

Dimecres, 6 de març de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 22 de febrer de 2013, 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 2013-2017 (codi de conveni núm. 08002384011993)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès subscrit per de l'Associació Vinícola Catalana i per l'associació sindical USOC el dia 6 de febrer de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, 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 2013-2017 (codi de conveni núm. 08002384011993) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DE LA INDÚSTRIA VINÍCOLA DE VILAFRANCA DEL PENEDÈS PER ALS ANYS 2013-2017

Àmbit d'aplicació

Article 1. Funcional.

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

Article 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.

Article 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, 6 de març de 2013

Vigència, duració i pròrroga.

Article 4.

L'entrada en vigor del Conveni, serà a partir de l'1 de gener de 2013 i la seva duració serà de 60 mesos, o sigui, fins el dia 31 de desembre de 2017, prorrogant-se en la seva finalització, d'any en any, per tàcita reconducció, si no mitjançant denúncia del mateix, que haurà de formular-se amb tres mesos d'antelació al seu venciment, o al de qualsevol de les seves pròrrogues.

Compensació i absorció.

Article 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.

Article 6.

La classificació del personal afecte a aquest Conveni és merament enunciativa. Les empreses, doncs, no estan obligades a cobrir tots el llocs enumerats si la necessitat de la feina normal no ho requereix.

El personal podrà ser adscrit a la realització de qualsevol de les tasques que integren el Grup Professional. No serà precís desenvolupar la totalitat de les tasques que integra cada Grup Professional.

L'ingrés dels treballadors/ores en les empreses s'ha d'ajustar a les normes generals sobre col·locació i, específicament, al que disposa l'article 16 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, modificat pel Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral i la Llei 3/2012, de 6 de juliol.

Els candidats poden ser sotmesos a les proves d'aptitud que les direccions de les empreses decideixin, tant físiques com culturals, professionals o psicotècniques.

El personal a què fa referència aquest Conveni es classifica en nivells professionals, agrupant en cadascun d'ells les funcions que es consideren homogènies, sense perjudici del major o menor grau d'autonomia i responsabilitat en l'exercici de les mateixes.

El personal adscrit a l'antic Nivell 5a) s'integrarà en el Nivell 5a) tots els efectes.

La classificació professional es divideix en quatre grups professionals:

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.

- 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.

Dimecres, 6 de març de 2013

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.

- Funcions:

Dirigir i integrar els treballs en els àmbits de viticultura, enologia, producció, comercial, financer o administratiu, 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 del centre productiu, 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.

Nivell professional 2.

- Criteris generals: aquells/es treballadors/es que coordinen diverses funcions, amb plena responsabilitat de gestió d'un o varis departaments 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.

- 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.

Dimecres, 6 de març de 2013

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.

- Funcions:

Realització de proves i de treballs complexos 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.

Nivells 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.

- 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. 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.

Dimecres, 6 de març de 2013

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.

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.

- 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.

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 consisteixin 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.

Es qui sense tenir l'especialització exigida al grup 4, executa les feines corresponents a un determinat ofici amb la suficient correcció i rendiment.

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

Nivells professional 6.

- Criteris generals: aquells/es treballadors/es que realitzen tasques sota instruccions específiques, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment un esforç físic, pràctica i atenció.

Dimecres, 6 de març de 2013

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

- 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'acondicionament 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.

- Funcions:

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

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

Article 6.2 Mobilitat funcional.

La mobilitat funcional en l'empresa s'efectuarà d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat del treballador.

Article 6.3 Treballs de diferent nivell professional.

En el cas de delegar funcions de diferent nivell professional per un període superior als sis mesos durant un any o vuit durant dos anys, el treballador podrà reclamar la cobertura de la vacant corresponent a les funcions que hagi realitzat, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent, en cas que s'hagi produït.

Dimecres, 6 de març de 2013

Article 6.4 Ascensos.

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

En cas d'igualtat en la puntuació es concedirà el lloc de feina al primer que l'hagi demanat.

D'aquesta norma general, s'exclouen tots aquells llocs de feina que impliquen un exercici d'autoritat o mandat enfront a altres persones en qualsevol cas, la provisió de la vacant es realitzarà per lliure designació de l'empresa.

Condicions econòmiques.

Article 7. Salari base de Conveni.

