pueda la empresa acogerse a un nuevo descuelgue.

Artículo 14. Recomendación de prima de producción.

Las empresas procurarán, en la medida que sea posible, abonar una prima de producción por litro o botella fabricada a sus trabajadores.

Artículo 15. Jornada.

La jornada será la legal máxima de 40 horas semanales; no obstante, podría reducirse en media hora semanal condicionado a que las empresas, por necesidades de producción, puedan flexibilizar la jornada, previa negociación entre empresa y trabajadores, hasta el máximo legal permitido de 9 horas por día o 45 horas semanales.

En este supuesto el cómputo anual para los años 2012, 2013 y 2014 será de 1.784 horas efectivas.

Las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que en cada empresa se produzcan en este momento.

En caso de desacuerdo entre empresa y trabajadores sobre la forma de aplicación de la nueva jornada reducida y su flexibilidad, se aplicará el sistema ordinario de 40 horas semanales.

La jornada será de lunes a viernes, excepto para el personal comercial o viajantes, que seguirán con sus pactos particulares de empresa.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Se abonarán con un incremento del 80% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

Se procurará no realizar horas extraordinarias, o en todo caso, las estrictamente necesarias.

Artículo 17. Incapacidad temporal.

Las prestaciones económicas de IT de la Seguridad Social se complementarán por las empresas hasta un 100% del salario real en todos los casos, desde el primer día y por un período máximo de hasta 18 meses.

Dijous, 8 d'agost de 2013

A los efectos de este artículo, se entenderá por salario real el cotizado en el mes anterior a la baja, sin incluir en el mismo la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias.

Artículo 18.

Comprobación de enfermedad y accidente.

Las empresas quedan facultadas para comprobar médicamente la veracidad de la enfermedad o accidente.

Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 19.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar de 22 días laborables en concepto de vacaciones anuales retribuidas, independientemente de su antigüedad en la empresa.

De los 22 días, 15 deberán ser ininterrumpidos, quedando el resto a elección de la empresa y trabajador.

El período de vacaciones consecutivas será del 1 de abril al 31 de octubre.

Las vacaciones no tendrán que interrumpir la marcha del trabajo, pudiendo cada empresa establecer sus turnos y procurando dar preferencia al trabajador con responsabilidades familiares, siempre que no se perjudique la marcha de la misma.

Las vacaciones se abonarán por el salario real que perciba cada trabajador.

Para favorecer el disfrute de las vacaciones en invierno, se concederán 2 días más de vacaciones al personal que las realice consecutivas entre el 1 de noviembre y el 31 de marzo.

Artículo 20.

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días en los casos de nacimiento de hijos Y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.

Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

El tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto siempre que se tengan que realizar durante la jornada de trabajo.

c) 1 día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

f) Se disfrutará de un permiso de 8 horas para acompañar al médico, por motivos justificados, al cónyuge o persona con quien se conviva (debidamente acreditado mediante certificado de convivencia) y a parientes en primer grado de consanguinidad.

Las parejas de hecho que justifiquen que figuran legalmente como tales disfrutarán de los permisos correspondientes a las parejas de derecho ordinario de este artículo.

g) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores

Dijous, 8 d'agost de 2013

al parto. En el caso de defunción de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que quede del periodo de suspensión.

No obstante, sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que el padre y la madre trabajen, esta al iniciar el periodo de descanso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva al de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En caso de parto prematuro y en caso que, por cualquier otra causa, el recién nacido tenga que ser hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de estos cómputos las primeras 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

h) En el supuesto de adopción y acogida tanto preadoptiva como permanente de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogida múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogida de menores de más de 6 años de edad cuando se trate de menores disminuidos o cuando por circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que lo podrán disfrutar de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo del periodo de descanso, la suma de estos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos mencionados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los plazos que reglamentariamente se determinan.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los plazos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicia la suspensión del contrato para maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse en su puesto anterior u otro compatible con su estado.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cargo directamente un menor de menos de 8 años o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desarrolle una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, de entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.

Tendrá el mismo derecho quien tenga que encargarse directamente de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desarrolle una actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los trabajadores podrán optar, en el caso del permiso por lactancia del artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores, por acumular la reducción legal de la jornada, a días completos laborables a continuación de la baja maternal.

Artículo 22. Jubilación especial a los 64 años.

Se aplicará la jubilación voluntaria especial a los 64 años, con contrato de relevo, prevista en el Real decreto 2705/1981, de 19 de octubre, a opción del trabajador.

Dijous, 8 d'agost de 2013

Artículo 23. Medidas de fomento de empleo, jubilación y contratos de formación y aprendizaje.

Con objeto de favorecer la contratación de personal, las empresas procurarán aplicar las disposiciones vigentes de fomento de empleo y en particular la jubilación parcial mediante contratos de relevo para sustituir trabajadores antiguos por otros nuevos, y los contratos de formación y aprendizaje para jóvenes trabajadores.

