

# Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès. Resum

VIGOR 2023-2024

Codi de Conv. Núm. 08002384011993

(BOPB, 17-08-2023)

## RESUM

1. **Entrada en vigor i durada**
  - 1.1. Àmbit personal. Àmbit funcional
  - 1.2. Àmbit temporal
2. **Condicions econòmiques**
  - 2.1. Salari base
  - 2.2. Taules salarials 2024
  - 2.3. Taules salarials 2023
  - 2.4. Plus complementari
  - 2.5. Gratificacions extraordinàries
  - 2.6. Plus de nocturnitat i penositat
  - 2.7. Hores extres
3. **Revisió salarial del conveni col·lectiu**
  - 3.1. Incrementos salarials
4. **Jornada de treball, festes i vacances**
  - 4.1. Jornada de treball
  - 4.2. Vacances
  - 4.3. Jubilació parcial
5. **Permisos i excedències**
  - 5.1. Llicències i permisos
  - 5.2. Excedència voluntària
6. **Sortides, dietes, viatges i aperduament de moneda**
  - 6.1. Aperduament de moneda
  - 6.2. Traslats
7. **Tipus de contractes de treball i durada**
  - 7.1. Contractació per circumstàncies de la producció
  - 7.2. Contractació fixa discontinua
8. **Períodes de prova**
9. **Règim disciplinari**
  - 9.1. Faltes
  - 9.2. Sancions
10. **Preavis d'extinció del contracte per voluntat del treballador**
11. **I.T. Condicions especials**
  - 11.1. Beques per estudis dels fills/es dels treballadors/es
  - 11.2. Assegurança de mort i incapacitat permanent absoluta per accident
  - 11.3. Indemnització per malaltia i accident

# 1. Entrada en vigor i durada

## 1.1. Àmbit 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.

## 1.2. Àmbit temporal

El Conveni col·lectiu tindrà una durada de dos anys de tal manera que s'iniciarà amb 1 de gener de 2023 i la data de venciment serà el dia 31 de desembre de 2024, prorrogant-se en la seva finalització, d'any en any, per tàcita reconducció, a excepció d'aquelles condicions retributives la vigència de les quals es troba específicament prevista per als anys 2023 i 2024. Serà, en tot cas, possible la denúncia del mateix sempre que es formulï amb 3 mesos d'antelació al seu venciment, o al de qualsevol de les seves pròrrogues.

En qualsevol cas, aquest Conveni entrarà en vigor a la data de la seva publicació oficial, a excepció de les disposicions recollides al títol I i III, que s'aplicaran amb efectes retroactius a 1 de gener de 2023.

# 2. Condicions econòmiques

## 2.1. Salari base

S'entendrà com a salari base de Conveni, el que per cada subgrup salarial figura a l'annex d'aquest Conveni, corresponent per cada any, les quantitats dels quals resulten, un cop aplicats els increments que correspongui segons l'article 10 d'aquest Conveni.

## 2.2. Taules salarials 2024

Subgrup Professional	Salari base mensual	Salari base anual
1	2.686,97	37.617,63
2	2.388,42	33.437,82
3	2.015,23	28.213,22
4	1.806,25	25.287,52
5	1.615,16	22.612,21
6	1.440,52	20.167,34
7	913,61	12.790,54

## 2.3. Taules salarials 2023

Subgrup Professional	Salari base mensual	Salari base anual
1	2.608,71	36.521,97

Subgrup Professional	Salari base mensual	Salari base anual
2	2.318,85	32.463,90
3	1.956,53	27.391,48
4	1.753,64	24.550,99
5	1.568,11	21.953,60
6	1.398,57	19.579,94
7	887,00	12.418,00

## 2.3. 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 de la persona treballadora 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 persona treballadora, 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 les persones treballadores amb dret a aquest plus complementari en data 31 de desembre de 1998, valors els de data 31 de desembre de 1998, que es prendran com a referència en el futur.

## 2.4. Gratificacions extraordinàries

L'import de cada una de les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal, es fixa en 30 dies de salari base, i plus complementari.

## 2.5. Plus de nocturnitat i penositat

S'estableix un plus de nocturnitat per als treballs efectuats entre les 22.00 i les 06.00 hores de la matinada, per un import de 35% del salari hora, en la determinació del qual 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.

## 2.6. 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 16 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, és a dir, no inferior al 125%

sobre el salari que correspondria a cada hora ordinària.

