

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA LUIS ESPINOSA S.A. INDUSTRIA DE FABRICACION DE BEBIDAS ALCOHOLICAS Y EMBOTELLADORA

Capítulo I Aplicación

Artículo 1. Ámbito Territorial y Funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Bodegas Espinosa S.A. y regulará las condiciones de trabajo entre las Empresas y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito Temporal.

El periodo de vigencia del presente Convenio, será de dos años, desde el 1 de enero de 2.008 al 31 de diciembre de 2009, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, prorrogándose tácitamente de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie ante la autoridad laboral competente con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de su prorrogas.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones que se establecen en el presente convenio colectivo se considerarán mínimas, respetándose las condiciones más favorables obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente.

Toda disposición de rango superior a este convenio, que represente mejoras para los trabajadores incluidos en el mismo, con respecto a uno o varios de sus artículos será incluida automáticamente con efectos a partir de la entrada en vigor de la misma, absorbiéndose dichas mejoras lo que por el mismo concepto figure establecido por este convenio. Efectuándose dicha absorción de acuerdo con la legislación vigente y en cómputo anual.

Artículo 4. Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo.

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo se crea una Comisión integrada por tres representantes de la empresa y otros tres de los trabajadores, elegidos entre los que hayan participado en la negociación del presente Convenio de Empresa.

Los trabajadores del sector de bebidas y los representantes de las empresas del sector, en todo conflicto individual o colectivo que surja derivado de la aplicación o interpretación del presente Convenio de Empresa se someterán a dicha Comisión de Interpretación.

La resolución de esta Comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o judicial.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio se considerará como una unidad integrada por todo su articulado y tablas anexas, asumiendo las partes su cumplimiento y vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la improcedencia de alguna o algunas de las cláusulas pactadas, deberá ser revisado el Convenio Colectivo en su totalidad, si alguna de las partes así lo solicitara en el plazo de treinta días desde la resolución judicial.

El plazo para esta resolución será de siete días para asuntos extraordinarios y de 14 días para asuntos ordinarios.

Ambas partes podrán asistir a las reuniones que se fijen con los asesores que ambas partes estimen oportunos.

Capítulo II. Condiciones De Trabajo

Artículo 6. Jornada de Trabajo

Cuarenta horas semanales de lunes a viernes.

Artículo 7. Conceptos Retributivos

El sistema de retribución comprende los siguientes conceptos:

- Salario base
- Antigüedad

El salario base tiene carácter de fijo y será la parte de la retribución del trabajador fijada por una unidad de tiempo en función de su nivel profesional.

Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a tres pagas extraordinarias, consistentes en salario base más antigüedad.

Estas pagas se percibirán dentro de los 20 primeros días de marzo, julio y diciembre.

El trabajador que ingrese o cese durante el transcurso del año percibirá la parte

proporcional que le corresponda en concepto de gratificaciones extraordinarias al tiempo trabajado, computándose a estos efectos la fracción del mes como unidad completa.

Artículo 9. Trabajos de superior e inferior categoría

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a cinco meses durante un año, o siete durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Excepto cuando coincidan las vacaciones, en el que el plazo será de un mes más.
2. Contra la negativa de la empresa y previo informe de la Comisión Paritaria de Interpretación, podrá reclamar ante la jurisdicción competente.
3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia.

Artículo 10. Revisión salarial

Las tablas salariales son las descritas en el anexo nº 1 y serán aplicables durante el primer año de vigencia del presente convenio, que representa un incremento del 2% en todos los conceptos económicos. En caso de que el I.P.C. real al 31 de diciembre de 2008 fuese superior al 2% se procederá a una revisión salarial, con efectos del 1 de enero de 2008, sobre la diferencia. Esta diferencia se abonará en el primer trimestre de 2009.

Para el segundo año de vigencia el incremento, para todos los conceptos económicos, será el I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2009 más 0,25 puntos.

Artículo 11. Antigüedad

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán aumentos periódicos por años de servicio abonándose hasta cuatro bienios al 5% y cuatrienios al 10% cada uno sobre el respectivo salario base, siendo por tanto el máximo señalado al respecto para un antigüedad de 24 años en la empresa de un 60%.

Artículo 12. Dietas y kilometraje

Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que realizar tres comidas o pernoctar fuera de su domicilio, percibirán en conceptos de dietas las siguientes cantidades:

- Media dieta, desayuno y almuerzo: 15,87 euros



- Cena: 12,69 euros
- Dieta completa con alojamiento: 50,89 euros

Artículo 13. Quebranto de moneda

Los trabajadores que por razón de su trabajo efectúen cobros y pagos, percibirán mensualmente la cantidad de 29,70 euros. En concepto de quebranto de moneda.

Artículo 14. Plus de Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, se consideran nocturnas y tendrán una retribución específica, equivalente al 37% del salario base más antigüedad, salvo para aquellos trabajadores en cuyo contrato de trabajo se haya establecido la naturaleza nocturna de su actividad.

Artículo 15. Nocturnidad

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrá realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquél que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

En cualquier caso y en cuanto al trabajo nocturno se estará en todo momento a lo que al respecto se determine en la legislación vigente.

Artículo 16. Trabajo en domingos y festivos

Los trabajos en domingos y festivos tendrán un plus de festividad equivalente al 50 por ciento del importe de una hora normal de trabajo.

Artículo 17. Desplazamientos.

En concepto de desplazamiento las empresas abonarán a los trabajadores las siguientes cantidades:

- Los trabajadores cuyos domicilios se encuentren hasta 2 km del centro de trabajo 1,54 euros.



- Los trabajadores cuyos domicilio se encuentren a más de 2 km del centro de trabajo 2,76 euros.
- Los trabadores cuyos domicilios se encuentren a más de 6 km del centro de trabajo 4.18 euros.

Capítulo III Complementos Sociales Y Asistenciales

Artículo 18. Ropa de trabajo.

Cada seis meses, como mínimo, la empresa suministrará al personal se trate de masculino o femenino, respectivamente chaqueta y pantalón o bata de tejido resistente o adecuado. Al hacer la tercera entrega, el trabajador devolverá el mono o bata usada, así como un par de guantes cuando el puesto de trabajo lo requiera.

En caso de que la empresa exija una prenda especial, será a cargo de la misma. La ropa de trabajo del personal que realice su servicio fuera del recinto de la empresa será acordada por la Empresa y el Comité o delegados de personal.

La empresa tendrá a disposición de los trabajadores que realicen sus funciones en patios o al aire libre de ropa de lluvia y frío, además de botas.

Artículo 19. Seguridad e higiene. Revisión Médica.

Prevención de riesgos laborales.

Para la prevención de riesgos laborales se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, a la Ley 54/03, así como el Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene para aquellas materias que aún no hayan sido desarrolladas por la Ley de Prevención, y en general a todas las demás normas concordantes en la materia.

En todo lo referente a normas de higiene de los alimentos, manipulación y control, se estará a lo dispuesto en el R.D. 20272000 de 11 de febrero, por el que se establecen las normas relativas a los manipuladores de alimentos y al Decreto 189/2001, de 4 de septiembre, de la

Consejería de Salud de la Junta de Andalucía, por el que se regulan los planes de formación de los Manipuladores de Alimentos.

Vigilancia para la salud.

Todo el personal sujeto al presente convenio, se someterá, con su consentimiento, antes de su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico, que se repetirá cada año, en el Servicio de Vigilancia de la Salud u organismo competente en cada momento, respetándose en todo caso el carácter de confidencialidad de los





resultados.

La empresa someterá anualmente a sus trabajadores a reconocimiento médico ante el Servicio de Vigilancia de la Salud u organismo competente, respetándose en todo caso el carácter de confidencialidad de los resultados.

La revisión médica se efectuará en horas de trabajo y los gastos que pudieran ocasionar tal revisión serán a cargo de la empresa.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente en la materia.

Sus miembros serán elegidos según lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Los trabajadores tendrán derecho a ser informados de forma detallada de los riesgos a los que están expuestos y de las medidas preventivas para evitarlos. Esto con carácter previo a la contratación o al desempeño de una nueva tarea. Así como a una formación periódica a cargo del empresario y en jornada de trabajo cuando se produzcan modificaciones tecnológicas y organizativas.

Igualmente tendrán derecho al cambio de puesto cuando se den probadas incompatibilidades de puesto de trabajo y la salud del trabajador, manteniéndose especial atención en el caso de trabajadoras embarazadas cuando el desempeño de su puesto habitual de trabajo ponga en riesgo su salud o la de su hijo.

Se deberá cumplir con las disposiciones mínimas establecidas en los R.D. 486/1997 de 14 de abril, R.D. 1215/97, de 18 de julio y R.D. 773/97, de 30 de mayo, en cuanto los lugares de trabajo, sus condiciones constructivas, orden limpieza y mantenimiento, señalización, instalaciones de servicio o protección, condiciones ambientales, iluminación, servicios higiénicos y locales de descanso, y material y locales de primeros auxilios, así como de los equipos de trabajo y protección individual.

Se tomarán las medidas de organización adecuadas, utilizara los medios apropiados o proporcionará a los trabajadores tales medios para reducir el riesgo que entrañe la manipulación de cargas de acuerdo con el R.D. 487/1997, de 14 de abril.

Se adoptarán las medidas necesarias para que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud, según el R.D. 488/97, de 14 de abril.

Los trabajadores tienen derecho a participar, y defender los intereses de los trabajadores en la empresa, de las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, de acuerdo a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.



Delegado de prevención. Será el trabajador que ostente la representación legal de los trabajadores, según la mencionada Ley 31/1995.

Artículo 20. Enfermedad y accidente.

Cuando el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Laboral en la empresa por razón de enfermedad o accidente sea o no laboral, la empresa complementará hasta el cien por cien de su salario incluidos todos los conceptos.

En los supuestos de enfermedad común, que no requiera hospitalización, la empresa complementará hasta el cien por cien de su salario incluidos todos los conceptos retributivos a partir del décimo día de producirse la baja.

Artículo 21. Indemnización por muerte e invalidez

Con el fin de contribuir a la seguridad del personal y la de sus familiares, se renueva en su totalidad la póliza de seguro colectivo actualmente en vigor por un importe de 12.000 euros. La indemnización será abonada al trabajador en caso de incapacidad permanente total y absoluta para su trabajo habitual.

En caso de muerte se abonará a sus herederos legales o quien designe el trabajador.

La empresa dispondrá de un plazo de tres meses, para realizar el concierto de dicho seguro con la entidad aseguradora que designe.

Artículo 22. Indemnización por jubilación.

Los trabajadores que con antigüedad mínima de diez años en la empresa, podrán acogerse a la jubilación anticipada, y percibirán las siguientes cantidades por este concepto.

- A los 62 años: 12 mensualidades
- A los 63 años: 10 mensualidades
- A los 64 años: 8 mensualidades

Las empresas se comprometen a la contratación de otro trabajador cuando se produzca un cese en la empresa por jubilación anticipada.

Artículo 23. Privación del carné de conducir

La privación del carné de conducir o su rebaja, por si mismo no comportará en ningún caso la resolución de la relación laboral, salvo causa justificada de despido, por lo que la empresa, en tal caso, podrá concederle al trabajador privado del permiso de conducir sus vacaciones anuales o destinarle provisionalmente a otro

puesto de trabajo.

Capítulo IV Permisos, Licencias, Descansos Y Vacaciones

Artículo 24. Vacaciones

Todo el personal afectado por éste convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta días, pudiéndose dividir en dos periodos de quince días cada uno, siempre que se pacte entre la Empresa y la representación de los trabajadores, y en caso de no haber representante, entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores.

A principio de año se reunirá el Delegado sindical con la Dirección de la Empresa para pactar el calendario de vacaciones.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Artículo 25. Licencias.

Los trabajadores adscritos al presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a licencias retribuidas en cualquiera de los casos siguientes, y con la duración máxima que se indica:

- 15 días naturales y un premio de 158,66 euros, en caso de matrimonio
- 5 días por defunción del cónyuge o enfermedad grave.
- 3 días por nacimiento de hijo salvo que termine en festivo que se prolongaría un día más.
- 3 días por defunción o enfermedad grave de hijos, padres políticos, nietos, abuelos, hermanos, hermanos políticos, (hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad).
- Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento a tal efecto el plazo será de cinco días.
- 1 día por matrimonio de hijos.
- 1 día por traslado de domicilio.
- Por el tiempo indispensable, para cumplimiento de un deber o necesidad inexcusable de carácter público o personal.
- Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se

estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica si la hubiere.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo más de un 20 por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto que un trabajador, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Capítulo V Faltas, Sanciones, Procedimiento Sancionador

Artículo 26. Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa regulada por el presente convenio se clasificarán atendiendo a su importancia en: Leves, graves y muy graves.

1º. Faltas leves.

Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

2º. Faltas graves.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él, ausentarse del trabajo sin licencia o permiso dentro de la jornada laboral, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y, en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses y cuantas de características análogas a las enumeradas

3º. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, los malos tratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros de trabajo o subordinados, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez habitual si repercuten negativamente en el trabajo, acoso sexual la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año; así como las contempladas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 28. Sanciones.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1º. Faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y haber.

2º. Faltas graves:

Suspensión de empleo y haber de dos a cinco días e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para pasar a la categoría superior.

3º. Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta y despido.

La reincidencia en faltas graves o muy graves dará lugar al despido procedente

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

Artículo 29. Procedimiento sancionador.

1º. Contra las sanciones leves graves y muy graves que le sean impuestas al trabajador, éste tiene derecho a recurrir ante los Juzgados de lo Social, previa la conciliación obligatoria ante el organismo competente.

2º. Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del periodo de cumplimiento de las mismas, y, en el supuesto de ser recurridas por el trabajador ante los Juzgados de lo Social, no se cumplirán hasta que estos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

Capítulo VI Derechos Sindicales

Artículo 30. Secciones Sindicales.

Las centrales sindicales presentes en la empresa podrán constituir en los centros de trabajo las correspondientes secciones sindicales. Estas elegirán entre sus miembros un Delegado Sindical de conformidad con lo establecido en las L.O.L.S.

Serán funciones del Delegado Sindical las siguientes:

Representar y defender los intereses del sindicato a quién representa y a los afiliados al mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y comités paritarios de interpretación con voz pero sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Tendrán acceso a la misma información y decisión en el comité de empresa, de acuerdo con la documentación que la empresa debe poner a su disposición regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional, en las materias que legalmente procedan.

Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y convenios colectivos a los comités de empresa. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

A) Acerca de despidos y sanciones que afecten a los trabajadores afiliados al sindicato que representan.

B) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, desplazamiento de los trabajadores y sobre todo proyecto y acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

C) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Artículo 31. Cuota Sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicaciones en contrario durante periodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

Artículo 32. Comité de Empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos por las leyes, se reconocen a los comités de empresa y a los delegados de personal las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

a) Con carácter previo a su ejecución por las empresas sobre reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

b) En función de materia de que se trata.

1º. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organizaciones de trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

2º El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso ante la autoridad laboral competente.

3º Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despidos.

4º En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos ceses y ascensos.

B) Ejercitar una labor de vigilancia sobre las materias siguientes:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor,



formulando, en su caso las acciones oportunas ante la empresa y los organismos y tribunales competentes.

b) Se reconoce al comité de empresa y delegados de personal capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia y su capacidad de negociación.

GARANTIAS

Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquiera otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, a parte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal o el delegado del sindicato a que pertenezca, en el supuesto en que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las empresas en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo todo ello a la empresa previamente y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Dispondrán de un crédito horario retribuido con cargo a la Empresa, conforme determine el Estatuto de los Trabajadores.

En los convenios colectivos se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas a los distintos miembros del comité y delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o de miembros de comité, como componentes de comisiones



negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados y lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Capítulo VII Organización Del Trabajo

Artículo 33. Organización del trabajo.

Sin perjuicio de que la organización del trabajo tanto técnica como práctica corresponda a la dirección de la empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, se acordará y se informará a los representantes legales de los trabajadores de las iniciativas que se adopten en materia organizativa dentro de las empresas.

Capítulo VIII Disposiciones Varias

Artículo 34. Absentismo y productividad

Las partes, atendiendo a la situación del sector, han convenido en estimular la lucha contra el absentismo, mediante un sustancial incremento de las primas de desplazamiento que se abonarán por día efectivamente trabajado.

Igualmente se manifiesta que en el ámbito de cada empresa podrán llevarse a cabo las reformas técnicas necesarias para conseguir un sensible incremento de la productividad en relación con el año anterior.

Artículo 35. Cláusula de no absorción.

Los trabajadores que viniesen percibiendo cualquier tipo de comisiones o compensaciones por kilometraje, o por cualquier otro concepto, éstas no serán absorbidas por las mejoras introducidas en este Convenio.

En todo lo no recogido en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Capitulo IX Del Personal

Artículo 36. Clasificación según Permanencia.

Los trabajadores de la empresa se clasificarán en atención a su permanencia al servicio de la misma, en forma siguiente:

- a) Personal Fijo de Plantilla.
- b) Personal con contrato de duración determinada, según las modalidades que determinen las disposiciones legales vigentes.

Artículo 37. Clasificación General.

Los trabajadores de la empresa se clasificarán en atención a las funciones que desempeñen en los siguientes grupos:

1. Personal Técnico
2. Personal Administrativo
3. Personal Comercial
4. Personal Subalterno
5. Personal de Fábrica

Artículo 38º. Personal técnico

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- 1º. Técnicos titulados
 - a. Con título de grado superior
 - b. Con título de grado medio.
- 2º. Técnicos no titulados
 - a. Encargado General de Bodega y Fábrica
 - b. Encargado de Laboratorio
 - c. Ayudante de Laboratorio

Artículo 39. Personal administrativo

- Jefe Superior.
- Jefe de Primera
- Oficial de Primera
- Oficial de Segunda

Artículo 40. Personal comercial

- Jefe de Ventas
- Inspector de Ventas
- Viajante
- Corredor de Plaza

Artículo 41. Personal de fábrica

Este grupo comprende los trabajadores de las actividades incluidas en el ámbito de aplicación de éste Convenio de Empresa, que habida cuenta de la clase de trabajo que prestan, formación, mando y autonomía, se clasifican en:

Profesionales o de oficio

- Capataz de Bodega o Fábrica
- Encargado de Sección o Cuadrilla
- Oficial de Primera
- Oficial de Segunda
- Oficial de Tercera.

Oficio auxiliares

- Oficial de Primera
- Oficial de Segunda
- Peones Especializados
- Personal de Limpieza
- Peones
- Conserje

Artículo 42. Definición de categorías

42.1. Personal Técnico

Los Técnicos son aquellos empleados que en posesión o no de un título profesional desempeñan con carácter permanente funciones de su especialidad

técnica dentro de la empresa. Se subdividen a su vez en:

1. Técnicos Titulados. Son los que en posesión de un título profesional expedido u homologado por el Estado realizan en la empresa funciones propias de su título. Serán a su vez clasificados en razón del grado de dicho título en las siguientes categorías:

a) Con título de grado superior. Los que poseyendo un título Universitario de grado superior, realizan en la empresa funciones propias de su título.

b) Con título de grado medio. Los que poseyendo un título Universitario medio realizan en la empresa funciones propias de su título.

2. Encargado general de bodega y fábrica. Es el que en posesión de los conocimientos necesarios dentro de las especialidades que abarca este Convenio y con mando directo sobre los capataces del centro Industrial, tiene a su cargo y responsabilidad la dirección y organización de los distintos trabajos que componen el proceso de elaboración, fabricación y preparación de los productos de la empresa, estudiando y dirigiendo las combinaciones y mezclas que sean precisas para obtener tipos, calidades, clases y las demás propias del centro industrial.

b) Encargado de laboratorio. Es el empleado que, con conocimientos prácticos de enología, tiene a su cargo toda clase de pruebas que se realicen en el laboratorio de la empresa, teniendo o no personal a su órdenes; trabajos que realizará bajo la iniciativa de la dirección, ante la que responde del buen cometido de su trabajo.

Responderá asimismo del buen uso de los aparatos.

c) Ayudante de Laboratorio. Es el que, con conocimientos prácticos de enología, realiza funciones técnicas a las órdenes de sus superiores. Responderá del buen uso de los aparatos.

42.2. Personal Administrativo

Pertencen al grupo Administrativo los empleados que realicen funciones de oficina, contables y otra análogas y, en general, todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles como de oficina y despacho. Se clasifican en:

a) Jefe Superior. Es el empleado provisto o no de poder en el que recae toda la gestión administrativa y personal del Departamento.

b) Jefe de Primera. Es el empleado provisto o no de poder que lleva la responsabilidad directa de una oficina o de más de una sección o dependencia estando encargado de imprimirle unidad.

c) Oficial de Primera. Es el empleado con servicios determinados y que, con iniciativa y plena responsabilidad en su cometido, con o sin otros empleados a sus órdenes, tiene a su cargo en particular algunas de las siguientes funciones o similares; Taquimecanografía en idioma extranjero, cajero sin firma ni fianza, redacción de correspondencia con iniciativa propia, llevar la contabilidad y establecer balances, etc.

d) Auxiliares de administración. Son los empleados que sin iniciativa, se dedican dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo a aquellas, tendrá esta categoría los mecanógrafos de ambos sexos, los operadores de máquinas de cálculo, etc.

42.3. Personal Comercial

Pertenecen a este grupo los empleados que tengan a su cargo la misión de vender los productos propios de la industria cuando por la empresa que los contrate se les exija plena dedicación y exclusividad. Este grupo se encuadran las siguientes categorías:

a) Jefe de Ventas. Es el empleado que en constante contacto con la dirección de la empresa lleva la responsabilidad de las ventas y con personal a sus órdenes imprime unidad a la sección comercial.

c) Inspector de ventas. Es el empleado que bajo la condición de exclusividad para la empresa, y siguiendo instrucciones de la dirección de la misma o del jefe de ventas (caso de que exista este cargo), efectúa visitas periódicas a las zonas o regiones que se le indiquen con objeto de promover ventas, comprobar la labor de corredores, viajantes y otros agentes o representantes y visitar clientes, así como gestionar cobros de operaciones morosas, realizando cualquier otra misión que tenga por objeto el desarrollo de la distribución y venta de los productos de su empresa.

d) Viajante y Corredor en Plaza. Es el empleado que con residencia habitual convenida con la empresa viene obligado a trabajar con carácter exclusiva para la misma y efectúa con carácter permanente visitas a clientes residentes en localidad distinta a la suya, con el objeto de obtener pedidos y efectuar otros trabajos propios de su cometido, con la colaboración o no de representante en el bien entendido que para el desempeño de la función tendrá que pernoctar fuera de su domicilio cuando el servicio lo requiera. El Viajante, salvo pacto en contrario, cuando no esté de viaje, deberá colaborar en la preparación de muestrarios y demás trabajos relacionados con su cometido. Durante el viaje deberá tener constantemente informada a la empresa de la marcha de su labor, así como de las incidencias que se produzcan, que procurará resolver de acuerdo con las instrucciones que reciba de sus superiores.

42.4. Personal Subalterno



Pertenecen a este grupo los trabajadores que, sin ser obreros ni empleados, desempeñen con carácter permanente funciones específicas de responsabilidad elemental.

A es este grupo pertenecen las siguientes categorías:

a) Conserje. Es el que, teniendo a su cargo a los ordenanzas y botones de la empresa, cumplimentan cuantas órdenes o recados reciba de sus jefes, del personal técnico o administrativo superior, siendo responsables de su ejecución.

b) Cobrador. Es el que realiza el cobro en la plaza de los recibos, facturas y demás documentos de crédito, pudiendo llevar a cabo otros trabajos similares por orden de superiores.

c) Almacenero. Es el encargado de despachar los pedidos en el almacén de efectos, recibir la mercancía y distribuirla en los estantes y locales, y registrar en los libros o estados el movimiento de material que hay habido durante la jornada.

d) Pesador o basculero. Es el que tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones propias de esta tarea en el departamento o sección en que presta sus servicios.

e) Guarda o vigilante jurado. Es el que, provisto del correspondiente nombramiento expedido por la autoridad competente, presta servicios de orden y vigilancia de día o de noche.

f) Portero. Es el que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los centros de trabajo, realizando funciones de custodia y vigilancia.

g) Telefonista. Es el trabajador que tiene como principal misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica instalada en el establecimiento.

h) Ordenanza. Es el que tiene a su cargo la vigilancia en los locales de la oficina durante las horas de trabajo y la ejecución de recados y encargos que se le encomienden; copiar documentos a prensa recogida y entrega de correspondencia, y cualesquiera otras funciones análogas.

42.5. Personal de Fábrica

Comprende a los trabajadores que ejecuta trabajos de orden material y mecánico. En el se integran los profesionales de oficio, los profesionales de oficios auxiliares, los peones especializados y los peones.

1º Profesionales de oficio. Comprenden a los trabajadores que, después de un aprendizaje sistemático o de una práctica eficiente, realizan trabajos de un oficio





de las actividades descritas en este Convenio Colectivo. Deberán ser clasificados según su capacidad y competencia en el cometido que se les tenga asignado, dentro de alguna de las categorías profesionales siguientes:

a) Capataz de bodega o fábrica. Es el que, con conocimientos prácticos de fabricación, elaboración y conservación de los productos que elabora o fabrica la empresa y las ordenes de los directivos de ésta o del personal técnico ordena y vigila los trabajos que realizan los obreros en las bodegas, fábrica o departamento a él encomendado, distribuyendo los trabajos del personal obrero y señalando a los encargados de las cuadrillas o sección la forma en que se han de desarrollar los trabajos.

Han de tener los conocimientos precisos para interpretar y realizar perfectamente las instrucciones dadas por sus superiores sobre el trasiego, mezclas, conservación de productos, etc., así como para transmitirlos al personal a sus órdenes.

b) Encargado de sección o cuadrilla. Es el que tiene a su cargo un grupo o cuadrilla de obreros de número indeterminado, a los que ordena, vigila, y con los que realiza en la bodega o fábrica todos los trabajos que se le ordena, y de los que debe tener conocimientos prácticos; su responsabilidad es restringida a su grupo.

c) Oficial de primera. Es el que, con total dominio de alguno de los oficios que se determinan, lo practica y aplica con tal grado de perfección y rendimiento que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial empeño y destreza.

d) Oficial de segunda. Es el que sin poseer la especialización exigida a los oficiales de primera, ejecuta los trabajos correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

a) Pisador de pasa. Es el que, en las bodegas de la zona de crianza de vinos (establecidas por las disposiciones que regulan tal denominación de origen) cuida y realiza los trabajos de solear las uvas en envases adecuados, los que pisa una vez conseguida la deshidratación necesaria.

b) Arrumbador, trasegador o vinatero. Es el que en las bodegas, realiza el movimiento de botas, colocación de éstas y los demás trabajos precisos para la conservación de las mismas y su mejor rendimiento en la crianza de vinos.

También los que, en las bodegas de las zonas de crianza, trasvasan los vinos por medio de jarras (envases característicos) y procedimientos tradicionales, en las proporciones que se le ordenan, teniendo en cuenta características, vejez, etc., de los vinos.

c) Concentrador. Es el que, en las fábricas de concentración de mosto, vigila y cuida el funcionamiento y conservación de los aparatos de concentración, que maneja con toda perfección, produciendo mostos de grado, calidad y características que ordenan sus superiores.

d) Acetificador. Es el que en las fábricas de vinagre, vigila y cuida todas las instalaciones y los procesos de acetificación, consiguiendo siempre que se desarrollen en condiciones normales, sabiendo determinar, siempre que sea preciso, la situación en que se encuentra el proceso de acetificación, así como obtener los vinagres de la calidad y graduación que se ordene.

e) Destilador. Es el que, en las fábricas de alcoholes, destilados, rectificadas y holandas, vigila y cuida el funcionamiento de toda la maquinaria, realizando los trabajos precisos para conservar las instalaciones, evitando o previniendo averías, y maneja con toda perfección los aparatos para obtener con toda regularidad los tipos, calidades y graduaciones sin pérdida de materias primas, y de acuerdo con las instrucciones que reciba de sus superiores.

f) Licorista. Es el que en las fábricas de aguardientes compuestos y licores, y en las de vermouth y aperitivos alcohólicos prepara, cuida y vigila las maceraciones y el normal funcionamiento del alambique, vitando o previniendo averías, para obtener tipos, calidades y graduaciones de acuerdo con las instrucciones que recibe de sus superiores.

g) Embotellador. Es el que tiene a su cargo el funcionamiento y vigilancia de una o varias máquinas automáticas de embotellar.

2º. Oficios auxiliares. Se consideran como tales aquellos que, sin ser fundamentales en la industria, se utilizan de manera permanente por las empresa, formando parte del personal de las mismas. Tendrán tal consideración los albañiles, pintores, carpinteros, cerrajeros, mecánicos, electricistas, conductores de camiones y automóviles, toneleros, boteros, etc.