S'entendrà com a salari base de Conveni, el que per cada nivell salarial figura a l'annex d'aquest Conveni, corresponents per cada any, les quantitats dels quals resulten, un cop aplicats els increments que correspongui segons l'article 11 d'aquest Conveni.

Article 8. Plus complementari.

S'entendrà com a Plus Complementari, el que, per cada grup professional, ve explicat en l'article 10.

Article 9. 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.

Article 10. Concepte de plus complementari.

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

c) Els valors del plus complementari 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.

Article 11. Incrementos salarials.

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

Any 2013: 0,5%.

Any 2014: 0,5%.

Any 2015: 0,5% (*).

Any 2016: 0,5% (*).

Any 2017: 0,5% (*).

A partir de l'any 2015, si el creixement del PIB estatal interanual de l'any natural anterior és positiu, s'afegirà al 0,5% anual el 50% de l'increment d'aquell PIB, sent l'increment total màxim de taules de l' 1%.

Tots aquest increments son consolidables en Taules.

Dimecres, 6 de març de 2013

Article 12. 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 Comitè 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.

Article 13. 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.

Article 14.

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, excepte els mesos en que l'empresa tingui un 4% o més d'absentisme (calculat amb les dades de les baixes per malaltia comuna sobre el total de la plantilla), en els quals el complement d'IT es reduirà per tal que el treballador tingui tan sols garantit un 85% de la seva retribució.

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.

Article 15.

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 preavis.

Article 16.

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

Grup Professional de Tècnics: 1 mes.

Grup Professional d'Administratius: 15 dies.

Grup Professional de Comercials: 1 mes.

Grup Professional de Producció: 15 dies.

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

Jornada de treball.

Article 17.

1. La jornada de treball anual durant els dos primers anys de vigència del conveni serà de 1.792 hores de treball efectiu. A partir de l'any 2015 serà de 1.788 hores de treball efectiu.

Dimecres, 6 de març de 2013

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 a la legislació vigent 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 d'un saldo positiu o negatiu de fins un màxim de 100 hores de treball efectiu de cada treballador. En condicions excepcionals acordades en cada centre, podrà ampliar- se previ acord amb el treballador afectat i previ avís i coneixement dels representants legals dels treballadors.

b) Aquesta disposició consistirà a augmentar la jornada diària de treball, respectant en qualsevol cas el descans 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 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 5 dies abans.

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.

f) Quan l'augment de la jornada de treball o la recuperació de dies de treball lliurats del calendari es faci en diumenges o festius, es compensarà a preu d'hora extra festiva.

g) En els casos de finalització de la relació laboral, el saldo existent es liquidarà al preu vigent en aquell moment.

h) En el cas d'afectació col·lectiva a un Departament es notificarà prèviament a la representació legal dels treballadors.

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.

Article 18.

Els treballadors/es tindran dret a gaudir en concepte de vacances anuals retribuïdes, de vint- i- dos dies laborables. 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 distribuïran de forma individual o col·lectiva, segons l'acord al que s'arribi, a cada centre de treball, entre empresa i treballadors/es.

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.

Dimecres, 6 de març de 2013

Llicència i permisos.

Article 19.

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 més d'un fill, o s'adopti o s'aculli més d'un fill, en dos dies més 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.

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

Dos dies en cas d'intervenció sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, per familiars fins el segon grau de consanguinitat o afinitat.

- Altres.

Dos dies anuals per assumptes propis, sense justificació, sempre i quan l'àrea de treball quedi suficientment coberta. S'haurà de donar un preavís amb la màxima antelació i sempre amb un mínim de tres dies hàbils, excepte en situacions urgents degudament justificades. Aquest dos dies es podran distribuir en períodes de quatre hores.

Addicionalment al dos dies d'assumptes propis, els treballadors tindran un dia laborable més de vacances a gaudir que es restarà de la jornada de treball efectiu anual.

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.

- Trasllat 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.

Dimecres, 6 de març de 2013

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.

- Tutories:

Els treballadors gaudiran del temps indispensable per la tutoria dels fills durant l'ensenyança obligatòria amb un límit de dos per any i per treballador, amb justificació posterior de l'hora d'inici i finalització de la tutoria.

Article 20. Parelles de fet.

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

Article 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.

