



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE MÁLAGA

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Industrias Vinícolas de Málaga, código de convenio 2901015, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 10/06/05, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del Convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Málaga, 27 de julio de 2005.

El Delegado Provincial de Empleo, Decreto 21/85 de 5 de febrero, el Secretario General, firmado: Enrique Ruiz-Chena Martínez.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE MÁLAGA

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 embotelle 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 2005 al día 31 de diciembre del año 2006, ambos inclusive, y una subida salarial de igual al incremento que haya experimentado el IPC en cada uno de los años anteriores a los de su vigencia, es decir se aplicará el incremento del IPC del año 2004 para las retribuciones del 2005 y el incremento del IPC del 2005 para las del 2006.

Esta subida se aplicará a todos los conceptos retributivos, sin que en ninguna categoría el salario base sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), teniendo dicha subida carácter retroactivo al 1 de enero de 2005, 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. Salarios

Consecuentemente a lo establecido por las partes negociadoras del convenio, se acuerda que las retribuciones económicas mínimas que han de regir para este convenio durante su vigencia, sean 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%.





Artículo 7. 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 setenta y seis euros con setenta y seis céntimos (76,76 ¢) para 2005, 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 8. 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 diecisiete euros con un céntimo (17,01¢) para 2005.

Artículo 9. 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 un euros con dieciséis céntimos (51,16¢).
- Por hijo matriculado en Carrera Universitaria o similar: setenta y ocho euros con veinte céntimos (68,20 ¢).
- Por hijo matriculado en Enseñanza Preescolar: treinta y cuatro euros con sesenta y ocho céntimos (34,68 ¢).

Artículo 10. 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 art. 5.º, incrementada en la antigüedad, que a cada una corresponda con el plus de convenio.

Artículo 11. 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





suelo de convenio, incrementado en la antigüedad y el plus de convenio del art. 7.º, que habrá de abonarse dentro del primer trimestre del año siguiente al que corresponda, con fecha límite del abono el 31 de marzo.

Artículo 12. Plus De Transporte

Por tal concepto, los trabajadores percibirán sin distinción de edad, sexo o categoría profesional la cantidad de ochenta y dos euros con treinta y cuatro céntimos (82,34 ¤) mensuales, para el año 2005.

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

Artículo 13. 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 14. Salario Hora Profesional

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

Artículo 15. 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 16. 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, según determinan los Arts. 7 y 12 de este convenio.

Artículo 17. 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, sólo 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 18. Licencias

Sin perjuicio de respetarse lo que en esta materia se determina en el Estatuto de los Trabajadores, en caso de alumbramiento de la esposa, se concederá al trabajador una licencia de tres días sin pérdida de salario, que podrá prorrogarse por otros tres días si concurre enfermedad grave.

Asimismo se determina, que en el caso de no concurrir enfermedad grave, dichos tres días podrán prorrogarse en los casos siguientes y por la duración que se indica: en un día más si el alumbramiento tiene lugar fuera de la localidad en que el trabajador presta sus servicios, pero dentro de la misma provincia; en dos días más, si es fuera de la provincia; y en tres días más, si ocurre en el extranjero.

Se establece un día laboral de permiso retribuido para asuntos propios, con la limitación de no-coincidencia en su disfrute por más de un trabajador en aquellas empresas de hasta 15 trabajadores, y de dos trabajadores en el resto de empresas que superen dicha plantilla.

Artículo 19. 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 once euros con treinta y dos céntimos (11,32€) 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 20. Ropas De Trabajo

Respetando las costumbres establecidas en cada lugar, cuando sea más beneficiosa para el trabajador, las empresas dotarán a su personal de los grupos subalternos, de dos monos y un par de botas antideslizantes al año.

Del mismo modo, se facilitará al personal femenino de la ropa adecuada para el desenvolvimiento de las funciones que así lo requiera, y que consistirán, fundamentalmente, en una bata de tejido resistente y en un par de guantes, con la única obligación de ser usados dentro del centro de trabajo.

Artículo 21. 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 22. 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 éste 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 art. 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 23. 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 de los trabajadores, D. Antonio Guerrero Herrera y D. Rafael Pastor Segovia.

- En representación de los empresarios, D. Salvador López de Pablo y 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, C/Zegrí, 2-1.º-1.

Artículo 24. 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 cincuenta y un euros con veintisiete céntimos (751,27 ¤) que percibirán al jubilarse.

Artículo 25. 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 art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, el incumplimiento de este precepto será considerado falta grave, a efecto de lo dispuesto en el art. 58 del referido Estatuto.

Artículo 26. 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 27. 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 28. Abono De Convenio

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

Artículo 29. 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 art. 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 30. 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 art. 64, 1-5 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

Artículo 31. Cláusula De Revisión Salarial

Si al final del primer año de vigencia de este convenio (31 de diciembre de 2005) el IPC experimentara un incremento superior al IPC 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 aplicado. Esta subida se abonará desde el 1 de enero de 2005.

Igualmente, si al final del segundo año de vigencia (31 de diciembre de 2006) el IPC experimentara un incremento superior al IPC 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 aplicado. También esta subida se abonará desde el día 1 de enero de 2006.

Artículo 32. 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 33. 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.



ANEXO I

Tabla de salarios

TABLA PROVISIONAL
2005

GRUPO A) TECNICOS	
1.º Técnicos Titulados	3,20%
A) Con Título Superior	693,99
B) Con Título Medio	633,06
C) Con Título Inferior	617,24
2.º Técnicos no Titulados	
A) Encargado General	586,39
B) Encargado Laboratorio	586,39
C) Ayudante Laboratorio	535,10
GRUPO B) ADMINISTRATIVOS	
A) Jefe Superior	693,99
B) Jefe de Primera	611,65
C) Jefe de Segunda	586,39
D) Oficial de Primera	555,54
E) Oficial de Segunda	535,22
F) Auxiliar	513,00
GRUPO C) COMERCIALES	
A) Jefe Superior	642,65
B) Jefe Ventas	611,96
C) Jefe de Segunda	586,39
D) Corredor de Plazas	555,54
E) Viajantes	555,54
GRUPO D) SUBALTERNOS	
A) Conserje	519,32
B) Subalterno de Primera	513,00
C) Subalterno de Segunda	513,00
D) Auxiliar Subalterno	513,00
E) Mujer de Limpieza (Euros. hora)	2,30
GRUPO E) OBREROS	
A) Capataz de Bodega o Fábrica	18,00
B) Encargado de Sección o Cuadrilla	17,67
C) Oficial de Primera	17,35
D) Oficial de Segunda	17,10
E) Oficial de Tercera	17,10
OFICIOS AUXILIARES	
A) Auxiliar de Primera	17,35
B) Auxiliar de Segunda	17,10
C) Peón Especialista Embotellador	17,10
D) Peón	17,10
E) Pinche 16 a 18 años	17,10