Artículo 24. Contratos de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de trabajo o exceso de pedidos.

Las empresas podrán contratar según la normativa vigente por estos tipos de contratos eventuales, con tiempo máximo de 12 meses, aplicándose en cuanto al resto de condiciones por la normativa vigente.

Artículo 25. Excedencia.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso tendrá que ser solicitado dentro del mes siguiente al de cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos 1 año de antigüedad en la empresa tendrá derecho que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses y no superior a 5 años. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde la excedencia anterior.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para cuidar de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogida tanto permanente como preadoptiva, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los trabajadores también tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 2 años, a no ser que se establezca una duración superior por negociación colectiva, para cuidar de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no realice ninguna actividad retribuida.

La excedencia de este apartado es un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante dé derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta pondrá fin a la que, en su caso, se estuviera disfrutando.

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

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

5. El trabajador excedente conservará un derecho preferente al reingreso sólo en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que existan o se produzcan en la empresa.

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

Absorción y compensación.

Artículo 26.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico individual y a efectos de aplicación serán consideradas globalmente y referidas al cómputo anual.

Dijous, 8 d'agost de 2013

Las mejoras económicas que establece el presente Convenio sólo podrán ser compensadas con las mejoras que sobre los niveles retributivos del Convenio anterior o las retribuciones reales superiores hayan concedido las empresas con posterioridad a 1 de enero de 1991.

Como excepción, en cualquier caso se garantizará a los trabajadores que tengan unos ingresos por todos los conceptos inferiores al doble del salario de convenio vigente para cada categoría un incremento mínimo anual igual al pactado en el Convenio sobre los conceptos salariales siguientes: salario base, plus convenio y antigüedad.

Liquidación de salarios.

Artículo 27. Liquidación mensual de salarios.

Las empresas podrán organizar la liquidación de los salarios acreditados por los trabajadores, obreros o subalternos para que el pago de éstos se efectúe por meses vencidos, de forma que estos trabajadores perciban, dentro de los primeros días del mes siguiente, todos los salarios y ganancias que hayan sido acreditados durante el mes anterior.

A solicitud de la parte social, y a fin de evitar perturbaciones domésticas que con el cambio de sistema pudiera originarse, las empresas que opten por este sistema entregarán semanalmente al personal obrero o subalterno cantidades a cuenta de sus créditos.

Bajas y preavisos.

Artículo 28.

El personal que desee plegar en el servicio de la empresa tendrá que dar a la misma los siguientes períodos de tiempo y preavisos:

Personal comercial, 1 mes.

Personal técnico y administrativo, 1 mes.

Los clasificados en los niveles A, B, C y E, 15 días.

Los clasificados en el nivel D, 8 días.

La falta de preaviso conllevará la pérdida de los días que falten del mismo, a descontar de las partes proporcionales que correspondiesen recibir, por las gratificaciones de junio, Navidad y vacaciones.

El descuento indicado tendrá la consideración de resarcimiento de daños y perjuicios.

Prendas de trabajo.

Artículo 29.

En cumplimiento de lo dispuesto en la normativa vigente, las empresas facilitarán calzado y ropa impermeable para el personal que lo necesite, manteniéndose en este punto las prendas que se dan en la actualidad.

Artículo 30.

Por lo que se refiere a lo que no prevé especialmente este convenio, se regirá por el Estatuto de los Trabajadores, y el resto de normativa general de aplicación.

Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 31.

De conformidad con lo establecido en los artículos 41.6, 82.3 y 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, se establecen las condiciones y los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación para la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo y la no aplicación del régimen salarial, estableciendo a tal efecto que en caso de desacuerdo, las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, la discrepancia será sometida en el plazo de 7 días al Tribunal Laboral de Cataluña a través de los procedimientos que establece su reglamento.

Dijous, 8 d'agost de 2013

Para la aplicación e interpretación de este Convenio se ha creado una Comisión Mixta Paritaria integrada por:

Por la parte empresarial:

Antonio Guillen Pastrana de Osborne Distribuidora, SA.
Margarita Campeny de Destilerias Campeny, SA.
Jordi Mas de Destilerias la Vallesana, SA.
Manuel Lladó de Montana Perucchi, SA.
Josep Enric Porta de la Unió de Licoristes de Catalunya.

Por la parte social:

Por UGT y CCOO representada por cinco representantes.

La Comisión Mixta Paritaria estará facultada para intervenir en aquellos casos de abusos en la contratación eventual que sean sometidos a su consideración.

Garantías sindicales.

Artículo 32.

Los trabajadores tendrán derecho a afiliarse libremente a cualquier central sindical legalmente establecida. Las empresas no podrán ejercitar medidas coactivas ni realizar ningún tipo de actos o toma de decisión sobre ningún trabajador encaminadas a subordinar su contratación a su afiliación o no a un determinado sindicato.