Dentro de estos oficios auxiliares y por considerarlos vinculados a esta clase de industria, se reglamentan los siguientes:

a) Mecánicos. Se clasifican en:

- Oficial mecánico de primera. Es el trabajador que realiza con total dominio, perfección y rendimiento, todos los trabajos propios de un mecánico, y por ello conoce, atiende y repara toda la maquinaria del centro industrial.

- Oficial mecánico de segunda. Es el que posee la pericia lograda por el oficial de primera, ejecuta los trabajos correspondientes con la suficiente corrección y rendimiento.



c) Conductores. Se clasifican en:

- Oficial de primera conductor. Es el trabajador que con los conocimientos y permisos necesarios conduce habitualmente vehículo para cuyo manejo se exige como máximo permiso de conducir de categoría C o D.

- Oficial de segunda conductor. Es el trabajador que con los conocimientos y permisos necesarios conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exige como máximo permiso de conducir de categoría B.

En cuanto al resto de los oficios auxiliares especificados en el párrafo segundo de este artículo y no reglamentados, se procederá de una forma similar, en caso de ser necesario.

Si por necesidades de las empresas se vieran éstas en la obligación de disponer de encargado de taller o de flota de vehículos, estos trabajadores serán clasificados dentro de la categoría de "Encargado de Sección".

3º. Peones especializados. Son los operarios dedicados permanentemente a funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, una práctica adquirida en periodo de tiempo no inferior a ciento cincuenta días de trabajo, y una especialidad y atención que impliquen una capacidad superior a la de los peones ordinarios.

a) Repartidor. Es el que, en todas las industrias sujetas al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, realiza el reparto, distribución y entrega de mercancías, cobrando o no el importe de las facturas.



ANEXO I
TABLA SALARIAL 2.008 DEL CONVENIO COLECTIVO
DE LA EMPRESA LUIS ESPINOSA, S. A.

<u>CATEGORIAS</u>	<u>Salario día</u>	<u>Salario anual</u>
GRUPO A.-TECNICOS		
1) TECNICOS TITULADOS		
a) JEFE SUPERIOR	37,01	17.209,80
b) CON TITULO SUPERIOR	33,72	15.376,32
c) CON TITULO MEDIO	32,66	14.891,96
d) CON TITULO INFERIOR	31,34	14.291,04
2) TECNICOS NO TITULADOS		
a) ENCARGADO GENERAL	31,34	14.291,04
b) JEFE DE SEGUNDA	30,08	13.716,48
c) AYDTE. LABORATORIO	28,75	13.110,00
d) AUX. LABORATORIO	27,46	12.521,76
GRUPO B.-ADMINISTRATIVOS		
a) JEFE SUPERIOR	37,01	17.209,80
b) JEFE DE PRIMERA	32,66	14.892,96
c) JEFE DE SEGUNDA	31,34	14.291,04
d) CAJERO	30,70	13.999,20
e) OFICIAL DE PRIMERA	30,08	13.716,48
f) OFICIAL DE SEGUNDA	28,75	13.110,00
g) AUXILIAR	27,46	12.521,76
GRUPO C.-COMERCIALES		
a) JEFE SUPERIOR	37,01	17.209,80
b) JEFE DE VENTAS	32,66	14.892,96
c) INSPECTOR DE VENTAS	31,34	14.291,04
d) CORREDOR DE PLAZA	30,08	13.716,48
e) VIAJANTE	30,08	13.716,48
GRUPO D.-SUBALTERNOS		
a) CONSERJE	27,86	12.704,16

b) SUBALTERNO DE 1ª	27,46	12.521,76
c) SUBALTERNO DE 2ª	27,32	12.457,92
d) AUX. DE SUBALTERNO	26,74	12.193,44
GRUPO E.-OBREROS		
a) CAPATAZ	29,85	13.611,60
b) OFICIAL DE PRIMERA	28,61	13.046,16
c) OFICIAL DE SEGUNDA	28,25	12.882,00
d) OFICIAL DE TERCERA	27,84	12.695,04
OFICIOS AUXILIARES		
a) OFICIAL DE PRIMERA	28,61	13.046,16
b) OFICIAL DE SEGUNDA	28,23	12.872,88
c) PEON ESPECIALIZADO	27,17	12.389,52
d) PEON	26,51	12.088,56

