

CONSELLERIA DE ECONOMIA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio Colectivo de Trabajo nº 1362

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de INDUSTRIAS VINICOLAS Y LICORERAS de la provincia de Castellón (Código Convenio 1200175), que ha sido suscrito con fecha 7 de mayo de 2009 por la representación de la Asociación de Empresas Vinícolas y Licoreras de Castellón, y por la representación de las centrales sindicales UGT y CCOO y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, párrafos 2.º y 3.º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 1.040/81 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. – Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) para su depósito.

TERCERO. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 28 de julio de 2009. – El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Juan Tarancón Fandos.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LAS EMPRESAS VINICOLAS Y LICORERAS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN.

CAPÍTULO PRIMERO: EXTENSIÓN Y VIGENCIA.

Artículo 1º Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo Laboral afecta a todas las empresas vinícolas y licoreras en cuanto a sus centros de trabajo situados en la provincia de Castellón y a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta y dependencias de dichas empresas.

Artículo 2º Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de 5 años y entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2009 y su vigencia durará hasta el 31/12/2013. Su denuncia será automática a la fecha de finalización del mismo sin necesidad de comunicación por las partes. En tanto no se firme ningún convenio sucesivo, el presente convenio continuará vigente.

CAPÍTULO SEGUNDO: GARANTÍAS PERSONALES Y ABSORCIONES.

Artículo 3º Movilidad funcional.

1.- Este Convenio respeta las situaciones personales de los trabajadores que fueran más beneficiosas que las establecidas en el mismo.

2.- Movilidad funcional en el seno de la empresa: Tendrá el límite del respeto a los derechos profesionales y económicos del trabajador. No obstante las empresas no podrán utilizar la movilidad funcional para encubrir modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo ni como represalias contra los representantes de los trabajadores.

3.- Funciones de inferior categoría: Los trabajadores que realicen funciones de inferior categoría a la que realmente tengan reconocida lo harán por el tiempo imprescindible y percibirán las retribuciones correspondientes a la categoría superior.

4.- Funciones de superior categoría: Los trabajadores que realicen funciones de superior categoría a la que legalmente tengan reconocidas percibirán, mientras subsista dicha situación, las retribuciones correspondientes a la categoría que realmente estén desempeñando.

Artículo 4º Garantías personales y absorciones.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas global y anualmente. Dichas condiciones serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rijan por imperativo legal, pacto o cualquier otro concepto. También serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales.

CAPÍTULO TERCERO: RETRIBUCIONES

Artículo 5º Tablas salariales

La tabla de retribuciones que se adjunta como anexo al presente convenio, será de aplicación desde 1 de Enero de 2009 al 31 de Diciembre de 2009.

Artículo 6º Revisiones salariales.

Durante los años 2010 y 2011 las tablas salariales se revisarán anualmente con el incremento del IPC real del año anterior al de revisión.

Durante los años 2012 y 2013 las tablas salariales se revisarán en base al incremento del IPC real del año anterior al de revisión cuando este sea superior al 4%. Si el IPC real del año anterior fuera inferior al 4% se revisarán en base al IPC del año anterior + 0,5.

Artículo 7º. Antigüedad.

1º. Desde el 1 de Enero de 2009 queda suprimido y congelado el complemento personal que existía con la denominación de antigüedad.

2º El referido complemento salarial que ahora se extingue será reflejado en los recibos de salarios con la denominación de "antigüedad consolidada"

3º El importe contemplado en el punto anterior quedará consolidado como un complemento salarial "ad personam". Este complemento retribuido tendrá una duración indefinida y se abonará en las pagas extraordinarias.

4º Por la congelación y la no generación de más antigüedad en este convenio, a partir del 1 de Enero del 2009 se generará un plus antigüedad "ad personam".

A la entrada en vigor del presente convenio será de 74,30 euros mensuales, y sobre este se aplicarán las subidas que se estipulen para las tablas salariales.

Los trabajadores que entren a trabajar a partir de la vigencia de este convenio, no generarán cantidad alguna, por la antigüedad, que queda suprimida mediante el presente artículo.

Artículo 8º Gratificaciones Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad serán de 30 días cada una, del salario Convenio más antigüedad, y serán efectivas el 30 de junio y el 22 de diciembre respectivamente. Su cálculo será anual.

Los trabajadores percibirán además, dos pagas extraordinarias "ad personam"; una el 1 de Mayo y otra el 1 de Septiembre por un importe de 423,36 EUROS.

Artículo 9º Dietas

Con objeto de compensar los gastos que tengan que realizar los trabajadores por motivos de desplazamientos, ordenados por las empresas; éstas abonarán cuantos gastos se encuentren autorizados previamente y se justifiquen posteriormente.

Artículo 10º Suspensión Temporal del Permiso de conducir

A los conductores de reparto y viajantes a quienes con ocasión de su trabajo se vieran sancionados por la autoridad competente con la retirada temporal de su permiso de conducir por causas imputables a la empresa (excesos de carga, mal estado de los vehículos, falta de revisión de la ITV) serán acoplados a otro trabajo durante el tiempo que dure la sanción, durante el cual cobrarán el salario base más la antigüedad que venían percibiendo.

Si la retirada del permiso de conducir se debiera exclusivamente a la actuación de los conductores y viajantes (conducción bajo los efectos de drogas o alcohol, exceso de velocidad, conducción temeraria, infracción de las normas de tráfico, etc.), no existirá ninguna responsabilidad por parte de la empresa, y el trabajador será sancionado en función de la gravedad de la falta.

Artículo 11º Prendas de Trabajo

Los trabajadores, que por razón del puesto de trabajo que desempeñan tuvieren que utilizar algún tipo de vestuario laboral especial, dispondrán de dos prendas facilitadas gratuitamente por la empresa, de forma que se pueda alternar el uso de las mismas. Las prendas en mal estado serán sustituidas por otras nuevas previa presentación de las deterioradas. Será obligado el uso por parte de los trabajadores y exclusivamente durante la jornada de trabajo.

Artículo 12º Prestación en caso de enfermedad

Al personal de las empresas afectadas por el presente convenio, en caso de enfermedad por incapacidad temporal a partir del sexto día se le complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta un 90% de la base reguladora de cotización con un plazo máximo de 70 días.

Los empleados incluidos en este artículo están obligados, salvo imposibilidad manifiesta, a presentar a la empresa, la baja de la incapacidad temporal dentro de las 48 horas siguientes.

Los trabajadores deberán prestarse a ser reconocidos, por el médico que designe la empresa, al objeto de que éste informe sobre la imposibilidad de realizar su trabajo.

La resistencia del empleado a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y el empleado podrá someter la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

En caso de accidente de trabajo, las empresas abonarán el 90% de la base reguladora de cotización, a partir del día siguiente, con un plazo máximo de 180 días.

CAPÍTULO CUARTO: JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDECIAS.

Artículo 13º Jornada

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales y se distribuirán de lunes a viernes.

Las empresas que por su actividad necesiten realizar trabajos en sábados, domingos y días festivos, podrán distribuir la jornada laboral incluyendo estos días previo acuerdo con los representantes de los trabajadores o en su defecto con las asociaciones sindicales firmantes del presente convenio.

Asimismo las empresas podrán distribuir durante el año las horas de jornada diaria en función de sus necesidades organizativas y productivas.

En este supuesto la jornada máxima diaria será de 9 horas, si bien se podrá establecer otra distribución del tiempo de trabajo diario mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 14º Vacaciones

El periodo anual de vacaciones tendrá una duración de 22 días laborables para todo el personal a partir del 01/01/2009. Se

disfrutarán en las fechas que se fijen en común acuerdo, empresas y trabajadores, siempre supeditadas a las exigencias de trabajo que tengan las empresas.

Las vacaciones se negociarán de la manera que el trabajador conozca al menos con 2 meses de antelación la fecha de su disfrute.

No comenzarán nunca en sábado ni festivo, iniciándose preferentemente en lunes.

Los periodos mínimos de vacaciones serán de cinco días laborables.

Artículo 15º Licencias

Los trabajadores de las empresas a las que afecta el presente convenio tendrán derecho a licencias retribuidas a los casos que señalan y con la duración que se establece.

a) 20 días naturales y consecutivos en caso de matrimonio.

b) 3 días naturales y consecutivos en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave (hospitalización) o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 5 días.

c) 2 días naturales y consecutivos por traslado de domicilio habitual.

d) Por tiempo indispensable para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público; igualmente por concurrencia a exámenes el tiempo indispensable para la realización de los mismos.

e) El tiempo necesario para la consulta del médico de cabecera Seguridad Social o médico especialista de la Seguridad Social.

f) 2 días por asuntos propios. Los días serán jornadas completas y no se podrán solapar como vacaciones o instrumentar para tomar puentes. Se tendrán que solicitar con una antelación mínima de 4 días y ser autorizados por la empresa. La empresa se podrá negar por razones de demanda o productivas.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, una hora y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.

Para el disfrute de las licencias, estas deberán ser previamente debidamente justificadas, no adquiriéndose el derecho en el caso de no cumplir este requisito.

Artículo 16º Cese

Todo trabajador que por voluntad propia cese en el servicio a la empresa, deberá dar los siguientes plazos de preaviso:

a) Directivo tres meses.

b) Personal técnico y mandos intermedios mes y medio.

c) Aprendiz y Peón quince días.

d) Resto de personal, un mes.

El incumplimiento del periodo de preaviso, la empresa podrá descontar de la liquidación, el salario de un día por cada día de retraso del preaviso.

Artículo 17º Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un periodo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 18º Asambleas

Los trabajadores podrán celebrar en el centro de trabajo asambleas, fuera de la jornada laboral, avisando al empresario con 48 horas de antelación.

En los centros de trabajo existirán tabloneros de anuncios en los que los sindicatos podrán insertar comunicaciones.

El crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, será para cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal de un máximo de 15 horas al mes.

Los Delegados de Personal, así como los miembros del Comité de Empresa podrán acumular en uno o varios de sus miembros dicho crédito horario sin rebasar el máximo total de las horas.

Artículo 19º Contratación

Los distintos contratos que se realicen en la empresa, previamente deberán ser visados por el Delegado de Personal o Comité de Empresa. Una vez visado y registrado en la Oficina de Empleo se entregará una copia del contrato al trabajador.

El contrato eventual por circunstancias de la producción, podrá tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses. Periodo de prueba: será de seis meses para los Técnicos Titulados y de tres meses para el resto de personal.

CAPÍTULO SEXTO: FALTAS Y SANCIONES

Artículo 20º Faltas y sanciones

En cuanto al régimen jurídico de faltas y sanciones se aplicará la resolución de 29 de Abril de 1996 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del contenido del Laudo Arbitral de fecha 29 de marzo de 1996, dictado por D. Fernando Valdés Dal-ré en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la

derogada Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de 11 de Junio de 1971.

Artículo 21º Salud Laboral

Las Empresas tienen la obligación anualmente practicar reconocimiento médico a los trabajadores de sus respectivas plantillas, debiendo facilitar a su personal la asistencia a los mismos sin pérdida de retribución.

Se crea en los centros de trabajo el Delegado de Prevención de Riesgos Laborales cuyas competencias serán:

a) Ser informados por el empresario de los riesgos, resultado de las evaluaciones ambientales del conjunto del centro de trabajo. Dicha información deberá ser por escrito.

b) Inspeccionar libremente los puestos de trabajo, requiriendo a este respecto las opiniones y observaciones de los trabajadores.

c) Controlar y conocer colegiadamente las actividades de los servicios de prevención tanto médico, como técnicos y de seguridad, con que cuente la empresa.

d) Solicitar la paralización de las actividades cuando se precise la existencia de riesgo grave e inminente.

El Delegado de Salud Laboral tendrá los mismos derechos garantías y competencias que los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa, así como cuantos derechos y obligaciones contempla la ley 31/95 de prevención de riesgos laborales.

Las trabajadoras, tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo durante el embarazo o lactancia, cuando las condiciones puedan afectar a la madre y/o al feto. Dicho cambio no debe suponer merma de los derechos económicos y profesionales de la mujer trabajadora.

Artículo 22º Seguro Accidente

Sin perjuicio de las normas generales de la Seguridad Social, todas las empresas a las que afecta el presente Convenio, se obligan a formalizar en el plazo máximo de seis meses desde la publicación de este Convenio una póliza de seguro individual y accidentes para la mejora de las prestaciones en el supuesto de fallecimiento o incapacidad permanente en cualquier de sus grados, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y cuyas cuantías a percibir por el trabajador o sus herederos serán de 20.000 euros en caso de fallecimiento y 20.000 euros para el supuesto de incapacidad permanente.

Dichas pólizas serán de aplicación a la totalidad de la plantilla de la empresa. Las empresas que no cumplan lo pactado en este artículo responderán personalmente de las referidas cantidades.

Artículo 23º Comisión Paritaria

Estará compuesta por parte de los trabajadores por David Rios Ruiz y por la parte empresarial Esteban Martín Navarro Catalá y Joaquín Jordán Vidal, y por la parte sindical Vicente Hueso Planelles y José Manuel Bezares Miralles miembros todos ellos de la Comisión Negociadora.

Artículo 24º Igualdad

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.2 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo de 1995, Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Artículo 25º Normativa vigente

Ambas partes manifiestan de común acuerdo que, para todas aquellas materias no estipuladas en el presente Convenio, se estará a lo que dispone la Ordenanza Laboral publicada en el BOE nº129 de fecha 28/05/1996, y a toda la normativa vigente en cada momento.

Artículo 26º Representación y partes negociadoras

El presente Convenio ha sido concertado entre la representación de las empresas del sector provincial y las Centrales Sindicales U.G.T y CC.OO de Castellón, habiéndose reconocido recíprocamente como partes legitimadas e interlocutores válidos.

Artículo 27º Disposición adicional

El presente artículo rige como contenido mínimo previsto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores para aquellas empresas que siéndoles de aplicación el presente convenio pretendan condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial previsto en el mismo:

A) Los incrementos o tablas salariales pactadas en el presente convenio podrán no ser de necesaria u obligada aplicación (según lo dispuesto en el Art. 82 del Estatuto de los trabajadores), para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente las causas por las que el referido aumento pone en peligro la viabilidad de la empresa, en función de situación de déficit o pérdidas o en las previsiones del ejercicio actual.

B) Para poder acogerse a lo previsto en el apartado anterior, la empresa en el plazo de 1 mes a la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón, deberá notificar por escrito su deseo de hacer uso de este derecho a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto a la Comisión Paritaria del Convenio, acompañando a este escrito la documentación precisa (cuentas anuales de los dos últimos ejercicios y previsiones de futuro), que justifique un tratamiento diferenciado de los incrementos salariales.

C) Efectuada la notificación, si en el plazo de quince días no hubiera acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se dará traslado del expediente a la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo máximo de diez días.

D) Si en la Comisión Paritaria no se llegase a acuerdo, las partes se someterán al sistema de arbitraje previsto por la Comisión de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana para que dictamine al efecto.

E) En el supuesto de acordarse, o en su caso arbitrarse, la inaplicación total o parcial de los aumentos salariales pactados en este convenio, ésta tendrá como máximo una vigencia de un año. Transcurrido dicho plazo, la reincorporación a las condiciones salariales pactadas será automática. En el caso de persistir la situación económica de déficit o pérdidas en la empresa, se realizará de nuevo la revisión según el presente artículo.

F) Los representantes legales de los trabajadores, sus asesores, o en su caso los miembros de la Comisión Paritaria, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos que hayan tenido acceso como

consecuencia de lo establecido en los apartados anteriores, observando respeto de todo ello, sigilo profesional.

G) El presente convenio colectivo ha sido suscrito entre las siguientes partes:

Por la parte empresarial:

D. Esteban Martinavarro Catalá y D. Joaquín Jordán Vidal
Asesor: D. Francisco Dalmau Agramunt

Por la parte social:

Por la parte del Sindicato U.G.T.:

D. David Ríos Ruiz y D. Vicent Hueso Planelles.

Asesor: D. Ramón Àngel Serra Canelles.

Por parte del sindicato CC.OO.:

D. José M. Bezares Miralles.

En Almazora, a 10 de Junio de 2009.

C-8397