



RESOLUCIÓ de 28 de gener de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bodegas Jaume Serra, SL per als anys 2021-2023 (codi de conveni núm. 08103292012021)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bodegas Jaume Serra, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 8 de setembre de 2020, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bodegas Jaume Serra, SL per als anys 2021-2023 (codi de conveni núm. 08103292012021) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA BODEGAS JAUME SERRA SLU PARA LOS AÑOS 2021-2023.

#### Capítulo I **Disposiciones generales**

Artículo 1. Ámbito aplicación, funcional y personal.

El presente Convenio colectivo será de aplicación y obligación a la sociedad mercantil Bodegas Jaume Serra SLU en su único centro de trabajo de Vilanova i la Geltrú y a las personas trabajadoras contratadas por la misma.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2021 y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2023, salvo que algún artículo convencional indique para algún extremo del convenio una vigencia distinta. En todo caso entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 3. Denuncia y prórrogas.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio tres meses antes de la finalización de su vigencia. Para que la denuncia sea definitiva se deberá hacer mediante comunicación escrita a la otra parte, dicha comunicación deberá registrarse en el departamento correspondiente de la Generalitat de Cataluña.

Agotada la vigencia natural del Convenio colectivo se mantendrán sus efectos normativos perdiendo vigor los obligacionales.

#### Artículo 4. Compensación y absorción.

Las mejoras establecidas en este Convenio colectivo compensan y absorben en su totalidad, todos aquellos beneficios o cualesquiera conceptos retributivos existentes por disposición legal, iniciativa privada o cualquier otro origen.

#### Artículo 5. Comisión Mixta.

Se establece una Comisión Mixta cuyas funciones serán:

- a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos.
- b) Las de interpretación y aplicación de los pactos.
- c) Las de seguimiento del conjunto de acuerdos.

La Comisión estará integrada paritariamente por tres representantes de cada una de las partes firmantes del presente Convenio colectivo.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

**PROCEDIMIENTOS PARA SOLVENTAR DE MANERA EFECTIVA LAS DISCREPANCIAS DERIVADAS PARA LA NO APLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL ARTÍCULO 82.3 DEL TRLET.**

Para resolver de manera efectiva las discrepancias en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio, y la no aplicación del régimen salarial y demás condiciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, la cual dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando la Comisión paritaria no llegue a un acuerdo, la discrepancia será sometida en el plazo de siete días al Tribunal Laboral de Catalunya, mediante los procedimientos que establece su reglamento.

### Capítulo II **Clasificación profesional**

#### Artículo 6. Principios rectores.

A partir del día primero de mes siguiente a la fecha de firma el Convenio se procederá por la dirección a la reclasificación profesional de los trabajadores que actualmente prestan servicios en la empresa de conformidad con las funciones que efectivamente realicen.

Se garantiza, en función de la experiencia adquirida, que los trabajadores actualmente contratados, en cualquier caso, se encuadrarán como mínimo en el grupo 1.

De la reclasificación así operada se dará cuenta a la Comisión Mixta del Convenio.

#### Artículo 7. Clasificación del personal.

En función de las aptitudes profesionales, experiencia, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales con los contenidos específicos que los define.

La adscripción a los grupos podrá estar, o no, en función de la titulación que tenga el trabajador, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo que, en cualquiera que fuese el grupo, podrá implicar incomodidad o esfuerzo físico.

Grupo profesional 3.- Titulación a nivel de escuela superior o facultades y/o formación práctica equivalente, adquirida en el ejercicio de la profesión. La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. Entre sus responsabilidades figura la formación de las personas que estén bajo su dependencia, actúa con alto grado de autonomía sobre uno o más sectores de la empresa, partiendo de directrices muy amplias.

Grupo profesional 2.- Titulación de grado medio o conocimientos a nivel de bachiller superior, formación profesional de grado superior o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, puede coordinar el trabajo de un equipo asesorando o solucionando los problemas que se le planteen, y realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión u oficio y responsabilizándose del trabajo ejecutado.

Grupo profesional 1- Conocimientos a nivel de formación profesional básica o media o graduado escolar, combinados con una formación práctica en las labores propias de la empresa, los trabajos pueden requerir alguna iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica y funcional.

Grupo Profesional de Inicio- Serán trabajadores de este grupo profesional aquellos que, pudiendo realizar las tareas del grupo profesional 1, las realizan sin aportación de valor añadido y sin experiencia en los procesos y procedimientos instaurados en Bodegas Jaume Serra SLU. De este modo, al requerir los trabajos encargados poca iniciativa y se ejecutarse bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total, por las específicas funciones formativas y de consolidación del trabajo, habida cuenta de la importancia que tiene la labor de producción y fabricación de cavas y vinos en Jaume Serra, la permanencia del trabajador en este específico grupo será de 24 meses de trabajo efectivo y continuado, ascendiéndose después de forma automática al grupo profesional 1. Este grupo profesional tiene dos tramos salariales de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional segunda de este convenio, atendiendo al aprendizaje y destrezas adquiridas y por lo tanto a la ganancia de valor añadido de las personas trabajadoras en el desempeño de sus funciones.

Ambas partes acuerdan presentar a la Comisión Mixta Paritaria aquellos casos conflictivos de clasificación de categoría. La Comisión Mixta Paritaria resolverá los casos que se presenten en un término máximo de dos meses.

Artículo 8. Discapacitados.

El contrato para la formación con trabajadores/as discapacitados/as, se podrá celebrar sin límite de edad máxima cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social que prevé la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los que casos que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

### Capítulo III Condiciones económicas

Artículo 9. Regulación salarial.

El sistema retributivo que se establece en el Convenio sustituye totalmente el régimen salarial que de derecho o de hecho se aplicase en la empresa con anterioridad.

Se acuerdan los siguientes salarios base para cada uno de los grupos profesionales:

- Se establecen con fecha de efectos del 1 de enero de 2021 los siguientes incrementos para los grupos profesionales sobre las tablas salariales vigentes en el año 2020:

oGrupo 1: Incremento de un 5,8%. Salario base año 2021:21.352 EUR/año.  
oGrupo 2: Incremento de un 4%. Salario base año 2021:26.000 EUR/año.  
oGrupo 3: Incremento de un 3%. Salario base año 2021: 30.900 EUR/año.

• Se establecen con fecha de efectos del 1 de enero de 2022 los siguientes incrementos para los grupos profesionales sobre las tablas salariales vigentes en el año 2021:

oGrupo 1: Incremento de un 4%. Salario base año 2022: 22.206,1 EUR/año.  
oGrupo 2: Incremento de un 4%. Salario base año 2022: 27.040 EUR/año.  
oGrupo 3: Incremento de un 3%. Salario base año 2022: 31.827 EUR/año

• Se establecen con fecha de efectos del 1 de enero de 2023 los siguientes incrementos para los grupos profesionales sobre las tablas salariales vigentes en el año 2022:

oGrupo 1: Incremento de un 5%. Salario base año 2023: 23.316,4 EUR/año.  
oGrupo 2: Incremento de un 4%. Salario base año 2023: 28.121,6 EUR/año.  
oGrupo 3: Incremento de un 3%. Salario base año 2023: 32.781,8 EUR/año.

Estos salarios incluyen el abono tanto de vacaciones como de pagas extraordinarias.

Adicionalmente y durante la vigencia del convenio colectivo, las personas trabajadoras de Bodegas Jaume Serra tendrán, además de los restantes derechos salariales recogidos en el presente Convenio colectivo, el derecho de participación en el resultado de la empresa a través de la percepción, en su caso, de la prima de productividad.

Durante los últimos tres meses del ejercicio 2020 se procederá por parte de la representación legal de los trabajadores y de la dirección al análisis de los distintos ratios de rendimiento, mermas, procesos industriales, ahorros, calidad y restantes elementos que contribuyan a mejorar el resultado operacional de la empresa, y, consecuentemente, procederán a establecer una prima de producción que, con las características que se acuerden, acompañará a las personas trabajadoras y a la empresa durante su prestación profesional.

Hasta el 1 de enero de 2021 se mantendrá en vigor la prima de producción regulada en la disposición adicional segunda del I Convenio colectivo de Bodegas Jaume Serra SLU, con un importe máximo de 137 EUR brutos mensuales (1.644 EUR anuales).

Artículo 10. Plus de nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad a partir del 1 de enero de 2021 consistente en 2 EUR brutos por hora trabajada en horario comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, salvo que el trabajo fuese nocturno por su propia naturaleza.

Esta cuantía se verá inalterada durante la vigencia del Convenio colectivo.

Artículo 11. Gratificación de junio y Navidad.

Los trabajadores/as tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán entre el 24 y 30 de junio y entre el 20 y 24 de diciembre, de conformidad con lo definido en el artículo 9 de este Convenio.

Artículo 12. Ayudas sociales.

La empresa deberá pagar al trabajador/a, a partir del 1 de enero de 2021 la cantidad de 178,16 EUR mensuales por cada hijo/a disminuido/a, físico o psíquico, que esté a su cargo.

Esta cuantía se incrementará, en el año 2022 en un 2% y en el año 2023 en un 2%.

La empresa abonará una ayuda escolar de 210,82 EUR/año por cada trabajador/a con hijo o hija en edad de escolarización obligatoria (a partir de los 3 años) y previa justificación adecuada. Esta ayuda se abonará durante el mes de septiembre de cada año.

Esta cuantía se incrementará, en el año 2022 en un 2% y en el año 2023 en un 2%.

Artículo 12bis. Seguro de accidentes.

La empresa contratará con una compañía de seguros el pago de las primas para asegurar a los trabajadores/as la percepción de 22.000 EUR en los casos de muerte por accidente laboral e invalidez permanente absoluta y gran invalidez por cualquier trabajo por accidente laboral. Esta obligación comenzará a regir desde el 1 de enero de 2021. La empresa no se responsabilizará de este pago en el caso de que, por cualquier circunstancia, la compañía aseguradora no abonara el mencionado importe a los beneficiarios del trabajador/a afectado/a y por lo tanto no se subroga en las obligaciones de la compañía aseguradora.

Artículo 13. Indemnización por accidente laboral, enfermedad profesional y enfermedad común.

A partir del primer día de baja por tales motivos, las empresas complementarán las correspondientes prestaciones de pago delegado de la seguridad social con la cuantía necesaria a fin de que el trabajador afectado perciba el 100% del salario base de nivel.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor las han de notificar mensualmente a la autoridad laboral, al efecto de la cotización correspondiente, de forma conjunta la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Se establece a partir del 1 de enero de 2021 un importe por cada hora extraordinaria de 15,55 EUR brutos/hora extraordinaria para el conjunto de grupos profesionales, manteniéndose este importe durante la vigencia del convenio.

#### Capítulo IV **Jornada y calendario laboral**

Artículo 15. Jornada.

La jornada de trabajo efectivo anual exigible será de 1784 horas/año que podrán ser distribuidas, con respeto a los descansos semanales, entre jornadas y festivos, de lunes a domingo, a partir del 1 de enero de 2021.

La dirección de la empresa y la representación de los trabajadores/as, acuerdan la posibilidad de distribuir esta jornada de forma irregular de modo y manera que se garantice en cualquier caso el descanso entre jornadas y su posible acumulación en la realización de jornadas de trabajo de hasta 12 horas, cumpliéndose en todo caso los postulados del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores cuando fuese necesario.

En estos casos, es decir, en turnos de trabajo en los que se realicen jornadas de hasta 12 horas, se respetará el descanso entre jornadas que no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo y se acumularán los descansos de modo y manera que los trabajadores así adscritos a un turno de 12 horas podrán descansar un mínimo de 3 días por semana.

Sistema de trabajo en turnos: aquellos trabajadores que se encuentren adscritos al sistema de trabajo en turnos de 12 horas de trabajo/día, sin perjuicio del sistema de descanso compensatorio, percibirán 150 EUR brutos por mes efectivamente trabajado en el sistema de trabajo de 12 horas diarias definidas en este artículo. En este pago mensual se entiende prorrateada la compensación a la que el trabajador que preste servicios en este sistema pueda tener derecho durante el tiempo de vacaciones.

JORNADA ORDINARIA DISPONIBLE. (Horas TOD).

Sin perjuicio de la jornada fijada en el párrafo 1º de este artículo, y dentro del respeto a la jornada fijada en el artículo 34.1 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, los

trabajadores afectados por el presente convenio colectivo podrán realizar, a partir del 1 de enero de 2021 horas de tiempo ordinario disponible de prestación voluntaria (HORAS TOD).

Estas horas de prestación voluntaria de servicios se retribuirán a un importe de 15,55 EUR/hora, y no serán consideradas horas extraordinarias, habida cuenta de la no superación de la jornada máxima anual estatutaria.

#### Artículo 16. Calendario laboral.

El calendario se elaborará de común acuerdo entre empresa y trabajadores/as dentro de los dos meses siguientes a la publicación del correspondiente calendario laboral oficial.

El horario se publicará con carácter semanal en lugar visible.

#### Artículo 17. Vacaciones.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a 23 días laborables de vacaciones o, en caso de permanencia inferior a un año, a su parte proporcional.

Las vacaciones se fijarán de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador y como mínimo éste podrá disfrutar de un mínimo de 10 días laborables continuados que, siempre que la producción lo permita, se distribuirán en los meses de julio y agosto. Siempre y cuando la normal salida de la producción lo permita este periodo será de hasta quince días laborables continuados.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Artículo 18. Permisos.

a. En general, se estará a lo establecido al respecto en el Real decreto legislativo vigente (Estatuto de los Trabajadores 2/2015).

Siempre con previo aviso y justificación el trabajador/a podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos siguientes:

b. Por nacimiento de un hijo/a o adopción legal del mismo: dos días. En el caso de que la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto, el permiso puede llegar a ser de hasta 4 días.

c. Primera comunión o matrimonio de hijos/as y hermanos/as cuando se celebre en días laborables: un día.

d. Caso de consulta médica forzosa fuera de la localidad, se abonará el salario del día como trabajado.

e. Hospitalización justificada de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

f. Enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos e hijos/as: de tres a cinco días naturales, según distancia.

g. Las horas laborales empleadas en la revisión del carné de conducir, así como los gastos que ello produzca correrán a cargo de la empresa en el caso de que dicho carné sirva para prestar el servicio de conductor en la empresa.

h. Para acompañar al médico, por motivo justificado, al cónyuge o persona con quien se conviva -debidamente acreditado mediante certificado de convivencia- y a parientes en primer grado de consanguinidad, se dispondrá de un día.

i. Cada trabajador/a dispondrá de un día al año para asuntos personales sin necesidad de justificación, debiendo avisar a la empresa con una antelación mínima de 72 horas.

#### Artículo 19. Excedencias.

A petición de los trabajadores/as, la empresa otorgará excedencias laborales a los mismos dentro de los términos previstos en el presente artículo.

Las condiciones para la concesión de excedencias, efectos y demás circunstancias son las que se regulan en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de aplicación.

### Capítulo V

#### Artículo 20. Contratación.

En materia de contratación las partes estarán a lo previsto en el convenio colectivo del Cava y Vinos Espumosos de Catalunya.

### Capítulo VI

#### Artículo 21. Jubilación parcial con contrato de relevo.

Las partes están a lo previsto en el artículo 29 del convenio colectivo del Cava y Vinos Espumosos de Catalunya o, en su caso, el texto que sustituya a este.

#### Artículo 22. Premio de vinculación.

Se establece, a partir del año 2021 un premio de vinculación a la empresa, que consistirá en la percepción de las cantidades señaladas a continuación:

Al personal que cumpla los 10, 20, 30 y 35 años de servicio no interrumpido en la empresa, se le concederá un premio de vinculación que se pagará una sola vez dentro del mes en que se cumplan los años de servicio, en la siguiente cuantía:

- A los 10 años de servicio L 317,87 EUR
- A los 20 años de servicio L 446,05 EUR
- A los 30 años de servicio L 572,17 EUR
- A los 35 años de servicio L 699,32 EUR

La cantidad a percibir por este concepto será la misma para todos los niveles profesionales.

## Capítulo VII Organización y disciplina del trabajo

### Artículo 23. Fundamento.

La organización del trabajo en todas y cada una de las secciones y dependencias de la empresa es facultad y deber de la dirección de la misma con la participación de la representación legal de los trabajadores/as a través de la negociación con la misma. Todo ello con el fin de lograr el máximo rendimiento hasta el límite que permitan los elementos de que dispongan y la necesaria colaboración del personal.

### Artículo 24. Conciliación de la vida familiar y laboral.

#### Excedencia

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender a cada hijo/a tanto por naturaleza como por adopción, o en caso de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, desde la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el cual por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo y no ejerza una actividad retribuida.

Estas excedencias constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, no obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho para el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma daría fin al que en su caso estuviera utilizando.

El período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente en ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, la reserva del puesto de trabajo será de 15 meses en el caso de familia numerosa de carácter general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Pasado este periodo, la reserva se referirá a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El trabajador/a en excedencia conserva solo preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que haya o se produzca en la empresa.

Nacimiento: En caso de parto, la suspensión del contrato de trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se realizarán ininterrumpidamente, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más para cada hijo a contar desde el segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante, y salvando siempre las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar a que el padre disponga de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con la de la madre, a excepción de que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier otra causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo, las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de adopción y acogida, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogida múltiple en dos semanas más para cada hijo a contar del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida, o de la judicial de adopción. La duración de la suspensión será de dieciséis semanas en los casos de adopción o acogida de menores mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especial dificultad de inserción social y familiar debidamente acreditada por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disponerla de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites acordados.

En caso de uso simultáneo del período de descanso, la suma de los mismos no podrá excederse de las dieciséis semanas previstas o las correspondientes por parto múltiple.

Estos períodos se podrán realizar en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo entre el empresario y trabajadores afectados.

En el caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su lugar anterior o en otro compatible con su estado.

Permiso lactancia: El trabajador/a a continuación del descanso maternal, podrá optar por acumular las horas de lactancia por jornadas completas.

## Capítulo VIII

### Artículo 25. Seguridad y salud laboral.

El empresario garantizará a los trabajadores/as su servicio de vigilancia anual de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solamente podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a lo consienta. De este carácter voluntario solamente se exceptuaran, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, aquellos casos en que la realización de las pruebas médicas o reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud de los trabajadores/as puede representar un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido por una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligro.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

En materia de seguridad y salud, se actuará de acuerdo al que disponga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas vigentes.

Los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales serán nombrados por y entre los trabajadores/as y deberán ser miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Al efecto de seguridad e higiene, las empresas afectadas por este Convenio gestionarán ante la mutua patronal de enfermedades profesionales la posibilidad de que se efectúe una revisión médica anual a los trabajadores/as a cargo de esta mutua o entidad. Si tales gestiones, sin embargo, no dieran resultado, el costo de estas revisiones no correrá a cargo de las empresas.

Se entregará la ropa de trabajo que sea necesaria en cada momento, resolviendo la Comisión Paritaria los conflictos que puedan originarse.

Artículo 26. Puesto de trabajo de la mujer trabajadora.

Se estará a lo que se dispone en el art. 37 del Estatuto de los trabajadores y el art. 26 de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 27. Parejas de hecho.

Las parejas de hecho, tendrán a los efectos de este artículo los mismos derechos que los matrimonios, pero para que se puedan ejercitar los mismos, se deberá acreditar su situación con los requisitos que establece la Ley 25/2010 de 29 de Julio libro II del Código Civil de Catalunya o cualquiera que la sustituya.

Artículo 27bis. Política de medio ambiente.

Se considera necesario que las empresas y trabajadores/as del sector, actúen de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, cuidando su defensa y protección según los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Para ello, la empresa deberá adoptar una actitud permanente responsable y visible en materia de medio ambiente y al mismo tiempo que el esfuerzo que están desplegando las empresas en este campo y el que se pueda realizar en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

Artículo 28.

Las partes acuerdan someter las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, al sistema recogido en el acuerdo extrajudicial de solución de conflictos de Cataluña.

Asimismo, las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria se someterán sistema recogido en el acuerdo extrajudicial de solución de conflictos de Cataluña.

Disposición adicional primera.

Con la entrada en vigor del presente convenio queda sustituido cualquier acuerdo, convenio o norma de igual rango que estuviese en vigor con anterioridad.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo indicado en las normas de legal aplicación.

Disposición adicional segunda: Grupo de inicio.

Con fecha de efectos del 1 de enero de 2021, el Grupo 0, vigente desde el I Convenio colectivo de Bodegas Jaume Serra SLU quedará extinguido.

Así, y a partir de dicha fecha, el conjunto de empleados de Bodegas Jaume Serra SLU pasarán a estar encuadrados, como mínimo y atendido a las funciones que desarrollen, en el grupo 1.

A partir del 1 de enero de 2021 se crea un nuevo grupo profesional – grupo de inicio – destinado a aquellas personas trabajadoras de primera incorporación a la empresa Bodegas Jaume Serra SLU, en el que las tareas a realizar carecen de un valor añadido específico y son desarrolladas sin experiencia en los procesos y procedimientos instaurados la empresa. De esto modo, al requerir los trabajos encargados poca iniciativa y se ejecutarse bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total, por las específicas funciones formativas y de consolidación del trabajo, habida cuenta de la importancia que tiene la labor de producción y fabricación de cavas y vinos en Jaume Serra, la permanencia del trabajador en este específico grupo será de 24 meses de trabajo efectivo y continuado, ascendiéndose después de forma automática al grupo profesional 1.