Artículo 33.

Las empresas no podrán efectuar ninguna discriminación sobre el trabajador por los motivos indicados en el artículo anterior o por actividades sindicales.

Artículo 34.

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las garantías sindicales, y atenderán sus actuaciones de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 35.

Los trabajadores y sus representantes podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los representantes de los mismos, previa autorización de la empresa, y con una limitación de horario de hasta un máximo de 10 horas antes de comenzar la nueva jornada.

Deberá solicitarse el permiso con 48 horas de antelación como mínimo.

Previo consentimiento del empresario, a estas asambleas podrán asistir asesores sindicales, debiendo solicitar el permiso con 48 horas de antelación como máximo y por escrito.

Los trabajadores, por medio de sus representantes, se responsabilizarán en todo lo que pudiera suceder en el transcurso de las asambleas.

En lo no previsto en este apartado, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

Artículo 36.

Las horas de crédito sindical de los representantes de los trabajadores se podrán acumular entre varios de ellos a uno, sin exceder, al mes, el total que les corresponda.

Cuando haya un solo representante del personal de la empresa éste podrá acumular sus horas de crédito de forma trimestral y por adelantado.

Dijous, 8 d'agost de 2013

Deberá darse siempre un preaviso a la empresa con 72 horas de antelación justificando la cesión de horas realizadas e indicando los nombres de los cedentes, número de horas afectadas y nombre del representante en cuestión.

Las horas invertidas en negociación de este Convenio no se contabilizarán para el cómputo del crédito mensual de horas sindicales.

Artículo 37.

El presente Convenio se fundamenta sobre las bases de no-discriminación por razón de estado, sexo, religión, color, edad, raza, ideología política o sindical, etc., en ningún aspecto de la relación laboral, como salarios, puestos de trabajo, categorías o cualquier otro concepto que se contemple, tanto en este Convenio como en la normativa general, con la lógica excepción para el sexo femenino de los derechos inherentes a la maternidad y a la lactancia, asimismo, con plenas garantías para la conservación del puesto de trabajo para las madres solteras.

Artículo 38.

Los delegados del personal y miembros del comité de empresa podrán acumular entre los distintos miembros del mismo sindicato las horas de licencia legalmente establecidas, no pudiendo sobrepasar dicha acumulación el período máximo de 1 mes natural. Se exigirá en todo caso la conformidad del trabajador cedente por la acumulación.

Artículo 39. Ruido excesivo.

Las empresas protegerán adecuadamente su maquinaria o cualquier otro utensilio de trabajo que provoque ruidos o vibraciones que, por su intensidad, infrinjan lo estipulado en la Ordenanza general de seguridad e higiene.

Artículo 40.

Adhesión al Convenio de las provincias de Girona y Lleida.

Se recomienda a las empresas que favorezcan la posible extensión de este Convenio a las empresas de las provincias de Girona y Lleida, comprometiéndose a aceptar la mencionada adhesión de las empresas que lo soliciten.

Artículo 41.

Adhesión a los compromisos sobre formación profesional de Foment, CCOO y UGT.

Las partes firmantes se comprometen a respetar y cumplir los compromisos vigentes actualmente acordados por Foment de Treball, CCOO y UGT, respecto a la formación profesional de los trabajadores.

Artículo 42.

El presente Convenio ha sido negociado entre las centrales sindicales UGT y CCOO y la Unió de Licoristes de Catalunya (calle de Roger, 65-67, 08028 Barcelona).

UGT: Rambla del Raval, 29-35, 08001 Barcelona.

CCOO: vía Laietana, 16, 08003 Barcelona.

Artículo 43.

Se aplicarán las normas sobre seguridad e higiene previstas en el Acuerdo interprofesional firmado entre UGT-CCOO y Fomento del Trabajo.

También se aplicarán las normas del Acuerdo Interfederal de Cataluña AIC para 2005-2007, firmado entre las mismas partes.

Artículo 44. Comisión Mixta Paritaria.

Facultar a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio para conocer las denuncias por fraude o abuso en la contratación de trabajadores eventuales por ETT. Dicha Comisión Mixta emitirá el correspondiente dictamen. En caso de desacuerdo de la Comisión Mixta Paritaria, el litigio se cometerá al arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Dijous, 8 d'agost de 2013

Disposició transitoria.

En cuanto a las categorías profesionales, se acuerda crear una comisión para estudiar un redactado. La primera propuesta del redactado la hará llegar la representación sindical. Si hay acuerdo entre las dos partes se emitirá por la comisión un dictamen para introducir las categorías profesionales en el redactado del próximo convenio para el año 2015.

Barcelona, 29 de juliol de 2013

El director de los Servicios Territoriales a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès