

CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLOGICO**CADIZ****XXII CONVENIO COLECTIVO DE LA VID 2004/2005 Y 2006****CÓDIGO CONVENIO: 11.00645****18 de junio de 2004****Capítulo primero. Ámbitos funcional, territorial y temporal.****Artículo 1. Ámbito Funcional.**

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de las Empresas y trabajadores de la Provincia de Cádiz, cuyas actividades se encuadren dentro de la elaboración, crianza, embotellado o envasado, o comercialización de vinos, espirituosos, licores, vinagres, alcoholes vínicos y demás derivados procedentes de la uva, con la sola excepción de las relaciones de trabajo en los almacenes de vinos comunes.

Asimismo, e igualmente en la Provincia de Cádiz, quedan sujetas a este Convenio las relaciones de trabajo en los establecimientos dependientes de las citadas industrias, tales como sucursales o depósitos. Los almacenes de productos propios de las industrias enumeradas quedan igualmente incluidos cuando dependan de las mismas o cuando en ellos se realicen labores de embotellado, envasado o cualquiera otra de tipo industrial.

Artículo 2. Ámbito Temporal, denuncia y revisión.

El presente Convenio empezará a regir a primero de Enero de 2004, estando en vigor hasta el 31 de Diciembre del año 2006, pudiendo prorrogarse tácitamente por períodos sucesivos de un año, salvo denuncia de alguna de las partes con plazo no inferior a tres meses de iniciarse cualquiera de las prórrogas. Producida la denuncia, el Convenio mantendrá su contenido normativo hasta que sea sustituido por el nuevo.

El próximo Convenio empezará a negociarse dentro de la segunda quincena del mes de Enero de 2007, a cuyo efecto las partes se intercambiarán sus propuestas de negociación entre los días 15 y 20 de Enero de 2007, circunstancia que se aprovechará para constituir la mesa negociadora.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán en todas las Empresas afectadas por este Convenio, las condiciones de cualquier clase que disfrute el personal con anterioridad a la fecha de este convenio. si bien las mejoras económicas establecidas por el mismo,



pueden ser absorbidas o compensadas con las percepciones de igual naturaleza concedidas por las Empresas en cualquier momento con carácter voluntario (salvo pacto expreso en contrario), y por las que se establezcan en el futuro en virtud de disposición legal de cualquier título o rango.

Artículo 4. Revisión.

Cualquiera de las partes podrá pedir la revisión del Convenio, si por disposición legal de cualquier rango, se estableciesen mejoras para los productores que, al compensar o absorber el conjunto de las contenidas en el mismo, motive la anulación parcial o total de los beneficios que mediante él se conceden.

Artículo 5. Comisión Mixta Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo designarán a los representantes que formarán parte de la Comisión Mixta Paritaria de Vigilancia e Interpretación del convenio, para resolver con carácter previo cuantas dudas puedan suscitarse en la aplicación y ejecución de sus distintas normas y disposiciones, así como para el previo conocimiento e informe de los Convenios Colectivos que afecten a las Industrias Vinícolas de la Provincia, que puedan en lo sucesivo publicarse.

Cada parte podrá ir acompañada del Asesor Jurídico que estime conveniente. La Comisión estará formada por tres representantes de Fedejerez, de un lado, y siete de las Centrales Sindicales firmantes, de otro, cuatro en nombre de CC.OO. y tres en nombre de U.G.T. todos los cuales, mancomunadamente, en función de la representatividad que ostenten, se ocuparán de la redacción de las correspondientes Actas de la Comisión. Las decisiones se tomarán por mayoría simple.

De los acuerdos tomados en Comisión, convocada al efecto, se levantará acta. En caso de desacuerdo se hará constar en el acta las posiciones defendidas por cada representante.

En los supuestos de interpretación de convenio previstos en la norma de aplicación del SERCLA, las partes deberán someter previamente la cuestión a la Comisión Mixta que entenderá evacuado el trámite si convocada formalmente no se ha reunido en el término improrrogable de quince días. Transcurrido el citado plazo o, en su caso, levantada acta de desacuerdo podrán las partes acudir a aquel Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

El domicilio de la Comisión estará en Jerez de la Frontera, Avenida Alcalde Álvaro Domecq, nº 6, 2º, derecha, C.P., 110405.

Dicha Comisión se reunirá por convocatoria de cualquiera de las asociaciones miembro con una antelación mínima de quince días.



Las atribuciones de esta Comisión, nunca podrán invadir las propias y privativas de las jurisdicciones competentes de acuerdo con las normas legales.

Capítulo segundo. Clasificación profesional.

Artículo 6. Sistema de Clasificación Profesional.

1.- La organización Técnica y práctica del trabajo no podrá perjudicar la formación profesional continua, ni justificar o producir merma alguna en las retribuciones fijas reconocidas en el presente Convenio a los trabajadores; antes al contrario, los beneficios que de ello puedan derivarse habrán de utilizarse de forma que mejore no sólo la economía del empresario, sino también la de los trabajadores.

2.- Los trabajadores afectados por este Convenio serán encuadrados en un Área Funcional y en un Nivel Profesional. La adscripción a uno y otro determina la clasificación organizativa de cada trabajador.

3. - El desempeño de las funciones derivadas de esta doble adscripción define el contenido básico de la prestación laboral y delimita la movilidad funcional.

4. - La clasificación de un trabajador en un determinado nivel profesional lleva aparejada la realización de aquellas actividades que pueden resultar, no obstante, básicas para otras incluidas en niveles profesionales inferiores o superiores.

Áreas Funcionales.- Los trabajadores pertenecerán a alguna de las siguientes áreas orgánicas de actividad:

a) Área de Administración y Comercial. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas con la obtención de datos contables, estadísticos, facturación, personal, funciones comerciales relacionadas con el ámbito exterior de la empresa, así como en general la preparación del soporte organizativo referente a la gestión de la empresa.

b) Área Industrial. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas directa o indirectamente, con la producción, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión y coordinación. Igualmente, engloba al personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas funciones complementarias a la actividad central de producción, así como los servicios auxiliares.

c) Área Técnica. Personal que, por su formación reglada o continua, experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas, con plena autonomía y responsabilidad, las funciones principales relacionadas con el área técnico-enológica.



Factores para el encuadramiento en los Niveles Profesionales.

1. - El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional adoptada y, por consiguiente, la asignación, a cada uno de ellos, de un determinado nivel profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad.

2. - En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interrelación de las funciones ejecutadas por los trabajadores sobre el que se ejerce el mando y sobre el número de estos.

e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad, ponderada como incidencia cuantitativa y cualitativa e integración de los factores en las tareas o en las funciones ejecutadas.

Niveles Profesionales. El personal afectado por el presente convenio colectivo pertenecerá a alguno de los niveles profesionales que a continuación se definen:

Nivel profesional. A. Los trabajos de este nivel requieren poca iniciativa y se ejecutan según instrucciones muy concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia. Las funciones requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y no precisan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación; en caso de dificultad, debe solicitar una nueva decisión.

Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad.



Nivel profesional. B. Los trabajos o funciones de este nivel, aún cuando se ejecuten según instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, estando la responsabilidad limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a Educación General Básica (EGB) o Formación Profesional de primer grado (FPI).

Nivel profesional. C. Los trabajos o funciones de este nivel son de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a BUP o Formación Profesional de segundo grado, complementada por una formación específica basada en la experiencia práctica.

Nivel profesional. D. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Puede realizar tareas muy cualificadas, bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a Grado Medio y/o Formación Profesional de segundo grado, complementada con una formación específica y con una dilatada experiencia práctica.

Nivel profesional. E. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Puede realizar tareas complejas que exigen un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer y desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado medio o superior, complementada con una formación específica y con una dilatada experiencia práctica.

Nivel profesional. F. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación,

con vista al rendimiento calidad, disciplina y obtención de objetivos.

Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior, complementada con una dilatada experiencia profesional.

A fin de facilitar la clasificación de los trabajadores en el nuevo sistema, se recoge en la Disposición Adicional el encuadramiento de las categorías en los correspondientes Niveles Profesionales y Áreas de actividad. No obstante, dada la dificultad que pudiera ocasionar la implantación del nuevo sistema adoptado al encuadrar a las distintas categorías en las distintas empresas, las partes someterán a la Comisión Mixta del Convenio las discrepancias que se susciten con carácter previo a la vía judicial.

Las empresas no vendrán necesariamente obligadas a adscribir trabajadores a todos los niveles profesionales, sino únicamente en aquellos que necesiten.

A los efectos de retribución, en tanto no se acuerde una nueva tabla de salarios por Niveles Profesionales, se mantiene vigente, a estos solos efectos, la tabla salarial por categorías ahora existente.

Artículo 7. Movilidad Funcional.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente convenio, la movilidad funcional en el seno de las Áreas Funcionales y Niveles Profesionales no tendrá más limitación que la que se derive de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Cuando las empresas se vean en la necesidad, por razones técnicas u organizativas, de mover a algún trabajador más allá de! área funcional a la que pertenezca, podrán hacerlo por el tiempo imprescindible para su atención, si bien deberán comunicar esta situación a los representantes legales de los trabajadores.

A los anteriores efectos, y en virtud del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, no podrá dedicarse al personal encuadrado como técnico o administrativo y dedicados a tareas técnicas o administrativas a funciones del personal obrero.

La movilidad funcional no podrá, en ningún caso, efectuarse en perjuicio de los derechos económicos y profesionales de ningún tipo del trabajador, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes por las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las



habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Capítulo tercero. Personal de plantilla.

Artículo 8. Plantilla y escalafones.

Anualmente se formalizarán por las Empresas las plantillas y escalafones de Productores Fijos.

Las plantillas consistirán en la relación numérica de los niveles profesionales y áreas funcionales, de acuerdo con las clasificaciones laborales que se aprueban en el presente Convenio. Los escalafones serán la relación nominal de los trabajadores que componen las plantillas, ordenadas por niveles y áreas, con sus circunstancias personales, antigüedad en la Empresa y en el nivel profesional. Estas plantillas y escalafones, se expondrán en cada Centro de Trabajo durante el mes de enero de cada año.

Dicha documentación se extenderá por cuadruplicado, y será firmada por la Empresa y los Representantes legales de los trabajadores. En las Empresas de menos de cinco trabajadores fijos, la plantilla será firmada por la Empresa y cada uno de los Productores fijos pertenecientes a la misma.

Una copia quedará archivada en la empresa. Otra, será expuesta en el Centro de Trabajo para conocimiento del personal, la tercera se entregará a los Representantes legales de los trabajadores, y la última, se enviará antes del 30 de enero a la Comisión Mixta del presente convenio.

Una vez finalizado el mes de febrero, se denunciará a cualquier Empresa que haya incumplido las anteriores normas ante los Organismos competentes..

Artículo 9. Trabajos de Nivel Superior.

Los trabajadores que hubieran realizado funciones de Nivel Superior al que tuvieran reconocido por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses en dos años pasarán automáticamente a dicho nivel.

Artículo 10. Formularios de cotización.

Las empresas darán a conocer a los representantes legales de los trabajadores, los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como hará entrega de la copia básica de cada contrato de trabajo que se formalice.

Trimestralmente las empresas darán a conocer a los citados representantes de los trabajadores los formularios de cotización a la Seguridad Social TC-1 y TC-2.

Artículo 11. Tribunales.



En las Empresas, cuando sea preciso para clasificación del personal o para cubrir las vacantes que se produzcan, se celebrará prueba de aptitud entre los trabajadores aspirantes a cubrir la plaza, a cuyo efecto se constituirán Tribunales integrados por:

- Dos Representantes designados por la Dirección.
- Dos Representantes designados por la representación legal de los trabajadores.
- Un profesor Titulado especialista en la materia o profesión de que se trate, que será elegido por la Dirección de entre una tema propuesta por el Comité de Empresa.

Los cinco componentes de este Tribunal tendrán voz y voto, ostentando la Presidencia uno de los Representantes de la Empresa y la Secretaria uno de la representación legal de los trabajadores.

Artículo 12. Ascensos.

Las vacantes que se produzcan en la categoría de Jefe Superior y Jefe de 1ª serán cubiertas por libre designación de la empresa, entre los Oficiales y Jefes que reúnan conocimientos suficientes para ello. Serán cubiertas libremente las vacantes de cajero, contable, cobrador en plaza y viajante.

Sin perjuicio de lo anterior, las vacantes del personal administrativo serán provistas mediante dos tumos alternos:

- 1) Antigüedad rigurosa entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior.
- 2) Prueba de aptitud entre los administrativos de las categorías inferiores.

El ingreso en la categoría de auxiliar, se hará desde la de aspirante, o en su defecto por libre designación de la empresa.

Artículo 13. Formación continúa.

En el supuesto de que la Empresa tuviera necesidad de impartir cursos de formación continua, dará primero cuenta de la convocatoria de los mismos a la representación legal de los trabajadores, pudiendo concurrir a ellos los trabajadores que lo deseen dentro de cada Nivel, así como los procedentes de Niveles inferiores.

La representación legal de los trabajadores participará con la Dirección en la elaboración de los Planes de Formación y en la solicitud a la Fundación Tripartita para la Formación en el empleo de las ayudas económicas precisas a tal fin, de conformidad con la normativa reguladora de dicha Fundación.



Artículo 14. Retirada de carnet de conducir.

En el supuesto de que un trabajador necesite estar en posesión del carnet de conducir para el desempeño de sus funciones habituales en la Empresa, y éste le sea retirado temporal o definitivamente, la Empresa le destinará, durante el tiempo de la privación del carnet, a otro trabajo que no exija la utilización del mismo, respetándole su Nivel Profesional y, asimismo, sus retribuciones fijas de su categoría, salvo las percepciones que venía percibiendo en razón de su puesto de trabajo.

Capítulo cuarto. Formas de contratación.

Principios generales. Las representaciones sindicales y empresariales, firmantes del presente Convenio, entienden la necesidad de profundizar en la regulación de la contratación dentro del sector, adecuando las mismas a la realidad de la actividad que se presta, y pretendiendo, con ello, contribuir a la competitividad de las empresas y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y el aumento de la productividad.

Artículo 15. Formas de Contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales y a las específicas que figuran en el presente convenio, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 16. Censos de Eventuales.

1.- Las empresas, a 31 de diciembre de cada año, actualizarán el censo de eventuales con todos los productores que se encuentren escalafonados, por riguroso orden de antigüedad, donde constará el domicilio de los mismos a cuyo efecto los trabajadores vendrán obligados a comunicar cualquier modificación. Una copia de este censo se remitirá al comité de empresa o delegados de personal.

Los trabajadores eventuales deberán ser avisados por las empresas que precisen sus servicios con dos días laborables de antelación a la fecha de su incorporación efectiva. En caso que se avise con tiempo inferior, las empresas respetarán durante dos días laborables, a contar del aviso realizado por la misma, su orden de prioridad en el censo. En caso de contratación de eventuales por duración inferior a quince días, se hará constar expresamente en el aviso contemplado en el párrafo anterior, pudiendo el eventual no atender a tal llamada, sin que ello suponga pérdida de su orden de prioridad.

En caso de contratación de eventuales por duración superior a quince días pero inferior a treinta y cinco días naturales. si el trabajador no acude a la llamada



perderá su orden de prioridad en el censo en que esté adscrito, en caso de que sea superado por el siguiente. Si el llamamiento es por duración superior a treinta y cinco días, perderá el trabajador que no acuda toda su vinculación con la empresa.

Los trabajadores eventuales de los censos cesarán al término de las causas que hayan motivado su ingreso, a cuyo efecto los despidos se harán con previo aviso de tres días, pero en todos los casos los despidos se harán comenzando por los más modernos.

Las empresas podrán contratar a los trabajadores eventuales que deseen bajo la modalidad eventual, teniendo, por supuesto, absoluta prioridad la antigüedad en el censo.

Todos los trabajadores eventuales, que superen el límite de 240 días naturales de trabajo dentro de un periodo de doce meses, quedarán incorporados a la empresa en calidad de trabajadores fijos.

Los trabajadores que sean llamados por primera vez a una empresa no se incorporarán al censo de eventuales de la empresa. A estos efectos, las empresas entregarán justificante documental de la contratación realizada, de manera que se incorporen al censo en la siguiente vez que sea contratado.

Los llamamientos que sucesivamente se produzcan serán realizados por riguroso orden de antigüedad en el censo, a cuyo efecto se tendrá en cuenta el departamento al que hayan sido llamados habitualmente (bodega, embotellado, tonelería, carga, talleres, expediciones, mantenimiento, etc.), de manera que prevalecerá el trabajador llamado anteriormente por ese departamento sobre los llamados por otros departamentos de la empresa.

A los trabajadores eventuales que se encuentren realizando en la empresa un contrato de obra y servicio determinado, dejarán de computarle días de antigüedad para el censo, cuando el trabajador escalafonado que le preceda no esté prestando servicios, reanudándose su cómputo en el momento que dicho trabajador que le precede sea contratado.

2.- Vacantes.- En el caso de que se produjeran vacantes en las plantillas fijas en los departamentos de bodega, embotellado, tonelería, carga, talleres, expediciones, mantenimiento, etc. las empresas, si no estimaran necesario amortizarlas, acudirán necesariamente a cubrir las mismas con personal procedente del censo de eventuales, por medio de una selección que se llevará a efecto por el tribunal contemplado en el presente Convenio.

A partir del uno de enero de cada año, los días que se abonen a los trabajadores eventuales como parte proporcional de vacaciones, se computarán como efectivamente trabajados.



A 31 de diciembre de cada año se confeccionará un censo con todos los productores eventuales que se encuentren inscritos en cada empresa.

Una copia de este censo se remitirá por cada empresa a la representación legal de los trabajadores antes del día 15 de Febrero de cada año.

Cada vez que los trabajadores eventuales causen alta o baja en la empresa, la Dirección deberá enviar copia de dichas alteraciones a la Representación legal de los trabajadores.

Artículo 17. Personal contratado para obra o servicio determinado.