No es tindrà en compte a efectes de la durada màxima de la jornada laboral, ni per el 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.

## 3. Revisió salarial del conveni col·lectiu

### 3.1. Incrementos salarials

Amb caràcter general els increments salarials acordats, que vindran referits al salari conveni (salari base + plus complementari), s'aplicarà en els termes i condicions següents:

- Any 2023: 3% fix sense que, en cap cas, l'aplicació efectiva del 3% pugui suposar un increment total de 1.800 euros bruts anuals o la part proporcional corresponent si una persona treballadora s'ha incorporat durant l'any 2023
- Any 2024: 3% fix sense que, en cap cas, l'aplicació efectiva del 3% pugui suposar un increment total de 1.800 euros bruts anuals o la part proporcional corresponent si una persona treballadora s'ha incorporat durant l'any 2024.

Les persones treballadores que percebin un salari brut anual inferior a 25.000 euros en els termes definits en l'apartat següent rebran una gratificació especial consolidable de 250 euros bruts a percebre una vegada es publiqui el present conveni col·lectiu. Aquesta gratificació s'incorporarà (consolidant-se) al concepte millora voluntària o equivalent que resulti d'aplicació a cada empresa amb efectes de l'any 2024.

Únicament tindran dret a percebre la gratificació especial consolidable les persones treballadores que mantinguin una relació laboral de naturalesa indefinida o fixa discontinua que acreditin una antiguitat mínima de 6 mesos a data 1 de juny de 2023.

La gratificació especial es percebrà de forma proporcional al temps efectivament treballat durant els últims 12 mesos a comptar des del dia 1 de juny de 2023. El personal que no percebi aquesta gratificació, no tindrà dret a consolidar-la a partir de l'any 2024.

Als efectes de calcular el salari brut anual per obtenir la quantia de 25.000 euros es prendran com a referència tots els conceptes retributius salarials efectivament percebuts, ja tinguin origen legal, convencional, contractual o qualsevol altre, excloent, en conseqüència qualsevol concepte extrasalarial (dietes, etc.).

## 4. Jornada de treball, festes i vacances

### 4.1. Jornada de treball

I. La jornada de treball anual de treball efectiu durant els anys de vigència del conveni serà la següent:

- Any 2023: 1.780 hores anuals.
- Any 2024: 1.780 hores anuals.

II. 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.

III. 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 de les persones treballadores:

- a. L'empresa podrà disposar d'un saldo positiu o negatiu de fins un màxim de 100 hores anuals de treball efectiu de cada persona treballadora, que en tot cas es compensaran durant la vigència del Conveni. En condicions excepcionals acordades en cada centre, podrà ampliar-se previ acord amb la persona treballadora afectada i previ avís i coneixement dels representants legals de les persones treballadores.
- 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'1 dia de treball del calendari haurà de comunicar-se personalment a cada persona treballadora 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 persona treballadora 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 de les persones treballadores.

IV. El temps emprat en l'esmorzar en cap cas es computarà a l'efecte de la jornada laboral.

V. De comú acord entre empresa i representants dels les persones treballadores, es podrà pactar la realització de jornada continuada els mesos d'estiu.

## 4.2. Vacances

Les persones treballadores tindran dret a gaudir en concepte de vacances anuals retribuïdes, de 22 dies laborables. Dels dies laborables, 15 com a mínim, seran realitzats, de forma continuada dins del període que va del dia 1 de juny al 30 d'agost i seran fixats de comú acord, entre empresa i la persona treballadora. 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 la persona treballadora, sens perjudici de pactar el gaudiment de les vacances en un període diferent a l'estiu.

## 4.3. Jubilació parcial

Les persones treballadores podran optar a la jubilació a temps parcial amb contracte de substitució, segons la normativa vigent d'aplicació en cada moment.

## 5. Permisos y excedencias

### 5.1. Llicències i permisos

La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

– Matrimoni:

15 dies naturals en cas de matrimoni o unió de fet estable. En aquest últim suposat, només podran beneficiar-se d'aquesta llicència 1 sola vegada en el període contractual de cada empresa.

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

4 dies en cas de mort i 3 dies per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica amb 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 aquest motiu es precisi fer un desplaçament fora de Catalunya, aquest termini serà com a màxim de 5 dies.

