



## **CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE MÁLAGA 2009-2010**

### **Artículo 1. Ámbito territorial**

El presente convenio, concertado entre las legítimas representaciones de trabajadores y empresarios de las industrias vinícolas de la provincia de Málaga, afectará a todos los centros de trabajo ubicados tanto en la capital como en la provincia de Málaga actualmente existentes o que pudieran establecerse en lo sucesivo, con exclusión, dentro de su ámbito, de cualquier empresa que pudiera tener concertado o pudiera concertar en el futuro un convenio colectivo de empresa.

Queda igualmente comprendidas dentro de su ámbito de aplicación, todas aquellas empresas, que aún teniendo su sede social fuera de esta provincia, tengan delegaciones o sucursales, depósitos o agencias dentro de la misma. También afectará a los almacenistas, almacén o cualquier tipo de dependencias vinícolas, aunque en ninguno de los apartados anteriores citados se manipule ni embottle vino.

### **Artículo 2. Ámbito personal**

El presente convenio afectará a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena en los centros de trabajo anteriormente mencionados, y que actualmente formen parte de sus plantillas, así como a los que pudieran ingresar en la misma durante el plazo de su vigencia.

Quedan asimismo comprendidos en su ámbito de aplicación, los agentes, representantes, viajantes y comisionistas ligados a las empresas por contratos de trabajo, siempre que perciban sueldo mensual.

### **Artículo 3. Ámbito temporal**

El presente convenio tendrá una vigencia de dos años, desde el día 1 de enero de 2009 al día 31 de diciembre del año 2010, ambos inclusive, y una subida salarial del 1.4% para todos los conceptos retributivos, para el año 2009 y para el año 2010 una subida salarial del IPC real del año 2009 para todos los conceptos económicos con independencia de la previsión de IPC que se establezca por el Gobierno de la Nación.

En el supuesto de que el IPC real a 31 de diciembre del 2009 y resto de años, respecto del 31 de diciembre del año anterior, fuera superior al 1.4%, se efectuará una revisión salarial al alza por la diferencia entre dicho 1.4%, tan pronto se constate dicha circunstancia oficialmente.





En cualquier caso, en ninguna categoría el salario base será inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), teniendo dicha subida carácter retroactivo al 1 de enero de 2009, independientemente de la fecha en que se firme el presente convenio.

#### **Artículo 4. Prórroga**

El convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos, si ninguna de las partes expresa su voluntad de darlo por terminado al menos, con tres meses de antelación al término de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el mismo y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, mantendrán plena validez las estipulaciones aquí prescritas, tanto las de carácter obligacional como las de carácter normativo.

#### **Artículo 5. Estructura salarial**

Las retribuciones mínimas a percibir por el personal afectado por este convenio durante su vigencia serán las que aparecen en la tabla que como anexo I se acompaña al mismo.

#### **Artículo 6. Antigüedad**

Los trabajadores disfrutarán aumentos periódicos de sus salarios bases, consistentes en cuatro bienios del 5% y en cuatro trienios del 10% hasta alcanzar y un máximo del 60%. Y que serán las que aparecen en la tabla que como Anexo II se acompaña al mismo.

#### **Artículo 7. Salario base**

Se entiende por salario base, la parte de retribución fijada por unidad de tiempo. Se percibirá por día o mes, según que el perceptor esté adscrito al grupo obrero (por día) o resto del personal (por mes), en la cuantía que para cada categoría se señala en la tabla anexo I que se acompaña.

#### **Artículo 8. Plus de convenio**

Independientemente a los salarios que se fijan en el convenio, se establece para todos los trabajadores por él afectados sin distinción de edad, sexo o categoría profesional, un plus de convenio de ochenta y siete euros con veintinueve céntimos (87,29 euros) para 2009, que serán percibidas por ellos tanto en las pagas mensuales como en las extraordinarias de julio, Navidad, vacaciones y participación de beneficios pero sin que tenga influencia a efectos de antigüedad.

#### **Artículo 9. Quebranto de moneda**

Tanto los cajeros como aquellos trabajadores que de forma habitual permanente



realicen en las empresas afectadas por este convenio funciones de cobros y pagos como cometidos específicos, percibirán mensualmente y por el concepto de quebranto de moneda, la cantidad de diecinueve euros con treinta y cinco céntimos (19,35 euros) para 2009.

### **Artículo 10. Ayuda estudios**

A fin de coadyuvar a los gastos que suponen los estudios de los hijos de los trabajadores a los que se va a aplicar el convenio, y con destino exclusivo a matrículas, libros, etc. las empresas concederán a los mismos las siguientes ayudas:

- Por cada hijo matriculado en enseñanza general básica, bachillerato en cualquiera de sus formas, COU, o enseñanza profesional de idéntico rango: Cincuenta y ocho euros con diecisiete céntimos (58,17 euros).
- Por hijo matriculado en carrera universitaria o similar: Setenta y siete euros con cincuenta y cinco céntimos (77,55 euros).
- Por hijo matriculado en enseñanza preescolar: Treinta y nueve euros con cuarenta y tres céntimos (39,43 euros).

### **Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, serán abonadas a los trabajadores a razón del salario del convenio en la forma prevista en el artículo 5., incrementada en la antigüedad, que a cada una corresponda con el plus de convenio.

### **Artículo 12. Beneficios**

Al igual que lo establecido en el artículo anterior para las gratificaciones extraordinarias, los trabajadores afectados por este convenio, percibirán en concepto de paga de beneficios el importe de una mensualidad del salario o sueldo de convenio, incrementado en la antigüedad y el plus de convenio del artículo 7., que habrá de abonarse dentro del primer trimestre del año siguiente al que corresponda, con fecha límite del abono el 31 de marzo.

### **Artículo 13. Plus de transporte**

Por tal concepto, los trabajadores percibirán sin distinción de edad, sexo o categoría profesional la cantidad de noventa y tres euros con sesenta y dos céntimos (93,62 euros) mensuales, para el año 2009.

Por excepción, este plus será percibido por los trabajadores en vacaciones y en baja por enfermedad o accidente de trabajo.

#### **Artículo 14. Condiciones más beneficiosas**

Las empresas se obligan a respetar las condiciones más beneficiosas que tuvieran establecidas para su personal, ya individualmente, ya colectivamente y que, examinadas en su conjunto en cómputo anual, representen una mejora sobre lo pactado en este convenio.

#### **Artículo 15. Salario hora profesional**

Para determinar el salario hora profesional se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **Artículo 16. Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo para las empresas comprendidas en este convenio, será de 40 horas semanales, de lunes a sábados, con la distribución diaria que se acuerde entre la empresa y sus trabajadores, con respeto a la Normativa del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 17. Vacaciones**

Todos los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales consecutivos de vacaciones, que serán abonados a razón del sueldo del convenio incrementado en la antigüedad, plus de convenio y plus de transporte.

#### **Artículo 18. Enfermedad**

En caso de enfermedad debidamente controlada y comprobada, los trabajadores protegidos por el seguro obligatorio de enfermedad que por primera vez causen baja durante el año, percibirán durante los seis primeros meses de la baja, la diferencia que exista entre lo percibido en dicho seguro y la cantidad que en ese momento venga percibiendo con arreglo al salario del convenio incrementado en la antigüedad que le corresponda. Es decir, que durante el tiempo indicado se percibirá el cien por cien de las cantidades que por los conceptos señalados percibiera el trabajador.

Si la baja se produce por segunda o sucesivas veces en el año, durante los veinte primeros días, solo se abonará por la empresa lo necesario para cubrir el ochenta y cinco por ciento del salario más la antigüedad, abonándose en la forma indicada en el apartado anterior a partir del vigésimo primer día de la enfermedad hasta los seis meses, excepto si la baja da origen a hospitalización del trabajador, en cuyo caso, desde el primer día se cubrirá con el cien por cien en la forma indicada, lo mismo si es la primera o sucesivas bajas.