Els treballadors en situació d'excedència voluntària han de sol·licitar el reingrés a l'empresa per escrit i en un termini no inferior a 30 dies a comptar de la data de caducitat de l'excedència. En sol·licitar el reingrés, tenen dret a ocupar la primera vacant del seu nivell professional, sempre i quan tinguin els coneixements, formació i experiència idònia per

Dimecres, 6 de març de 2013

desenvolupar les feines. En aquest cas, les retribucions que els pertocuen són les establertes per el lloc que ocupen realment.

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.

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.

Article 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 les visites mencionades, es qualificarà com falta molt greu, sense perjudici de les sancions que procedixin.

Calendari laboral.

Article 23.

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.

Article 24.

Les empreses afavoriran la contractació de treballadors/es incapacitat/des, 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.

Article 25. 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 al article 17 en matèria de jornada que no siguin diumenges o festius.

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.

Dimecres, 6 de març de 2013

No es tindrà en compte a efectes de la durada 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.

Article 26. 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.

Drets sindicals.

Article 27.

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.

Article 28. Salut laboral.

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

Article 29.

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

Article 30.

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 i arbitratge en el context d'aquest conveni d'allò que disposen els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

Article 31.

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

Aquesta Comissió realitzarà un seguiment semestral de l'evolució del sector.

Article 32. 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 EUR.

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

Article 33. Període de prova.

Es fixa com a període de prova pels treballadors/es afectats per aquest Conveni el regulat en l'Estatut dels treballadors.

Dimecres, 6 de març de 2013

Article 34. 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 classificarà en lleu, greu o molt greu.
4. La falta, sigui quina sigui la seva classificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador/a.
5. La imposició de sancions per faltes greus i molt greus serà notificada als representants legals dels treballadors/es, si els hagués.
6. Les empreses facilitaran un compte de correu electrònic i accés a Internet a aquells/es treballadors/es, les funcions del 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 seran consensuades amb els representants dels treballadors/es.

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

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

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.

- 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.

Dimecres, 6 de març de 2013

- 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) La 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 malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte pròpia o aliena.
 - e) El trencament o violació de secrets d'obligada reserva que produeixi greus perjudicis per l'empresa.
 - f) La embriaguesa i la drogodependència 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.

Dimecres, 6 de març de 2013

- 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 incorrecte utilització dels sistemes de correu electrònic i Internet de l'empresa i l'incompliment de la normativa interna de la mateixa en aquesta matèria.
- n) 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 dos 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 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.

Formació.

Article 35.

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.

Article 36.

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.

Els treballadors amb un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació professional pel treball, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de 5 anys. Es complirà aquest dret quan el treballador pugui realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional pel treball en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa de la pròpia empresa o compromès en la negociació col·lectiva.

La concreció de distribució d'aquest permís es fixarà per acord entre l'empresa i el treballador.

Dimecres, 6 de març de 2013

Incapacitats.

Article 37.

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 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.

Traslats.

Article 38.

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.

Article 39. Jubilació parcial.

Els treballadors podran acollir-se a la jubilació a temps parcial amb contracte de substitució, segons la normativa vigent d'aplicació en cada moment.

Comissió Mixta Paritària.

Article 40.

Aquest Conveni ha estat signat entre la patronal AVC i el sindicat USOC.

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

Les parts podran assistir amb els seus assessors.

Els acords de la Comissió necessitaran la majoria de vots.

La Comissió haurà de resoldre la consulta realitzada en un termini de 15 dies des de la data en què aquesta Comissió en tingui coneixement. En cas de no rebre resposta en el termini previst, es donarà per complimentat aquest tràmit.

En cas que la resolució de la Comissió no sigui satisfactòria per les parts, s'acudirà al Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució del desacord de conformitat amb l'article 85.3 de l'Estatut dels treballadors.

Disposició final.

Aquest Conveni entrarà en vigor a la data de la seva publicació oficial, sens perjudici d'allò previst a l'article 11, que s'aplicarà amb efectes retroactius en el moment de signatura del Conveni.

ANNEX.

TAULES SALARIALS.

Les taules salarials per als anys 2015, 2016 i 2017 s'establiran al principi de cada any en funció de l'increment del PIB d'acord amb l'article 12 del present Conveni.

Nivell	Salari base 2013	Salari base 2014
1	2.215,48	2.226,56
2	1.969,32	1.979,16
3	1.661,62	1.669,92
4	1.489,30	1.496,75
5	1.331,75	1.338,40
6	1.187,75	1.193,69

Barcelona, 22 de febrer de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès