

MUNICIPIO	1.º FESTIVO	2.º FESTIVO
BULLAS.	6 Octubre	7 Octubre
CALASPARRA.	30 Julio	8 Septiembre
CAMPOS DEL RIO.	17 Enero	24 Junio
CARAVACA DE LA CRUZ.	2 Mayo	3 Mayo
CARTAGENA.	14 Marzo	26 Septiembre
CEHEGIN.	10 Septiembre	12 Septiembre
CEUTI.	17 Enero	26 Diciembre
CIEZA.	2 Mayo	8 Septiembre
FORTUNA.	24 Marzo	14 Agosto
FUENTE ALAMO.	25 Julio	28 Agosto
JUMILLA.	24 Marzo	26 Diciembre
LIBRILLA.	21 Agosto	22 Agosto
LORCA.	8 Septiembre	24 Noviembre
LORQUI.	17 Enero	25 Julio
MAZARRON.	13 Junio	17 Noviembre
MOLINA DE SEGURA.	17 Enero	22 Septiembre
MORATALLA.	11 Julio	29 Septiembre
MULA.	23 Septiembre	25 Septiembre
MURCIA.	25 Marzo	16 Septiembre
OJOS.	27 Agosto	28 Agosto
PLIEGO.	25 Abril	8 Septiembre
PUERTO LUMBRERAS.	7 Julio	8 Octubre
RICOTE.	21 Enero	22 Enero
SAN JAVIER.	25 Julio	3 Diciembre
SAN PEDRO DEL PINATAR.	30 Junio	16 Julio
SANTOMERA.	29 Septiembre	7 Octubre
TORRE PACHECO.	7 Octubre	26 Diciembre
TORRES DE COTILLAS (LAS).	25 Marzo	29 Agosto
TOTANA.	7 Enero	10 Diciembre
ULEA.	17 Enero	2 Mayo
UNION (LA).	25 Julio	7 Octubre
VILLANUEVA DEL RIO SEGURA.	17 Enero	14 Agosto
YECLA.	16 Mayo	15 Septiembre

**Disposición final única.-** Entrada en vigor.

La presente Resolución entrará en vigor el día 1 de enero del año 2008.

Murcia, 10 de julio de 2007.—El Director General de Trabajo, Francisco Moreno García.

## Consejería de Empleo y Formación

**10432 Resolución de 11-07-2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Industrias aguardientes, compuestos, licores y sidreras.- Exp. 200744110022.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

### Resuelvo:

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Industrias aguardientes, compuestos, licores y sidreras, (Código de Convenio número 3000065) de ámbito Sector, suscrito con fecha 18-06-2007 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 11 de julio de 2007.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo, (Resolución de 12.06.2006), Pedro Juan González Sema.

### INDICE

#### Capítulo I Condiciones Generales

Art. 1 Ámbito de aplicación (Territorial, Funcional y Personal)

Art. 2 Ámbito temporal

Art. 3 Compensación y absorción

Art. 4 Condiciones mas beneficiosas.

Art. 5 Denuncia y prórroga

Art. 6 Derecho supletorio

Art. 7 Partes que conciertan el convenio

Art. 8 Concurrencia de convenios

#### Capítulo II Empleo y Contratación

Art. 9 Contratación

♦ Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción

♦ Contrato de Obra o Servicio determinado

♦ Contrato de Interinidad

♦ Contrato para la Formación

♦ Contrato en prácticas

♦ Contrato a Tiempo Parcial

♦ Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Art. 10 Fomento de la estabilidad en el empleo.

Art. 11 Extinción de los contratos de duración determinada

Art. 12 Forma de contrato y copia básica

Art. 13 Periodo de prueba

Art. 14 Ceses

#### Capítulo III Organización del trabajo

Principios Generales

Art. 15 Productividad

Art. 16 Estructura profesional (Grupos y Categorías Profesionales)

Art. 17 Movilidad funcional

#### Capítulo IV Jornada de trabajo y descansos

Art. 18 Jornada de trabajo y descansos

• Descanso Semanal

• Festividad Virgen de las Viñas

Art. 19 Calendario laboral

Art. 20 Horas extraordinarias

Art. 21 Vacaciones

## Capítulo V Interrupciones no periódicas de la prestación laboral

Art. 22 Licencias retribuidas

## Capítulo VI Suspensión del contrato de trabajo

Art. 23 Excedencias

## Capítulo VII Salarios

Art. 24 Retribuciones e incremento salarial

Art. 25 Conceptos y complementos salariales

- Salario Base
- Gratificaciones Extraordinarias
- Gratificación Productiva
- Gratificación Virgen de las Viñas
- Antigüedad Consolidada
- Dietas