Asimismo, y de conformidad con lo acordado por las partes negociadoras del convenio, se estipula que si la baja tiene su origen en un accidente de trabajo, la





empresa se obliga a garantizar al trabajador accidentado el cien por cien del salario del convenio, incrementado en la antigüedad que le corresponda, desde el primer día de la baja sin ningún condicionamiento.

### **Artículo 19. Licencias retribuidas**

Las empresas concederán licencias retribuidas a razón del salario del convenio a los trabajadores que lo soliciten en los casos siguientes:

Tres días por alumbramiento de esposa.

Tres días en los casos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (esposa/esposo, padres, suegros, hijos de uno u otro cónyuge, yernos/nueras).

Dos días en los casos de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos, hermanos, cuñados y nietos) de ambos cónyuges.

Un día para acudir al sepelio de parientes hasta de tercer grado de consanguinidad (bisabuelos, tíos, sobrinos y biznietos) de ambos cónyuges.

Tres días en caso de intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos de ambos cónyuges y dos días en los casos de nietos y hermanos. Todo ello y siempre que se certifique mediante parte facultativo.

Quince días en caso de matrimonio.

Un día en caso de boda de hijos, nietos, hermanos y padres.

Por el tiempo indispensable para resolver o cumplir un deber público inexcusable o de carácter sindical, según las disposiciones vigentes.

A los trabajadores que realicen estudios, por el tiempo indispensable para tomar parte de los exámenes, previa presentación de la papeleta de examen.

Por el tiempo indispensable para consulta médica a la Seguridad Social, si esta es fuera de la localidad estas licencias serán ampliadas en 1 día, cuando el acontecimiento que la motiva tuviera lugar fuera de la provincia serán ampliadas en 1 día más

### **Artículo 20. Desplazamientos**

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radica su centro de trabajo, se les abonará los gastos que tal desplazamiento origine, así como el hospedaje y manutención, y si el desplazamiento es fuera de la provincia y exigiera la necesidad de pernoctar, además de tales gastos, la empresa abonará



la cantidad de doce euros con ochenta y ocho céntimos (12,88 euros) por cada día pernoctado, en compensación a las mayores molestias e incomodidad del trabajador.

En todo caso los trabajadores están obligados a aportar a las empresas los justificantes de los gastos realizados con motivo del desplazamiento.

### **Artículo 21. Ropas de trabajo**

Respetando las costumbres establecidas en cada lugar, cuando sea más beneficiosa para el trabajador, Las empresas elegirán las prendas de trabajo que deberán facilitar a sus trabajadores en un número de dos equipos al año.

No obstante, las empresas vendrán obligadas a facilitar a sus trabajadores el equipo necesario y adecuado al específico trabajo que éstos vengan desarrollando el cual será personal, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativas que la desarrolla.

### **Artículo 22. Derechos sindicales**

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncia a su afiliación sindical.

Las empresas no podrán impedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas personas en las que se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

### **Artículo 23. Garantías**

Los miembros del comité de empresa o delegados de personal, como representantes de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

A) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanción grave o muy grave.

B) Prioridad de permanencia en la empresa respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas de los contratos de trabajo.



C) No ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

#### **Artículo 24. Comisión mixta de vigilancia**

Con el fin de resolver las dudas que pudiera plantear la aplicación del presente convenio, y sin menoscabo alguno de la competencia del mismo y de la autoridad laboral competente, se designa una comisión de vigilancia compuesta por:

- EN REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO UGT

D. Antonio Guerrero Herrera

D. Rafael Criado Villalobos

D. Baltasar Briales García

D. Eduardo Fernández Capel

- EN REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO CC.OO

D. Francisco Lara Navarro

D. Rafael Muñoz López

- EN REPRESENTACIÓN DE LOS EMPRESARIOS

D. Ignacio Garijo Avilés

D. Antonio Vergara Pérez

Quienes para los casos que se presenten, designarán un presidente que actuará con voz pero sin voto.

El domicilio de la comisión se fija en la Asociación Provincial de Empresarios de Vinos, Alcoholes y sus Derivados, sito en Málaga, calle Zegrí, 2-1. 1.

#### **Artículo 25. Jubilación**

A petición del trabajador, podrá acogerse a los beneficios de la jubilación especial a los 64 años, al amparo de lo previsto en el RD 8/97, de 16 de mayo. En este





caso el empresario se obligará a sustituir simultáneamente al trabajador que se jubile por otro trabajador que sea titular de prestación de desempleo o joven demandante de primer empleo, matizándose expresamente que el trabajador contratado no necesariamente tendrá que tener la misma categoría del que se jubile.

La solicitud dirigida a la empresa deberá formalizarse por escrito al menos 2 meses antes del cumplimiento de los 64 años.

Se establece un premio de jubilación para todos los trabajadores que con una antigüedad de más de veinte años en la empresa de Setecientos noventa y cuatro euros con seis céntimos (794,06 euros) que percibirán al jubilarse.

### **Artículo 26. Horas extraordinarias**

Las partes firmantes de este acuerdo, estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo, y han coincidido en la conveniencia de prohibir su realización, a excepción de las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales que, como tales se pactan en el convenio.

Para ello se notificará mensualmente a la autoridad laboral, conjuntamente por empresa y comité o delegado de personal, en su caso.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales, las necesarias motivadas por, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, o las de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o de mantenimiento.

Todo ello siempre que no puedan ser sustituidos por contratación temporal o a tiempo parcial previsto en la ley.

También con relación al objeto de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, el incumplimiento de este precepto será considerado falta grave, a efecto de lo dispuesto en el artículo 58 del referido estatuto.

### **Artículo 27. Cobro de cuota sindical**

Las empresas descontarán a petición por escrito del trabajador, la cuota sindical, y se la entregarán al responsable del sindicato correspondiente.

### **Artículo 28. Canon sindical**

Una vez aprobado por la ley el canon sindical de negociación colectiva, se





estudiará su aplicación durante la vigencia del presente convenio.

### **Artículo 29. Abono de convenio**

Los atrasos que puedan generarse durante la negociación del presente convenio, se abonarán en el plazo máximo de 30 días contados a partir de la firma del presente convenio.

### **Artículo 30. Contrato de relevo**

Todo trabajador que cumplidos los 62 años quiera reducir su jornada de trabajo a la mitad, se lo comunicará a la empresa y esta vendrá obligada a realizar un contrato de relevo en los términos y condiciones contemplados en el artículo 4 de la Ley 10/94, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, así como en las normas de pertinente aplicación y desarrollo de la disposición referida.

### **Artículo 31. Pluriempleo**

Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general. A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor, las sanciones previstas en la Legislación vigente en los casos de los trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social por estar dado de alta en otra empresa.

Para coadyuvar al objeto de controlar el desempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, las relaciones laborales, conforme dispone el artículo 64, 1-6 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral.

### **Artículo 32. Cláusula de revisión salarial**

Si al final del primer año de vigencia de este convenio (31 de diciembre de 2009) el IPC experimentara un incremento superior al 1,4% aplicado, que es la subida convenida para este año, se aplicará una subida sobre todos los conceptos retributivos que será igual a la diferencia entre el IPC y el 1,4% aplicado. Esta subida se abonará desde el 1 de enero de 2009.

Igualmente, si al final del segundo año de vigencia (31 de diciembre de 2010) el IPC experimentara un incremento superior al IPC real del año 2009 aplicado, que es la subida convenida para este año, se aplicará una subida sobre todos los conceptos retributivos que será igual a la diferencia entre el IPC y el IPC real del año 2009 aplicado.





También esta subida se abonará desde el día 1 de enero de 2010.

### **Artículo 33. Acumulación de horas sindicales**

Los delegados o miembros del comité de empresa podrán acumular sus horas sindicales entre uno o varios miembros de sus respectivas empresas.

### **Artículo 34. Laudo arbitral**

Una vez derogada por el Gobierno la ordenanza laboral para las industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras, las partes acuerdan que, en lo no previsto en el presente convenio, será de aplicación el Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996.

#\*1\*#

#\*2\*#

#\*3\*#