Es el contratado para la realización de obra o servicio determinado, a cuyo efecto deberá especificarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificarse suficientemente la obra que constituya su objeto. La duración se contraerá al tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

Trabajos con sustantividad propia.- A fin de potenciar la utilización de las modalidades de contratación previstas por la Ley laboral, y evitar al máximo la utilización de formas externas a las empresas, particularmente las ETT, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, que se registrá conforme a las estipulaciones que siguen:

Así, se conviene la identificación de los siguientes trabajos temporales con sustantividad propia, dentro de la actividad del Sector, que se producen o bien por razones estacionales. o bien por motivos ajenos a las empresas, pero que provocan una carga adicional de trabajo al habitual en la empresa:

- Preparación de la Campaña de Navidad.
- Exceso de actividad producido por una subida de los impuestos sobre el alcohol.
- Faenas propias de Vendimia.
- Descorche y estuchado.

La contratación, para estas tareas con sustantividad propia, deberá hacerse sin perjuicio de los derechos de los trabajadores eventuales escalafonados en el censo de la empresa a la firma del XXII convenio, de manera que deberán ser llamados por orden de antigüedad para ser contratados bajo esta modalidad de obra o servicio determinado con sustantividad propia, con carácter previo a otro personal ajeno a la empresa o que hubiera trabajado anteriormente en la empresa con otro tipo de contrato.

Las empresas con más de quince trabajadores fijos a tiempo completos. No podrán contratar anualmente, bajo esta modalidad contractual de obra con



sustantividad propia, un número de jornadas de trabajo superior al veinte por ciento de las teóricas correspondientes al personal fijo 00 de enero a 31" de diciembre). Las jornadas trabajadas que excedan del anterior porcentaje serán retribuidas con un incremento del 20% sobre el salario de tabla.

La identificación de los trabajos o tareas anteriores no puede entenderse como limitadora del uso de esta forma de contratación para su posible aplicación a otras labores que tuviesen la naturaleza específica de esta modalidad.

Artículo 18. Personal interino.

Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva o vacante temporalmente por vacaciones, enfermedad o supuesto análogo.

Artículo 19. Contratos Formativos.

Contrato en Prácticas.- Reservado a los trabajadores que estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional en grado medio o superior, o titulas oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional. Únicamente podrá válidamente subscribirse dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes, que se elevarán a seis en el caso de contratos celebrados con trabajadores minusválidos, a la terminación de los correspondientes estudios, siempre que:

El puesto de trabajo permita la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursado. Este tipo de contrato únicamente podrá concertarse para cubrir puestos de trabajo adscritos a los niveles profesionales D, E y F.

La duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. Ningún trabajador podrá ser contratado por más tiempo del anteriormente señalado, ni siquiera en dos empresas distintas.

Durante el primer período de contratación la retribución será equivalente a la fijada para el nivel profesional A, sin perjuicio de lo dispuesto legalmente.

Contrato para la Formación.- Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, siempre que:

Los trabajadores tengan más de dieciséis años y menos de veintiuno y carezcan de la titulación requerida para ser contratados en prácticas.

Este límite de edad no operará para los siguientes colectivos: minusválidos:

trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo; quienes lleven más de tres años sin actividad laboral: quienes se encuentren en situación de exclusión social y los que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.

No podrá haber simultáneamente contratados en cada empresa más de un número equivalente al diez por ciento de la plantilla de trabajadores fijos.

El contrato deberá tener una duración mínima de seis meses y no podrá superar los dos años. Una vez superados los dos años el trabajador no podrá volver a ser contratado bajo esta modalidad contractual por la misma o distinta empresa.

El tiempo de formación teórica no podrá ser inferior, en ningún caso, al veinte por ciento de la jornada máxima anual pactada en convenio o su parte proporcional en el caso de contrataciones de duración inferior al año.

El trabajo efectivo que preste deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

La retribución global anual durante el tiempo del contrato será equivalente al 80% de la fijada en el nivel profesional A.

Finalizado el contrato la dirección certificará la duración teórica impartida y el nivel de formación práctica adquirida. El trabajador, con este certificado, podrá solicitar a la Administración pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad, de conformidad con lo previsto legalmente.

Artículo 20. Personal de Empresas de Trabajo Temporal.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio no admitirán prestar servicios en sus centros de trabajo a aquellos trabajadores puestos a su disposición que no acrediten cualificación profesional y haber recibido formación en materia de prevención de riesgos laborales, en relación con el puesto de trabajo a cubrir. El documento acreditativo deberá expresar los siguientes extremos:

1. Identificación del curso formativo recibido.
2. Institución o Gabinete que lo impartió.
3. Número de horas invertidas en la acción formativa.

Las empresas exigirán de las Empresas de Trabajo Temporal con las que celebren



contratos de puesta a disposición de trabajadores que en los mismos, bien en el modelo normalizado o en anexo a este, hagan constar de modo expreso que los trabajadores cedidos a la empresa usuaria son retribuidos por aquellas de acuerdo con lo previsto en el presente convenio (salario base, plus convenio y demás complementos y condiciones económicas aquí pactadas).

Artículo 21. Personal fijo de trabajos discontinuos en fábricas de alcoholes.

Es aquél que formando parte de la plantilla de la empresa, tiene derecho a trabajar y, por consiguiente, a percibir remuneración durante el tiempo en que la fábrica está funcionando.

La empresa no podrá convocar a otros trabajadores mientras no presten servicios todos los que figuren en su plantilla en estas condiciones.

Capítulo quinto. Retribuciones.

Sección Primera

Artículo 22. Estructura Salarial.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Salario base.- Es salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos, y sirve de base de cálculo de los distintos complementos salariales, salvo especificación convencional en contrario.

Complementos personales.- Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador, y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Son complementos personales, además de la antigüedad y el plus convenio, los de titulas, idiomas, conocimientos especiales, «Exceso de Masa Salarial», «Complemento Compensador del I.R.T.P.», etc.

Complementos de puesto de trabajo.- Son los complementos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.





Se consideraran complemento de puesto de trabajo las cantidades que se perciban y retribuyan, entre otros, la peligrosidad o toxicidad del puesto de trabajo, suciedad, penosidad, tumicidad, trabajos nocturnos u otros.

Complemento de calidad o cantidad de trabajo.- Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquéllos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premios e incentivos, pluses de actividad, asiduidad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento.

De vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios, premios a la constancia, a la jubilación, ayudas a la formación, etc.

En especie, tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

Sección Segunda

Artículo 23. Salarios 2004.

Durante el primer año de vigencia los salarios de Tablas, junto con los demás conceptos económicos previstos en convenio, serán incrementados en el IPC real más ocho décimas. A tal efecto, a partir de la firma y con carácter retroactivo a primero de Enero, se procederá a aplicar y abonar un incremento equivalente al 2,8%, que será revisado, en su caso, a final de año en la cantidad que proceda hasta el citado IPC real más ocho décimas pactado.

Salarios del año 2005 y 2006. - Con efectos del primero de Enero de cada año, las Tablas Salariales del año anterior y demás conceptos económicos previstos en convenio, serán incrementados con el porcentaje previsto por el Gobierno para ese año. De no realizarse previsión oficial por el gobierno español, se aplicará el IPC armonizado del conjunto de la Comunidad Europea que se publica anualmente por el Eurostat.

Finalizado cada año en el supuesto de que la previsión realizada resultase inferior al IPC real, se revisará en la diferencia hasta el IPC real más seis décimas.

Descuento en Nómina.- El trabajador que lo desee podrá dirigirse a la Dirección de su empresa para que ésta le descuente de su nómina las cantidades que mensualmente indique, al objeto de ingresarlas en el fondo de Pensiones que señale.

Artículo 24. Tablas salariales.

Los sueldos y salarios correspondientes a cada una de las categorías



profesionales de los Productores afectados por el convenio, quedan fijados en la Tabla Anexa.

Las localidades de la Zona de Producción (todas las de la provincia excepto Cádiz, Jerez de la Frontera, El Puerto de Santa María y Sanlúcar de Barrameda) han equiparado sus salarios con efectos de uno de Julio de 1983 al igualar el Plus de convenio en la misma cuantía.

En contraprestación, ambas partes acuerdan que, a partir de la firma del presente Convenio, los Trabajadores de la Zona de Producción quedan obligados a trabajar los sábados comprendidos entre el uno de enero y el treinta y uno de diciembre, ambos inclusive, excepto aquellos sábados que coincidan con festivos, descansando dichos Trabajadores el primer día laborable de la semana siguiente, salvo acuerdo en contrario entre las partes afectadas.

El personal obligado a trabajar dichos sábados será el necesario para poder llevar a cabo el normal despacho de vinos, estableciéndose al efecto un sistema rotativo entre los Trabajadores de cada Empresa para trabajar dichos sábados. El horario de trabajo de estos sábados será el que existe en cada Empresa para los restantes días de la semana.

Para determinar el salario/día por categoría, se sumará el sueldo base, antigüedad, plus convenio y complemento juvenil, en su caso para los menores de 18 años. Se multiplicará por 16 y se dividirá por 485 días.

Artículo 25. Complemento personal de antigüedad.

Los trabajadores fijos de toda la provincia, a excepción de los aspirantes administrativos, recaderos y pinches, disfrutarán de un aumento periódico en sus haberes en la cuantía de doce bienios del 5%.

El expresado porcentaje seguirá sumando hasta alcanzar el 60% como máximo, y se aplicará sobre los salarios base fijados en este Convenio que les corresponda en cada momento.

El cálculo de antigüedad se efectuará desde la fecha de ingreso del trabajador en la empresa como productor fijo o asimilado a fijo.

A partir de la vigencia de este Convenio, al alcanzar el aprendiz la categoría profesional correspondiente, le será computado a efectos de antigüedad el tiempo de aprendizaje.

Los trabajadores eventuales, disfrutarán, también, de los aumentos por año de servicio sobre los salarios fijados en cada momento en este Convenio Colectivo.

Artículo 26. Pagas Extraordinarias.

Durante la vigencia de este convenio subsistirá la elevación a una mensualidad de salario para las gratificaciones especiales de 15 de julio y Navidad (20 de Diciembre).

A estos efectos, se entenderá como retribución, el salario señalado como base o mínimo en el convenio según tabla, más los aumentos por años de servicio, más los demás conceptos que en tabla se reflejan.

Al personal que hubiera ingresado o cese en el transcurso del año, se le abonarán estas gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado. Se computará la fracción de un mes como unidad completa cuando la contratación supere los seis meses.

Artículo 27.

El personal de las Industrias afectadas por el presente Convenio Colectivo, disfrutarán además de media mensualidad en cada una de las siguientes fechas: 5 de Enero; 15 de Marzo; 1 de Mayo (Fiesta del Trabajo) y 10 de Septiembre.

Estas gratificaciones extraordinarias se calcularán según lo establecido en el artículo anterior.

Capítulo sexto. Devengos adicionales.

Artículo 28. Premios por Titulación.

Se concederá un premio mensual de treinta con sesenta y siete (30,67) euros, al personal que esté en posesión de algún título de grado superior: Ingeniero, Licenciado, Abogado, Intendente o Profesor Mercantil y titulas equiparados, que no hayan sido contratados por razón al mismo.

Con análogo carácter, las Empresas concederán un premio de diecisiete con treinta (17,30) euros mensuales, al personal que ostente un título de grado medio:

Ingeniero Técnico, Graduados Sociales y demás titulas equiparados.

Asimismo, el personal que esté en posesión de 1 diploma de Enólogo, expedido por las Escuelas de Enología y Viticultura y Escuela de Enotecnia y Escuela Nacional de la Vid, cuyo planes de estudios hayan sido aprobados por el Ministerio de Agricultura o de Educación y Ciencia, o Carnet de analista de Bodega, o el de Microbiología Enológica (Carnet de Viticultura o Vinicultura), expedidos por el Ministerio de Trabajo, percibirán un premio de diez con noventa y seis (10,96) euros mensuales.

El personal con derecho a estos premios mensuales que no realice la jornada laboral completa (por tenerlo así contratado) percibirá la totalidad del premio ya

que se trata de premio a la formación y no al rendimiento o tiempo de trabajo.

Artículo 29. Ayuda a la Formación del Trabajador.

Las empresas abonarán a cada productor destinadas a este fin doscientos cuarenta y cinco con cuarenta y cuatro (245,44) euros el uno de octubre de cada año.

Al causar baja los productores les será abonada la parte proporcional.

A los trabajadores eventuales les será abonada en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 30. Descanso compensatorio.

Todo el personal en funciones de Portería y/o Vigilancia, que por tenerlo así estipulado las Empresas, tengan el descanso compensatorio en días laborables, percibirán un plus dominical del cincuenta por ciento sobre el salario base o mínimo del Convenio, exclusivamente por cada domingo que exceda de dos consecutivos trabajados.

Artículo 31. Quebranto de Moneda.

Los cajeros y trabajadores que habitualmente realizan funciones de pago y cobros percibirán, por quebranto de moneda la cantidad de treinta con sesenta y siete (30,67) euros al mes.

Artículo 32. Dietas.

Cuando las Empresas precisen que sus trabajadores se trasladen accidentalmente a efectuar trabajos que impliquen el pernoctaren localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que aquellos perciban, deberán abonar las dietas siguientes:

- Veinticinco con setenta y cinco (25,75) euros diarios para todo el personal. Los días de salida y llegada devengarán dieta entera, si entre uno y otro superan las 24 horas.
- El trabajador devengará media dieta de diecisiete con catorce (17,14) euros de existir la posibilidad de regresar al lugar de residencia en el día, en ferrocarril o autobús, o medio facilitado por la Empresa, o bien del propio trabajador, pero en este último caso, se le abonarán veinticuatro céntimos de euros (0,24) por kilómetro.
- Corresponderá una dieta de diez con noventa y siete (10,97) euros al productor que realice faenas en las viñas fuera de la época de vendimia, sin perjuicio de facilitarle la Empresa el medio de locomoción adecuado, siempre que tenga que efectuar una comida en tiempo de trabajo.



Artículo 33. Kilometraje.

La compensación económica por kilometraje se regirá por lo siguiente:

a) El trabajador que haya de desplazarse desde su Centro de Trabajo habitual para trabajar en otro lugar fuera del casco urbano, percibirá veinticuatro céntimos de euros (0,24) por kilómetro, tanto a la ida como al regreso si la Empresa no pone a su disposición medio de locomoción adecuado, o abone el importe del servicio público de transporte ordinario.

b) El plus de distancia se empieza a devengar cuando el Centro Laboral donde ha de acudir a prestar su trabajo esté a más de dos kilómetros, desde la última parada del autobús o límite del casco de la población de su residencia.

Dicho plus afectará tan sólo a un viaje de ida y otro de vuelta, y se abonará al personal con derecho a él a razón de veintiún céntimos de euros (0,21) euros por kilómetro. La fracción se considerará como unidad completa.

Artículo 34. Trabajos Nocturnos.

El personal que realice su jornada entre las veintidós y las ocho horas, percibirá un suplemento del 25% del salario tabla, más antigüedad, más plus convenio.

No tendrán derecho al percibo del plus de nocturnidad, el personal que trabaje en las Fábricas de Alcoholes durante el periodo de quema, así como aquel otro que su jornada continuada diurna comience antes de las 08.00 horas.

Artículo 35. Plus de Penosidad y Toxicidad.

El personal que manipule productos tóxicos o realice su trabajo en el interior de pozos, depósitos, frigoríficos o toneleros en batideros, percibirá un suplemento del 25% del salario tabla, más antigüedad, más plus convenio.

Capítulo séptimo. Jornada de Trabajo.

Artículo 36. Jornada máxima de trabajo.

La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante el año 2004 queda establecida en 1.726 horas, que se reducirá hasta las 1.718 durante el resto de vigencia del convenio, a razón de cuatro horas cada año.

Artículo 37. Distribución de la Jomada.

1. - La jornada se distribuirá entre las 7 y las 15 horas, salvo pacto en contrario. Semanalmente lo será de lunes a viernes, excepto lo dispuesto para la vendimia en el presente artículo.



Sin perjuicio de lo anterior, la empresa, en función de sus necesidades de producción y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, podrá variar anualmente la distribución del horario diario durante un tiempo máximo de setenta y cinco días y sin que el módulo de trabajo efectivo diario pueda superar las nueve horas, debiendo concretarse la fijación de los días de descanso compensatorio y aquellos otros aspectos colaterales a estos casos de modificación de horarios, correspondiendo a la Dirección la facultad de determinar los días en los que la distribución irregular de la jornada vaya a tener lugar.

La fijación y distribución de la jornada señalada en el párrafo anterior deberá producirse a más tardar antes de que acabe el mes de febrero. Las centrales sindicales firmantes expresamente se comprometen a facilitar la negociación, de manera que la nueva distribución del horario, en su caso, pueda ser acordada antes de que acabe el citado mes de febrero.

La jornada de trabajo en las fábricas de alcoholes, en periodos de quema, se distribuirá en tres turnos de ocho horas.

El exceso de jornada sobre la establecida en los párrafos anteriores se abonará por las empresas alcoholeras como horas extraordinarias.

2. - Para llevar a cabo las labores de vendimia, la dirección distribuirá la jornada anual del personal necesario, según la costumbre de cada bodega, de manera que trabajen los sábados precisos para la realización de la misma.

Las empresas podrán distribuir la jornada anual del personal no necesario durante la vendimia, de manera que trabaje un número equivalente de sábados consecutivos al utilizado en la Vendimia, en otra época del año. En este caso, dicho personal no trabajará los sábados de vendimia.

A primero de cada año, se incluirá en el calendario laboral, elaborado en cada empresa de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, las fechas de los sábados en los que vayan a trabajar los colectivos a los que se refiere el párrafo anterior.

3. - Al personal contratado bajo alguna de las modalidades temporales establecidas en este convenio, se le practicará una liquidación al finalizar cada periodo de trabajo, abonándosele, en su caso, la diferencia entre las horas que efectivamente hubiera trabajado y las que le hubieran correspondido según la jornada pactada en el Convenio Colectivo.

Dicha liquidación se le abonará a prorrata de su salario. El resultado de esta liquidación es independiente de las liquidaciones por partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc., que se le practiquen al término de su/s contrato de trabajo y nunca podrá mermar dichas liquidaciones de partes proporcionales.



Artículo 38. Horas extraordinarias.

Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales de producción.