El salario base de entrada en este grupo de inicio será el siguiente:

- Año 2021: 15.000 EUR/año.
- Año 2022: Incremento de un 2%.
- Año 2023: Incremento de un 2%.

Así mismo las partes establecen un periodo de 12 meses para la adquisición un determinado nivel de destreza profesional que, aún sin tener completado el ciclo formativo en Bodegas Jaume Serra SLU permita un desarrollo más autónomo (aunque aún con dependencia jerárquica funcional). Una vez transcurridos esos 12 meses, y hasta que la persona trabajadora cumpla los 24 meses de trabajo efectivo fijados como máximo de permanencia en este grupo percibirá una retribución adicional (bajo el concepto COMPLEMENTO NIVEL) en la diferencia entre el salario base del grupo de inicio y la cuantía de 18.000 EUR brutos año cuantía que permanecerá inalterada durante la vigencia del convenio.

Este Complemento de nivel se adquiere por la mayor destreza adquirida en los procedimientos como plantilla de Jaume Serra.

Una vez la persona trabajadora ascienda al grupo 1, en su caso estos dos complementos salariales desaparecerán percibiendo el salario base del grupo 1 a partir del momento del ascenso.

Disposición transitoria primera: Prima firma y especial consideración incrementos salariales.

Las partes acuerdan que a más tardar el 1 de diciembre de 2020 las personas trabajadoras de Bodegas Jaume Serra SLU perciban una prima de firma de Convenio colectivo de 600 EUR brutos (o la parte proporcional por el tiempo trabajado en este ejercicio 2020). Esta cuantía se consolidará en el salario personal de los trabajadores a efectos de las posteriores subidas, pero se cobrará de forma efectiva.

A partir del 1 de enero de 2021 los salarios de grupo o nivel se incrementan, cada ejercicio, en porcentajes muy notables y superiores a otros incrementos pactados en la negociación colectiva y en el convenio colectivo del cava. Estos incrementos y la posibilidad de compensar y absorber los mismos del artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores hace que el efecto real que puedan tener sobre los salarios brutos fijos anuales de las personas trabajadoras pueda ser desigual, en función de los salarios personales que puedan tener vinculados a distintos hechos históricos.

Es por ello que las partes acuerdan que, de forma específica, las personas trabajadoras que vean compensados y absorbidos los incrementos salariales pactados para cada uno de los años de vigencia del Convenio tengan los siguientes pagos mínimos que serán realizados en el mes de diciembre de cada uno de los años de vigencia del Convenio colectivo consolidándose en los salarios personales de los trabajadores a efectos de posteriores subidas pero que se cobrarán de forma efectiva en el momento del pago.

- Año 2021: hasta 600 EUR brutos en función de la cuantía compensada y absorbida y del tiempo de permanencia en la empresa.
- Año 2022: hasta 700 EUR brutos en función de la cuantía compensada y absorbida y del tiempo de permanencia en la empresa.

- Año 2023: hasta 800 EUR brutos en función de la cuantía compensada y absorbida y del tiempo de permanencia en la empresa.

Estas cuantías serán abonadas como prima Jaume Serra (y se consolidarán después en el salario base personal o complemento personal - todos con naturaleza compensable y absorbible) a aquellas personas trabajadoras a las que habiéndoseles compensado y absorbido el incremento del artículo 9, no hayan percibido ningún bono (por importe superior a las cuantías anteriormente indicadas cada año) ni otros pagos adicionales variables en el ejercicio anterior o que hayan tenido otros incrementos salariales fijos. A estos efectos NO se tendrá en cuenta el pago de 600 EUR por "prima de convenio" que se abonan en diciembre de 2020 ni tampoco los pagos por prima de productividad que se generen o se puedan generar, ni tampoco los pagos establecidos en esta disposición transitoria.

Con el pago de estas cuantías las partes garantizan, en cualquier caso, una mejora de poder adquisitivo del conjunto de las personas trabajadoras de Bodegas Jaume Serra SLU equivalente, como mínimo, a 2.100 EUR durante la vigencia del convenio colectivo que una vez añadida la prima de firma del Convenio equivale a un incremento real de los salarios como mínimo de 2.700 EUR durante los 3 años de vigencia que se acuerdan.

Barcelona, 28 de gener de 2021

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