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

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

– Altres:

2 dies anuals per assumptes propis, sense justificació, no acumulables amb els dies de vacances, sens perjudici de pacte amb l'empresa i sempre i que l'àrea de treball, l'organització i productivitat de l'empresa quedi suficientment coberta. S'haurà de donar un preavís amb la màxima antelació i sempre amb un mínim de 3 dies hàbils, excepte en situacions urgents degudament justificades. Aquest 2 dies es podran distribuir en períodes de 4 hores.

Adicionalment al 2 dies d'assumptes propis, les persones treballadores tindran 1 dia laborable més de vacances a gaudir que es restarà de la jornada de treball efectiu anual.

Les persones treballadores disposaran de 8 hores a l'any per persona treballadora per acompanyar a visites mèdiques, pel temps imprescindible justificat, els parents de primer grau. En el cas de parelles de persones treballadores de la mateixa empresa, no es podran superar les 8 hores per parella.

En aquest supòsit es mantindran els drets adquirits a aquelles empreses que tinguin un sistema més favorable a la persona treballadora.

– Trasllet de domicili:

1 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 durada 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 3 mesos, l'empresa podrà passar a la persona treballadora afectada a la situació d'excedència regulada a les lleis.

En el suposat que la persona treballadora per compliment del deure o acompliment del càrrec rebi una indemnització, es descomptarà l'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.

– Cura de lactant:

Les persones treballadores tindran dret a 1 hora d'absència del treball, que podran dividir en 2 fraccions per la cura del lactant fins que compleixi 9 mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, cura amb fins d'adopció i acolliment múltiples. Qui gaudeixi d'aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-ho per una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular el temps del permís en jornades complertes.

– Naixement:

En el supòsit de naixement, que compren el part i la cura del menor de 12 mesos, la suspensió tindrà una duració de 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les 6 setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part.

En cas de mort de la mare biològica, amb independència de que aquesta estigués treballant o no, l'altra progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense descomptar la part que la mare biològica hagués gaudit amb anterioritat al part. En cas de mort del fill, el període de suspensió no es veure reduït, a excepció que un cop finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, el progenitor sol·licités reincorporar-se al seu lloc de treball.

– Acolliment, adopció, cura amb fins d'adopció d'un menor o persona discapacitada:

Les persones treballadores que acollin legalment un menor de 12 anys podran gaudir d'un permís no retribuït d'un màxim de 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les 6 setmanes ininterrompudes immediatament després de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acollida.

Els que per raons de guarda legal tinguin al seu càrrec directe un menor de 12 anys o una persona discapacitada que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball diària, 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 la persona treballadora a 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 diària de treball.

– Adopció:

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

– Tutories:

Les persones treballadores gaudiran del temps indispensable per la tutoria dels fills durant l'ensenyança obligatòria amb un límit de 2 per any i fill/a i, 4 per any en cas de un fill/a discapacitat/da o que estigui rebent educació especial, gaudint d'aquest permís un dels progenitors, amb justificació posterior de l'hora d'inici i finalització de la tutoria.

En el cas que es dicti alguna disposició normativa d'aplicació que millori la regulació prevista a l'Estatut dels Treballadors en matèria de permisos retribuïts, únicament s'aplicarà el permís retribuït que sigui més favorable sense que en cas s'acumulin els permisos previstos en aquest conveni col·lectiu i el que es puguin reconèixer a l'Estatut dels Treballadors.

## 5.2. Excedències

1. La persona treballadora amb, al menys, una antiguitat a l'empresa d'1 any, té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a 4 mesos i no més gran de 5 anys. Aquest dret només podrà ser exercitat per la mateixa persona treballadora si han passat 4 anys des del final de l'anterior excedència.

Les persones treballadores 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 desenvolupar les feines. En aquest cas, les retribucions que els hi pertocuen són les establertes per al lloc que ocupen realment.

La no acceptació de la persona treballadora o bé la manca de sol·licitud de reingrés en el termini establert suposarà la pèrdua del dret a la reincorporació.

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

2. Les persones treballadores tindran dret a gaudir d'un període d'excedència no superior a 3 anys, per tenir cura de cada fill/a, ja sigui per naturalesa o per adopció o en el supòsits de guarda legal amb la finalitat de l'adopció o acolliment, a comptar des de la data de naixement d'aquest/a o des de la resolució judicial o administrativa, i al que l'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 fial que està gaudint. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Durant el primer any, a partir de l'inici de cada situació d'excedència, la persona treballadora 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 subgrup professional.