No obstante, se podrán realizar aquellas horas extraordinarias, imprescindibles para atender periodos punta no previstos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, preparación de líneas de producción, limpieza y mantenimiento, que podrán ser realizadas por haber sido así calificadas de mutuo acuerdo entre la Dirección y los Representantes legales de los Trabajadores, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas extraordinarias, hasta un total no superior a la mitad del número máximo legal anual permitido, se podrán compensar en metálico según los pactos existentes en cada empresa, salvo que el trabajador opte por su descanso, a razón de una hora descansada por otra trabajada, que se procurarán unir para su disfrute en días completos. La realización de estas horas extraordinarias se realizará, en la medida en que la organización del trabajo lo permita, de manera rotativa. En defecto de pacto se compensarán necesariamente en descanso.

En las empresas o centros de trabajo en las que no exista pacto compensatorio de carácter económico deberá ser consensuado con la representación legal de los trabajadores, en defecto de pacto se compensarán en descanso.

Se entregará trimestralmente a los representantes legales de los trabajadores relación detallada de las mismas y de los periodos en que se disfrutará el descanso.

Artículo 39.

Los porteros, guardas y vigilantes que no puedan disfrutar de las jornadas señaladas en el artículo 36 percibirán el importe de su exceso, a prorrata de su salario base, antigüedad y plus de convenio, incrementado con un treinta por ciento.

Artículo 40.

En las vísperas de Navidad, Año Nuevo y Reyes, cuando ésta corresponda a jornada ordinaria, Semana Santa y Feria Local de Primavera, se distribuirá la jornada pactada de común acuerdo con los representantes del personal.

Sin perjuicio de la jornada establecida en este convenio, todos los trabajadores afectados por el mismo disfrutarán de un puente perpetuo al año, cuya fijación se acordará entre la dirección de cada empresa y los representantes de personal. En caso de desacuerdo, se estará a lo que establezca la Comisión Mixta del Convenio.





Se respetarán las jornadas más beneficiosas que pudieran estar establecidas.

Artículo 41. Tumos de trabajo.

La realización de tumos de trabajo, por razones organizativas y productivas, es obligatoria para los trabajadores, sin más requisitos que la comunicación por la Dirección de la Empresa a los órganos de representación del personal con una antelación de dos días.

No obstante lo anterior, se cubrirán con personal voluntario, salvo que no exista suficiente personal voluntario, en cuyo caso la dirección designará al personal preciso para completar los puestos de trabajo que resten. Los tumos serán distribuidos en la forma que las Empresas lo consideren conveniente de acuerdo con la costumbre en cada una de ellas.

Plus de tumo por día trabajado de doce con noventa y seis (12,96) euros por trabajador afecto al tumo.

Se respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que pudieran estar establecidas al nivel de Empresa.

Capítulo octavo. Vacaciones, licencias retribuidas, permisos y excedencia.

Artículo 42. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año, de los cuales al menos veintidós se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 26 de Mayo y el 31 de Agosto, ambos inclusive.

Las vacaciones serán retribuidas con el salario realmente percibido, de acuerdo con los conceptos establecidos en el presente convenio.

No se admitirá la compensación en metálico en ninguna forma.

Artículo 43. Licencias.

Las Empresas concederán a los trabajadores que lo soliciten, licencias sin pérdida de retribución en los casos siguientes:

1. Enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, padres políticos, hermanos, y hermanos políticos menores a su cargo: de tres a cinco días naturales.
2. Intervención quirúrgica de cónyuge, padres, padres políticos o hijos que no tengan la consideración de enfermedad grave: un día.
3. Intervención quirúrgica grave que exija internamiento del cónyuge, padres,

padres políticos e hijos: dos días; pasando la licencia a cinco días naturales, en caso de que la intervención sea fuera de la localidad.

4. Nacimiento de hijo: cuatro días laborables.

5. Muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes, hermanos y padres políticos: tres días naturales como mínimo; si el óbito se produjese fuera de la provincia: cinco días como mínimo.

6. Matrimonio del trabajador: quince días naturales.

7. Matrimonio de hijos, cuando éste se celebre en día laborable y si coincide la celebración con la jornada laboral: un día. Si éste se celebre fuera de la provincia: tres días.

Cuando se trate de consulta médica fuera de la localidad de residencia:

a) Para el propio trabajador, disfrutará de los días de permiso retribuidos necesarios.

b) Para el cónyuge, hijos o familiares a su cargo: disfrutará del permiso retribuido hasta un máximo de ocho días al año.

9. Muerte de hermanos políticos: El tiempo inexcusable para asistir al entierro si éste tiene lugar durante la jornada de trabajo.

10. Cumplimiento de obligación de carácter público impuesta por las leyes vigentes: el tiempo necesario.

11. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutará de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

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

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente,

de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en el supuesto de adopción o acogimiento de mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que el padre y la madre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y los trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado/a el periodo de suspensión previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

12. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

13. Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o disminuido/a físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.



La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

14. Las licencias contempladas en el presente artículo, excepción hecha de la recogida en el punto 6, se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas al amparo de la Ley S/2002 de la Junta de Andalucía (BOJA nº 153) y siempre que tal inscripción le hubiera sido comunicada a la Dirección de la empresa de manera inmediata a haber tenido lugar, o, en el caso del XXII convenio colectivo, en el plazo improrrogable de los 30 días posteriores a la fecha de su publicación en el B.O.P.

15. Por cambio de domicilio habitual: un día.

Artículo 44. Licencias no retribuidas.

Los trabajadores podrán solicitar de su Empresa se les conceda hasta sesenta días de permiso sin jornal o sueldo en caso de grave motivo familiar, intervención médica, estudios, etc., o por necesitar más días de los que se concedan como licencia retribuida, según el artículo anterior, siendo el tiempo máximo el de 60 días naturales al año.

Artículo 45. Excedencia.

Se otorgará por las Empresas a los Trabajadores fijos, a petición de éstos, cuando ocurra alguna de estas circunstancias:

- a) Nombramiento de cargo público.
- b) Ejercicio de cargo en cualquier Central Sindical legalmente reconocida, siempre que la excedencia se solicite como mínimo, por seis meses.

Estas excedencias podrán ser prorrogadas por periodos como mínimo de igual tiempo, y serán concedidas por las Empresas con las siguientes limitaciones en cuanto al número de personas por Central Sindical:

- Empresas de 1 a 50 trabajadores: una persona por Central Sindical.
- Empresas de 51 a 100 trabajadores: dos personas por cada Central Sindical.
- Empresas de más de 100 trabajadores: cuatro personas por cada Central Sindical.

Al terminar el plazo de excedencia concedida por estas causas, el Trabajador tendrá derecho a ocupar en la Empresa automáticamente la categoría que





disfrutaba al iniciarse el período de excedencia.

En caso de que se solicitase prórroga, el trabajador deberá preavisar al menos con 15 días de antelación a su efectiva reincorporación para mantener el derecho al beneficio de la reincorporación automática.

c) Asistencia al Centro de Enseñanza profesional o técnica, que obligue al Trabajador a permanecer fuera de su Trabajo.

d) Estudios en el extranjero, con plazo no superior a la duración del curso académico en el que se encuentre matriculado.

e) Cualquier otra que sea causa justificada a juicio de la Empresa. Para obtener la excedencia por los motivos señalados en el apartado a) y b), bastará con la presentación del nombramiento o credencial, y su duración será tanto como dure la causa que lo motivó.

En los casos expresados en los apartados a) y b) el Trabajador podrá ser incluido en la Seguridad Social, si así lo desea, mediante el Convenio especial regulado en las Disposiciones vigentes.

Para obtener la excedencia por los motivos señalados en el apartado c) habrá que acreditar la matriculación, y será suspendida la excedencia si el beneficiario no obtiene calificaciones suficientes para aprobar dos convocatorias sucesivas, o no presenta tales calificaciones a la Empresa, debiendo el peticionario llevar por lo menos dos años de antigüedad en la Empresa para solicitarla.

Las Empresas concederán a su personal de plantilla fijo el derecho al paso de situación de excedencia voluntaria, por plazo superior al de seis meses e inferior al de tres años, sin que cuente su duración para aumentos por años de servicios.

La petición escrita se resolverá en el plazo de quince días, y se despachará favorablemente en el caso de que se solicite para terminación de carrera, con el límite de un curso escolar.

Por su parte, la Empresa podrá imponer la excedencia forzosa al Trabajador, cuando concurren circunstancias que le impidan dedicarse al trabajo.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldos ni retribuciones y, salvo cuando sea por motivo señalado en los apartados a) y b), no será computable a ningún efecto laboral.

La obtención de excedencia por motivos inexistentes o falsos, comportará el despido del trabajador sin derecho a indemnización de clase alguna.

Al terminar el plazo de excedencia, el trabajador tendrá derecho a ocupar en la

Empresa la categoría que disfrutaba al iniciarse el período de excedencia, si expresamente hubiera sido concedida en esas condiciones. En otro caso, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si no hubiese personal en situación de excedencia forzosa. Se perderá el derecho al reintegro si no se solicita al expirar el plazo por el que se concedió la excedencia.

Capítulo noveno. Trabajos en Vendimia.

Artículo 46. Arrumbadores en faenas de vendimia.

Se reglamenta la intervención del arrumbador de bodega en las faenas de vendimia como sigue:

- a) El mostear o envasado del mosto (bien sea a motor o a brazos) es competencia exclusiva del arrumbador de bodega, así como toda clase de trasiego una vez salido el mosto del lagar.
- b) Es misión del arrumbador o de los arrumbadores descargar el vacío, recibir este y conservarlo en condiciones óptimas de recibir el mosto.
- c) Es también misión del arrumbador, el agregado de productos enológicos y seguir las instrucciones que reciba de los departamentos técnicos o personas responsables de la elaboración.
- d) El encargado de los arrumbadores, en colaboración con el de la casa de lagares, o independientemente, llevará una nota detallada y diaria de la producción de mosto.
- e) Igualmente los arrumbadores serán los encargados de tomar la densidad del mosto y marcar las botas, siguiendo los usos y costumbres de cada Empresa o Cosechero.
- f) La misión del arrumbador termina en la viña con el almacenado del mosto, o su carga en camiones u otro medio de transporte.

Artículo 47.

En la temporada de vendimia, la jornada de los arrumbadores o trasegadores que intervienen en las faenas de la misma, será, salvo pacto en contrario, de siete horas y media de trabajo continuado.

Cuando se trabaje sólo en viñas, cobrará el sueldo de encargado; pero si el trabajo lo realiza más de un trabajador, el primero cobrará como encargado, y los restantes el sueldo de oficial, no existiendo por tanto, el cargo de aprendiz para esta clase de faenas.

El número de trabajadores en vendimia mecanizada será de libre designación de



la Empresa.

Se pagará una dieta de diez con noventa y siete (10,97) euros diarios en concepto de desplazamiento y manutención; pudiendo pernoctar en la viña o no, utilizando en este último caso sus medios propios de traslado.

Todo el personal designado para realizar faenas de vendimia en bodegas con planta mecanizada, durante el tiempo que dure ésta, y rebase las siete horas y media sin interrupción, percibirá una dieta de cinco con quince (5,15) euros.

Capítulo décimo. Acción y derechos sociales e individuales.

Artículo. 48. Igualdad de oportunidades.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición. De acuerdo con la legislación vigente, se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de dicha legislación en materia de:

- Acceso y estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajo de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual o moral.

Artículo 49. Profesionalidad y Constancia.

Las empresas abonarán a los trabajadores que reúnan las condiciones que a continuación se especifican, los siguientes premios a la profesionalidad y constancia en el trabajo:

- a) Al cumplir los 25 años de servicio en la Empresa: 25 días de sueldo o jornal en la forma establecida en la tabla.
- b) Al personal que se jubile, fallezca o cause baja definitiva en la Empresa por Invalidez Permanente sin cumplir los expresados años de servicios, se le abonará la parte proporcional de los años trabajados, considerando la fracción como un año entero.
- e) Al cumplir los 40 años de servicio: 40 días de su sueldo o jornal, en igual forma que antes se reseña.

En el supuesto de que un trabajador cause baja por alguna de las causas determinadas en el apartado anterior, después de los 25 años de servicio, sin



llegar a los 40 años que dan derecho a este segundo premio, se les abonará la parte proporcional de los años trabajados por encima de los primeros 25, a razón de 2,66 días por cada uno de los años o fracción que excedan de los 25 años indicados.

Para el cómputo de los años de servicio que dan derecho a estos premios, se tendrá en cuenta el tiempo trabajado como eventual.

Artículo 50. Jubilación.

El productor que por cumplir durante la vigencia del convenio sesenta años, extinga su contrato por causa de jubilación anticipada y voluntaria, con coeficiente reductor, desde la situación de activo, percibirá un premio de cuatro mil ochocientos ochenta y cuatro con cuarenta y dos (4.884,42) (no se incluye al personal que se incorpore a los sistemas APJOS).

La liquidación de las partes proporcionales que perciba al causar baja por jubilación anticipada, le será abonada íntegramente, no computándose a efectos de sus haberes como trabajador pasivo.

Los beneficios pasivos que corresponden al productor, no quedarán mermados por la liquidación del contrato de trabajo.

Artículo 51. Economatos Laborales.

A fin de hacer realidad las recomendaciones que sobre el particular han venido haciéndose en anteriores convenios colectivos, las empresas no obligadas por Ley a la implantación de economatos laborales, concederán a todo el personal a su servicio la posibilidad de afiliarse a un economato voluntario, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores sobre el que se estime más beneficioso para el poder adquisitivo de los trabajadores, abonándose por las empresas las cuotas establecidas por dichos establecimientos.

No estarán obligadas a abonar tal cuota, aquellas empresas o grupos de empresas que tengan economato laboral para todas ellas, siempre que dicho economato se rija por las normas que regulan los economatos colectivos.

Artículo 52. Créditos de Viviendas.

Las empresas facilitarán a los trabajadores créditos sin intereses para la adquisición de viviendas, previo informe del Comité de Empresa o Representantes de los Trabajadores sobre la necesidad de la misma, en la cuantía máxima de tres mil ciento sesenta y dos con 16 (3.162,16) euros, pagaderos en la forma que se determine por los Representantes legales de los Trabajadores, ateniéndose a sus circunstancias económicas y familiares, sin que el plazo de amortización pueda exceder de cinco años a contar desde la concesión del préstamo.



Las empresas igualmente facilitarán créditos sin intereses para la reforma o ampliación de vivienda. Para la concesión de dichos créditos los trabajadores habrán de cumplimentar los cuestionarios y demás documentación necesaria que habitualmente solicite la empresa.

La suma de los créditos alargados para la adquisición, reforma o ampliación de vivienda no podrá superar el límite del 15% de la plantilla del personal en todo momento permanentemente.

Artículo 53. Seguro de Vida.

Con efectos de la publicación del XXII Convenio en el B.O.P., las empresas satisfarán, bien directamente o por medio del Seguro Colectivo que concierten, las siguientes cantidades:

- 10.500 euros en los casos de Muerte natural e Incapacidad Permanente Absoluta.
- 21.000 euros en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.
- 31.500 euros en caso de fallecimiento por accidente de circulación, sean o no considerado a su vez de trabajo.

El trabajador podrá designar libremente al beneficiario de dicho Seguro, si así no lo hiciere se estará a lo establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

Si transcurridos tres meses desde la entrega de toda la documentación necesaria y en regla por parte del beneficiario a la empresa, no se hubiera cobrado dicha cantidad, se anticipará por parte de la empresa el montante correspondiente al beneficiario y liquidará la misma con la entidad aseguradora en su momento, previo el mejor compromiso formal y asegurado en derecho del derechohabiente en favor de la empresa para la posterior compensación por la misma. Dando información anual a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 54. Ayuda a los disminuidos psíquicos y físicos.

A los trabajadores con hijos o familiares disminuidos psíquicos y físicos a su cargo, y que sean beneficiarios por cuenta de dichos Trabajadores de la prestación económica del servicio común de asistencia a disminuidos psíquicos de la Seguridad Social, se les abonará una ayuda mensual de ochenta con dos (80.02) euros por persona que tengan en esta situación.

Artículo 55. Complemento salarial por baja.

Los Trabajadores protegidos por la Seguridad Social disfrutarán sobre las prestaciones económicas de ésta, de un complemento salarial que garantice la percepción del 95% de su salario real, a partir del cuarto día de la baja, exclusive,



hasta el duodécimo mes, prorrogables por otros seis meses si también hubiera sido concedida esta misma prórroga por la Seguridad Social.

El Personal que pasado el año, sea dado de alta de su enfermedad totalmente recuperado, se reintegrará a la empresa.

Artículo 56. Reconocimientos Médicos.

Las empresas afectadas por el presente convenio, están obligadas a efectuar a sus trabajadores que lo deseen reconocimientos médicos completos cada año, así como al inicio de la relación de trabajo.

Capítulo decimo primero. Derechos y Garantías sindicales.

Artículo 57.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de la detención del trabajador por motivos sindicales o políticos.

En caso de detención del trabajador por causa criminal, no se considerará falta injustificada al trabajo, si éste es posteriormente absuelto o se archiva el expediente sin sanción alguna.

A estos efectos mientras recae la resolución correspondiente, se considerará la situación del productor afectado como licencia no retribuida.

Artículo 58.

Antes de la notificación de amonestación o sanción grave o muy grave a cualquier trabajador, la Empresa requerirá por escrito a los representantes legales de los trabajadores el informe pertinente, que deberá ser emitido en el plazo de dos días laborables a contar desde el requerimiento. Dicho informe no será vinculante y transcurrido dicho plazo sin hacerlo se entenderá cumplimentado.

Artículo 59. Derechos Sindicales.

1. Las Empresas que por Ley vengán obligadas a constituir un Comité de Empresa deberán facilitar a éste, un local en el que puedan celebrar sus reuniones.
2. Las Empresas pondrán a disposición del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal, legalmente elegidos, un tablón de anuncios, al menos por Centro de Trabajo.

En dicho tablón sólo podrán insertarse comunicaciones que vayan firmadas por el Secretario del Comité de Empresa, o por los Delegados de Personal, y que se refieran a la actividad profesional o sindical de los trabajadores de dicha Empresa,



no pudiéndose utilizar los tablones de anuncios para otros fines.

3. Las Empresas facilitarán a sus trabajadores un lugar adecuado para que puedan reunirse, siempre que concurren las siguientes condiciones:

a) Las reuniones se celebrarán fuera de las horas de trabajo.

b) Las reuniones deberán ser solicitadas por la mayoría del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal o bien por los siguientes porcentajes, como mínimo de Trabajadores Fijos:

- En Empresas de 1 a 50 trabajadores: el 25%.

- En Empresas de más de 51 trabajadores: el 20%.

c) La petición de Asamblea o reunión deberá hacerse por escrito, reseñando los puntos del Orden del Día a tratar que deberán versar necesariamente sobre temas profesionales o sindicales, relacionados con la Empresa, y la hora de iniciación y probable terminación de la Asamblea. La petición se formulará a la Dirección de la Empresa, con 48 horas de antelación cuando se trate de reunir a personal de distintos Centros de Trabajo, y con 24 horas si afecta a personal de un sólo Centro de Trabajo.

En caso de que se incumpla cualquiera de las condiciones previstas anteriormente, las Empresas podrán denegar las Asambleas o reuniones.

4. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal legalmente elegidos, dispondrán, dentro de la jornada laboral, de todo el tiempo necesario para el normal ejercicio de sus funciones, si bien deberán solicitar por escrito los oportunos permisos de sus superiores para abandonar el puesto de trabajo y/o la Factoría. El tiempo que dichos Representantes Sindicales inviertan en el ejercicio de sus funciones, y que exceda de treinta y cinco horas mensuales, será considerado como licencia no retribuida, salvo lo previsto en el párrafo siguiente.

En cada Empresa los representantes de Personal de una misma Central Sindical o la propia central sindical podrán acordar que dichas horas se acumulen en una o varias personas, siempre que éstas pertenezcan al mismo Sindicato y tengan la cualidad de Representantes del Personal en dicha Empresa, debiendo las Centrales que acuerden tal acumulación, notificarlo a la Empresa por escrito al principio de cada mes.

5. Cualquier tipo de medida disciplinaria, incluso el despido, de miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal. o miembros de las Secciones Sindicales, deberán ser comunicadas previamente por la Dirección al Comité o al resto de los delegados de Personal y, en su caso, al Delegado sindical, quienes informarán preceptivamente a la Dirección de la Empresa en un plazo máximo de





una semana.

En igual plazo, podrán efectuarse por escrito las alegaciones que estime pertinentes el presunto sancionado. La Dirección de la Empresa, una vez recibido el informe del Comité o de los Delegados de Personal, una vez transcurrida la semana desde que se le notificó la intención de sancionar a la Representación de los Trabajadores, y en caso de que en dicho plazo no reciba informe alguno, quedará en libertad de hacer efectiva la sanción.

6. Los trabajadores eventuales que ocupen cargo de cualquier Central Sindical legalmente reconocida y que acrediten debidamente tal condición a la Dirección de la Empresa, conservarán durante el tiempo del ejercicio de su cargo, su derecho a prioridad en los censos de eventuales, quedando eximidos también a los llamamientos que se produzcan durante el ejercicio de dicho cargo.

7. - Cuotas sindicales. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, las empresas descontarán de la nómina mensual de cada trabajador 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 Sindical a la que pertenece, y la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario de la Central Sindical a la que pertenezcan. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la Representación en la Empresa.

8. Las empresas facilitarán información del personal becario existente, en cada momento, el lugar donde realizan las prácticas, así como, en su caso, el acuerdo de colaboración con las instituciones correspondientes.

Capítulo decimo segundo. Procedimiento Sancionador.

Artículo 60. Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy



grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a [os representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 61. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida al trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de [as cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo el del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.



f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro de centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.

n) Las derivadas de lo establecido en los apanados I.D) y E del presente artículo.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se consideraran como faltas muy graves.

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.



- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) Las derivadas de los apartados 1.D) y 2.f), l) y m) del presente artículo.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- l) El acoso sexual.
- ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 62. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve:** amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave:** suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave:** suspensión de empleo y sueldo de catorce a un mes,



traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Disposiciones finales, transitorias y adicionales.

Disposiciones transitorias.

Transitoria Primera.- Los incrementos del convenio se aplicarán además de sobre los salarios de tabla sobre el Exceso de Masa Salarial y sobre el Complemento Compensador del I.R.T.P.

Transitoria Segunda.- A efectos de simplificar la redacción de las mismas y en tanto pueda haber alguna persona afectada por el contenido recogido en las Disposiciones Transitorias Primera, Segunda y Tercera desarrolladas en el XXI Convenio Colectivo de la Vid, se mantendrá en vigor el contenido de éstas.

Transitoria Tercera.- Conscientes las partes firmantes de la importancia que para la prevención de los riesgos laborales tiene el exacto y mejor cumplimiento de la ley, exhortan a empresarios y trabajadores a la estricta observancia de la norma, conviniendo el establecimiento de una comisión de estudio y debate que sirva para el intercambio de opiniones y puntos de vista en esta materia, de manera que pueda definirse un marco convencional regulador de las mutuas obligaciones de las partes para su incorporación al texto normativo del XXIII convenio colectivo.

Transitoria Cuarta.- Las Asociaciones empresariales y Centrales sindicales firmantes acuerdan mantener las actuales tablas salariales por categorías profesionales, dada la dificultad técnica encontrada para su sustitución, hasta tanto y cuando no sean sustituidas por los salarios correspondientes a los Grupos Profesionales pactados en el XIX Convenio Colectivo.

En tanto no se proceda a la fijación de los salarios correspondientes a cada Nivel Profesional, las empresas que precisen la contratación de algún trabajador, cualquiera que fuese la modalidad contractual que utilicen, deberán hacerlo reconociéndoles el nivel salarial correspondiente a la categoría profesional que teóricamente le hubiera correspondido de haberse mantenido vigente el sistema de clasificación profesional del XVIII Convenio Colectivo.





DISPOSICIONES FINALES

Final Primera

Tratamiento Salarial Diferenciado

Los porcentajes de incremento salarial establecido en el presente Convenio no serán de necesaria obligatoria aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable precedente. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para el año en curso.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

Las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Procedimiento para el desdoblamiento. A partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente Convenio las empresas dispondrán de un plazo máximo de 15 días para comunicar a la Comisión Mixta del Convenio su intención de acogerse a lo previsto en la presente Disposición Final. La Comisión Mixta recibirá la solicitud y tomará nota de ella, momento a partir del cual la empresa iniciará las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que antes se ha hecho referencia, al objeto de fijar el tratamiento salarial adecuado a su situación. La negociación habrá concluido en el plazo máximo de un mes desde el inicio de la misma. En caso de no acuerdo si la empresa reúne las condiciones anteriores, la Comisión Mixta fijará un incremento no superior al 50% del Convenio Colectivo.

Final Segunda

Se declaran derogados todos los Convenios Colectivos de la Vid precedentes en todo lo que no esté expresamente recogido en la presente Norma convencional. Tiene carácter subsidiario el Arbitraje dictado por el Presidente de la Comisión Nacional de Convenios Colectivos.

Los trabajadores eventuales escalafonados en los censos de las distintas Empresas tienen regulado su sistema retributivo por el presente Convenio.

SALARIOS AÑO 2004

SALARIO CONVENIO COLECTIVO DE LA VID

18-06-2004

SALARIO 2003 revisado + IP+e previsto 2004 (2%) + INCREMENTO CONVENIO (0,8%)

Table with columns: PORCENTAJE ANTIGÜEDAD, SUeldo BASE, ANTIGÜEDAD, PLUS CONVENIO, TOTAL MESES. It lists various employee groups and their corresponding salaries.

Table with columns: PORCENTAJE ANTIGÜEDAD, SUeldo BASE, ANTIGÜEDAD, PLUS CONVENIO, TOTAL MESES, TOTAL AÑO. It lists various employee groups and their corresponding salaries.



PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	SUELDO BASE	ANTIGÜEDAD	PLUS CONVENC.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
50..	700,77	350,39	37,57	1.068,73	17.419,75
55	700,77	385,42	29,60	1.115,79	17.852,60
60..	700,77	420,46	21,60	1.142,83	18.285,26
GRUPO 11 OFICIAL 1º ARRUMBAADOR, OFICIAL 1º OFICIOS AUXILIARES					
0	659,04		181,61	840,65	11450,35
5..	659,04	32,95	153,80	845,79	13.532,61
10	659,04	(5,90)	130,02	854,96	13.679,31
15..	659,04	98,86	117,85	875,75	14.012,06
20..	659,04	131,81	105,69	896,54	14.344,64
25..	659,04	164,76	93,50	917,30	14.676,86
30..	659,04	197,71	81,34	938,09	15.009,44
35	659,04	230,66	69,11	958,81	15.340,96
40..	659,04	263,62	56,96	979,62	15.673,90
45..	659,04	296,57	45,79	1.001,20	16.019,18
50..	659,04	329,52	37,55	1.126,11	16.417,78
55..	659,04	362,47	29,60	1.051,11	16.817,79
60	659,04	395,42	21,59	1.076,05	17.216,74
GRUPO 12 OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO					
0	675,93		164,45	840,38	13.446,12
5	675,93		139,26	848,99	13.583,81
10..	675,93		127,08	870,60	13.929,63
15	675,93	101,39	114,79	892,11	14.173,68
20..	675,93	135,14	102,49	913,61	14.617,73
25	675,93	168,98	90,23	935,14	14.962,30
30	675,93	202,78	77,99	956,70	15.307,24
35..	675,93	236,58	65,73	978,24	15.651,82
40..	675,93	270,37	53,48	999,78	15.996,41
45..	675,93	304,17	45,51	1.025,61	16.409,83
50..	675,93	337,97	37,57	1.051,47	16.823,44
55..	675,93	371,76	29,64	1.077,33	17.237,22
60..	675,93	405,56	21,61	1.103,10	17.649,59
GRUPO 13 OFICIAL 1º EMBOTELLADO, OFICIAL 1º FABRICA DE ALCOHOLES					
0	653,85		185,75	839,60	11433,58
5..	653,85	32,69	158,17	844,71	11515,31
10..	653,85	65,39	131,15	850,39	13.606,23
15..	653,85	98,08	118,97	870,90	13.934,39
20..	653,85	130,77	106,86	891,48	14.263,61
25..	653,85	163,46	94,76	912,07	14.593,19
30..	653,85	196,16	82,64	932,65	14.922,42
35..	653,85	228,85	70,53	953,23	15.251,63
40	653,85	261,54	58,40	973,79	15.580,69
45..	653,85	294,23	46,31	994,39	15.910,26
50..	653,85	326,93	37,49	1.018,27	16.292,27
55	653,85	359,62	29,52	1.042,99	16.687,86
60..	653,85	392,31	21,55	1.067,71	17.083,28
GRUPO 14 COBRADOR					
0	669,71		169,46	839,17	13.426,70
5..	669,71	33,49	141,20	844,40	13.510,37
10	669,71	66,97	128,27	864,95	13.839,24
15	669,71	100,46	115,99	886,16	14.178,53
20..	669,71	133,94	103,81	907,46	14.519,40
25	669,71	167,43	91,58	928,73	14.859,75
30	669,71	200,91	79,36	949,98	15.199,74
35	669,71	234,40	67,10	971,21	15.539,38
40	669,71	267,88	54,95	992,54	15.886,61
45..	669,71	301,37	45,53	1.016,61	16.265,79
50..	669,71	334,86	37,57	1.042,14	16.674,27
55..	669,71	368,34	29,64	1.067,69	17.083,11
60..	669,71	401,83	21,70	1.093,24	17.491,77
GRUPO 15 ALMACENEROS, CONSERVES, GUIAS 1º, PORTEROS 1º, ORDENANZAS 1º					
0	651,11		184,14	835,25	13.364,03
5	651,11	32,56	156,71	840,38	13.446,12
10..	651,11	65,11	131,60	847,82	13.565,09
15..	651,11	97,67	119,55	868,33	13.893,26
20	651,11	130,22	107,50	888,83	14.212,25
25..	651,11	162,78	95,46	909,35	14.549,58
30..	651,11	195,33	83,36	929,86	14.876,87
35	651,11	227,89	71,37	950,37	15.205,92
40..	651,11	260,44	59,30	970,85	15.533,55
45..	651,11	293,00	47,21	991,32	15.861,19
50..	651,11	325,56	37,59	1.014,26	16.222,19
55	651,11	358,11	29,60	1.038,82	16.621,14
60..	651,11	390,67	21,67	1.063,45	17.015,15
GRUPO 16 OFICIAL 2º ARRUMBAADOR, TONELERO, OFICIOS AUXILIARES, FAB. ALCOHOLES, LIMPIEZA					
0	629,76		204,92	834,68	13.354,85
5..	629,76	31,49	178,34	839,59	13.433,40
10..	629,76	62,98	151,64	844,38	13.510,02
15..	629,76	94,46	125,03	849,25	13.588,04
20..	629,76	125,95	111,98	867,69	13.883,02
25..	629,76	157,44	100,06	887,28	14.196,54
30..	629,76	188,93	88,19	906,88	14.510,05
35..	629,76	220,42	76,27	926,45	14.823,20
40..	629,76	251,90	64,37	946,01	15.136,54
45..	629,76	283,39	52,48	965,63	15.450,06
50..	629,76	314,88	40,55	985,19	15.763,03
55..	629,76	346,37	29,65	1.003,78	16.092,44
60	629,76	377,86	21,68	1.029,30	16.468,80
GRUPO 17 OFICIAL 2º EMBOTELLADO					
0	623,50		190,90	833,40	13.334,77
5	623,50	31,18	163,47	838,15	13.410,46
10..	623,50	62,35	137,09	842,94	13.487,06
15..	623,50	93,53	110,70	847,73	13.563,68
20	623,50	124,70	93,24	861,44	13.783,11
25..	623,50	155,88	81,34	880,72	14.091,50
30..	623,50	187,05	69,53	900,10	14.401,65



ANTIGÜEDAD	BASE	ANTIGÜEDAD	PLUS CONVENIO	TOTAL MES	TOTAL AÑO
35	623,50	218,23	77,63	919,36	14.709,69
40	623,50	249,40	65,73	938,63	15.018,09
45	623,50	280,58	53,95	958,03	15328,43
50	623,50	311,75	42,08	977,33	15.637,35
55	623,50	342,93	30,23	996,66	15.946,62
60	623,50	374,10	18,28	1.019,28	16308,51
GRUPO 18 PEON OFICIOS AUXILIARES					
0	621,43		211,43	832,86	13.325,72
5	621,43	31,07	185,15	837,65	13.402,33
10	621,43	62,14	158,83	842,40	13.478,42
15	621,43	93,21	132,49	847,13	13.554,15
20	621,43	124,29	113,22	858,94	13.743,03
25	621,43	155,36	101,33	878,12	14.049,84
30	621,43	186,43	89,46	897,32	14.357,17
35	621,43	217,50	77,66	916,59	14.665,39
40	621,43	248,57	65,74	935,74	14.971,84
45	621,43	279,64	53,96	955,03	15.280,41
50	621,43	310,72	42,06	974,21	15.587,39
55	621,43	341,79	30,19	993,41	15.894,56
60	621,43	372,86	18,28	1.015,88	16.254,14
GRUPO 19 GUÍA 2ª GUARDA, VIGILANTE, PORTERO 2ª, ORDENANZA 2ª, TELEFONISTA					
0	634,58		197,21	831,79	13.308,60
5	634,58	31,73	170,43	836,74	13.387,86
10	634,58	63,46	143,69	841,73	13.467,65
15	634,58	95,19	122,69	852,46	13.639,41
20	634,58	126,92	110,80	872,30	13.956,81
25	634,58	158,65	98,84	892,07	14.273,14
30	634,58	190,37	86,97	911,92	14.590,72
35	634,58	222,10	75,11	931,79	14.908,64
40	634,58	253,83	63,13	951,54	15.224,63
45	634,58	285,56	51,20	971,34	15.541,50
50	634,58	317,29	39,29	991,16	15.858,53
55	634,58	349,02	29,61	1.013,21	16.211,42
60	634,58	380,75	17,68	1.037,01	16.592,19
GRUPO 20 AUXILIAR LABORATORIO, ADMINISTRATIVO, SUBALTERNO, ENFERMERO, SOCO, RRISTA					
0	608,37		217,85	826,22	13.219,45
5	608,37	30,42	192,19	830,98	13.295,71
10	608,37	60,84	166,37	835,58	13.369,33
15	608,37	91,26	140,62	840,25	13.444,00
20	608,37	121,67	115,40	845,44	13.526,96
25	608,37	152,09	103,62	864,08	13.825,29
30	608,37	182,51	91,95	882,83	14.125,21
35	608,37	212,93	80,25	901,55	14.424,78
40	608,37	243,35	68,50	920,22	14.723,47
45	608,37	273,77	56,80	938,94	15.023,04
50	608,37	304,19	45,04	957,60	15.321,54
55	608,37	334,60	33,29	976,26	15.620,22
60	608,37	365,02	21,61	995,00	15.919,97
ARTÍCULOS DE CONTENIDO ECONÓMICO					
Nº ART.					IMPORTE
An.28	PREMIOS POR TITILACIÓN				
	Titulo Superior ..				30,67
	Titulo Medio ..				17,30
	Titulo Inferior ..				10,96
An.29	AYUDA A LA FORMACIÓN				
	Ayuda al a Formación				245,44
An.31	QUEBRANTO MONEDA				
	Quebranto moneda ..				30,67
Art.32	DIETAS				
	Dicta Eutera ..				25,75
	Dicta Media ..				17,14
	Dicta Faena Vendimia ..				10,97
	Dicta Kilometro ..				0,238
An.33	KILOMETRAJE				
	Kilometraje ..				0,238
	Plus Distancia ..				0,206
An.41	TURNOS DE TRABAJO				
	Plus de Turno ..				12,96
An.47	TEMPORADA VENDIMIA				
	Dicta Viñas ..				10,97
	Dicta Faena Vendimia ..				5,15
Art.50	JUBILACIÓN				
	Premio a la Jubilación ..				4.884,42
Art.52	CRÉDITOS DE VIVIENDAS				
	Crédito de vivienda ..				3.162,16
Art.53	SEGURO DE VIDA				
	Incapacidad Permanente ..				10500,00
	Accidente de trabajo ..				21.000,00
	Accidente de circulación ..				31500,00
Art.55	AYUDA A DISMINUIDOS				
	Ayuda a disminuidos ..				80,02



Vid (Industrias Vinícolas)

BOP , 09 de julio del 2004

Página 42 de 42