Les persones treballadores tenen dret a gaudir d'una excedència d'un màxim de 2 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.

## 6. Sortides, dietes i viatges i aperduament de moneda

### 6.1. Aperduament de moneda

Les persones treballadores, quan manipulin diners per cobrament de factures, no seran responsables per les quantitats que per error involuntari manquin del total percebut.

### 6.2. Traslats

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.

## 7. Tipus de contractes de treball i durada

### 7.1. Contractació per circumstàncies de la producció

**De conformitat amb l'establert en el vigent article 15.2 del Estatut dels Treballadors, les empreses podran concertar contractes d'aquesta modalitat contractual per un període màxim de duració de 12 mesos.**

### 7.2. Contractació fixa discontinua

Les persones treballadores fixes discontinues seran cridades segons les necessitats productives dins de cada àrea i especialitat en el lloc de treball i grup professional existents en l'empresa cada vegada que ho requereixi l'activitat de que es tracti.

La crida a la persona treballadora es farà mitjançant qualsevol dels següents mitjans de comunicació: carta certificada amb acusament de rebuda, burofax certificat, WhatsApp, correu electrònic, missatge de text o qualsevol altre que permeti acreditar de forma fefaent la crida amb una antelació no inferior a 7 dies naturals d'antelació a la prestació de serveis.

El criteri de selecció per a la crida serà el d'adequació del perfil al lloc de treball, de manera que d'entre les persones fixes discontinues inactives s'avisarà primer a les que tinguin un perfil més adequat al lloc de treball a cobrir. El criteri d'adequació del perfil estarà determinat per les habilitats, les competències, l'experiència, la categoria professional que millor s'adapti a la descripció del lloc de treball.

Les referides crides es faran a través de les dades de contacte (adreça, telèfon, e-mail, entre altres) que la persona treballadora hagi facilitat a l'empresa a l'inici de la prestació de serveis o posterior modificació per escrit a aquesta.

En cas de produir-se qualsevol modificació en les dades de contacte de la persona treballador fixa discontinua que pugui afectar a la crida i/o a la localització de la persona treballadora, aquesta tindrà un termini màxim de 10 dies naturals des de que es produeix el canvi per comunicar-ho a l'empresa.

En cas contrari, si aquesta manca d'informació sobre el canvi en les dades personals de la persona treballadora en el termini establert impossibilita rebre la crida, l'absència de resposta s'entendrà com una negativa a la incorporació, assimilant tal circumstància a la baixa voluntària de la persona treballadora.

La incompareixença de la persona treballadora a la crida sense causa justificada suposarà la seva renúncia al lloc de treball i, per tant, la seva baixa voluntària.

En cap cas, tindrà la consideració d'acomiadament l'absència de crida derivada de la falta de volum de treball. Aquesta situació donarà lloc al manteniment de la situació de suspensió del contracte.

En qualsevol cas, es podrà externalitzar el servei de selecció de persones treballadores fixes discontinues, de crida, així com serveis auxiliars, amb empreses de treball temporal degudament habilitades a l'efecte i això sens perjudici de la titularitat de la relació laboral, que recaurà necessàriament en l'empresa que formalitzi el corresponent contracte de treball.

La contractació fixa discontinua podrà celebrar-se a temps parcial, de conformitat amb l'establert en el vigent article 16.5 de l'Estatut dels Treballadors, sempre que el contracte reuneixi les següents condicions:

- Un mínim de la meitat de la jornada màxima ordinària en còmput setmanal.
- Un mínim de 3 hores continuades diàries.

Atenent a la singularitat que presenta la contractació del personal fix discontinu el període de prova que es podrà incorporar al contracte de treball serà de tres mesos.



En el supòsit en que les tasques de naturalesa estacional o vinculades a les activitats productives de temporada que justifiquen el contracte fix discontinu finalitzin sense que s'hagi exhaurit el període de prova fixat, la durada del període de prova que restés pendent de compliment serà l'aplicable una vegada es reactivi el contracte fix discontinu en la/les crida/es immediatament posterior/s.

## 8. Període de prova

Es fixa com a període de prova per a les persones treballadores afectades per aquest Conveni la regulació establerta a l'Estatut dels Treballadors en la versió vigent en cada moment i això sense perjudici d'allò establert específicament a l'article 6.6 per la contractació fixa discontinua.

## 9. Règim disciplinari

### 9.1. Faltes

Es consideren faltes lleus:

- a. La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida de la feina fins a 3 ocasions en 1 mes per un temps total inferior a 20 minuts.
- b. La no assistència injustificada a la feina d'1 dia durant el període d'1 mes.
- c. La no comunicació amb antelació prèvia degut a la no assistència a la feina per causa injustificada, a menys que s'acrediti la 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 quan 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.
- g. No comunicar a l'empresa qualsevol modificació en la situació personal de la persona treballadora que pugui afectar al contingut de la relació laboral (com per exemple, el canvi de domicili) o bé a la relació de l'empresa amb l'Administració Pública.

Es consideraran com faltes greus:

- a. La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida a la feina fins a 3 ocasions en 1 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'1 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'una altra persona treballadora, 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 a 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 per als que no estigués autoritzat o per ús aliè als treballs encomanats, inclús 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 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.
- m. La disminució del rendiment normal en el treball de manera no repetida.
- n. Les ofenses de paraules profanes o d'obra comesa contra les persones, dins del centre de treball, quan no suposin acusada gravetat.
- o. Les derivades de l'establiment en els apartats 1.d) o e) del present article.
- p. 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 1 any.
- b. La inassistència injustificada al treball durant 3 dies consecutius o 5 alternats en un període d'1 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 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.
- m. La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.
- n. La incorrecta utilització dels sistemes de correu electrònic e internet de l'empresa i l'incompliment de la normativa interna de la mateixa en aquesta matèria.
- o. 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, la persona treballadora hagués estat sancionada 2 o més vegades per faltes greus, encara que de diferent naturalesa, durant el període d'1 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.

## 9.2. Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltes enumerades en l'article anterior, són 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 3 a 14 dies.
- c. Per falta molt greu: suspensió de treball i sou de 14 dies a 1 mes i acomiadament disciplinari.

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 2, 4 o 8 mesos segons es tracti de falta lleu, greu o molt greu.

## 10. Preavís d'extinció del contracte per voluntat del treballador

El contracte de treball s'extingirà per dimissió de la persona treballadora, estant obligada a donar el termini de preavís següent:

- Grup professional de tècnics: 1 mes.
- Grup professional d'administratius: 15 dies.

- Grup professional de comercials: 1 mes.
- Grup professional de producció-operacions: 15 dies.

L'incompliment del termini de preavis comportarà al descompte equivalent al salari dels dies en que el termini de preavis s'hagi incomplert sobre la liquidació de parts proporcionals meritades.

## 11. I.T. Condicions especials

### 11.1. Beques per estudis dels fills/es dels treballadors/es

Es recomana a les empreses que procurin establir un sistema perquè els fills/es de les persones treballadores afectades per aquest Conveni, tinguin ajuts per motius d'estudis.

### 11.2. Assegurança de mort i incapacitat permanent absoluta per accident

Les empreses contractaran una assegurança per les seves persones treballadores que cobreixi en les circumstàncies derivades de mort i/o per incapacitat permanent absoluta, derivades d'accident no laboral, en quantitat de 30.000 euros.

Quan les mateixes circumstàncies siguin derivades d'un accident laboral o malaltia professional, la quantitat serà de 35.000 euros.

### 11.3. Indemnització per malaltia i accident

Amb caràcter general, en cas de baixa (IT) per malaltia comú, professional o accident, sigui de treball o no, la persona treballadora rebrà, des del primer dia, el 100% de les retribucions, fins a 18 mesos, excepte els mesos en què 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 la persona treballadora tingui només garantit un 85% de la seva retribució.

No obstant, en empreses de 50 o menys persones treballadores de mitjana en còmput anual i a temps complet serà aplicable, com excepció a la regla general anterior, la següent:

Els mesos en que (i) l'empresa tingui un 4% o més d'absentisme, calculat amb les dades dels processos de baixa per malaltia comuna sobre el total de la plantilla, i (ii) la persona treballadora afectada hagi encavalcat, com a mínim, dos processos d'IT, amb independència de la seva durada en els últims dotze mesos, el complement d'IT a comptar des del tercer procés de baixa mèdica (inclòs) es reduirà per tal que la persona treballadora tingui només garantit un 75% de la seva retribució.

[Descarregar pdf](#)