## Capítulo VIII Formación Profesional

Art. 26 La Formación Profesional de las empresas

Art. 27 Formación continua

## Capítulo IX Derechos Colectivos

Art. 28 Comites de empresa y delegados de personal

Art. 29 Derechos Sindicales

## Capítulo X Beneficios Sociales

Art. 30 Complemento por incapacidad temporal

Art. 31 Complemento por riesgo durante el embarazo

Art. 32 Indemnización por muerte o invalidez

Art. 33 Ayuda escolar

Art. 34 Jubilación

## Capítulo XI Seguridad y Salud Laboral

Art. 35 Prendas de trabajo

Art. 36 Política preventiva

Art. 37 Normativa aplicable

Art. 38 Derechos y obligaciones

- ◆ Derecho a la protección frente a los riesgos laborales
- ◆ Principios de la acción preventiva
- ◆ Evaluación de riesgos
- ◆ Equipos de Trabajo.
- ◆ Equipos de Protección Individual (EPI)
- ◆ Información a los Trabajadores.
- ◆ Formación a los Trabajadores.
- ◆ Adopción de Medidas de Emergencia.
- ◆ Vigilancia de la Salud de los Trabajadores
- ◆ Documentación.
- ◆ Consulta a los Trabajadores.
- ◆ Obligaciones de los Trabajadores

Art. 39 Órganos de representación en materia de prevención

1. Los delegados de prevención
2. El comité de seguridad y salud laboral

## Capítulo XII Régimen disciplinario

Art. 40 Faltas y sanciones

## Capítulo XIII Interpretación del convenio y resolución de conflictos.

Art. 41 Comisión paritaria

Art. 42 Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos

## Anexo I Tabla salarial

### Capítulo I

#### Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

Ámbito Territorial

Las disposiciones del presente Convenio regirán en todo el territorio de la Región de Murcia.

Ámbito Funcional.

Las presentes normas obligarán a todas las empresas y trabajadores de la Región de Murcia que se dediquen a la fabricación de aguardientes compuestos, licores y sidras que estén comprendidas dentro del ámbito de la Ordenanza Laboral de las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras, aprobada por Orden de 11 de julio de 1971.

Ámbito Personal.

Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio todas las empresas y los trabajadores que presten sus servicios en las mismas afectadas por el presente Convenio, exceptuando únicamente el personal mencionado en el artículo 1.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 2.- Ámbito temporal.

En virtud del artículo 90.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por la Comisión Negociadora del mismo, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2.007, salvo el artículo 25 apartado "Dietas", que tendrá efectos a partir del día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región.

La duración será de tres años, es decir, desde el día 1 de Enero de 2.007 hasta el 31 de Diciembre de 2.009.

#### Artículo 3.- Compensación y absorción

Operará la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual son más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio Colectivo.

Para que opere la absorción y compensación, deberá hacerse en condiciones de homogeneidad (jornada, tiempo de trabajo, descansos, etc.)

#### Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas

Las partes acuerdan expresamente respetar todas y cada una de las mejoras sociales y salariales, que a la firma del presente Convenio viniesen disfrutando. Por tanto, todas las condiciones establecidas en éste Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones, derechos adquiridos y situaciones actuales implantadas por acuerdo o pacto, entre empresa y trabajadores o sus representantes legales, aún cuando tengan una implantación individualizada, que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en éste Convenio, deberán respetarse en su integridad.

#### Artículo 5.- Denuncia y prórroga

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización, quedando prorrogado en su conjunto hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo.

El presente Convenio se empezará a negociar a partir del 1 de junio de 2009.

**Artículo 6.- Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el LAUDO ARBITRAL PARA LAS INDUSTRIAS VINICOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS y demás legislación aplicable.

**Artículo 7.- Partes que conciertan el convenio.**

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Asociación Provincial de Empresarios Fabricantes de Aguardientes Compuestos, Licores y Sidrerías de Murcia, representada por las personas expresamente facultadas para ello, y los trabajadores de las citadas industrias, representados por los miembros elegidos para formar parte de la Comisión Negociadora en elección llevada a cabo por las correspondientes centrales sindicales.

El presente Convenio tiene por objeto el regular las condiciones de trabajo procurando, a través de un régimen adecuado de relaciones laborales, fomentar el sentido de unidad de producción y comunidad de trabajo, así como la mejora del nivel de vida de todos los trabajadores y el beneficio de cuantos colaboran en estas industrias.

**Artículo 8.- Concurrencia de convenios.**

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación. Durante su vigencia, y hasta tres meses antes de la terminación de la misma, no podrá negociarse otro convenio concurrente.

**Capítulo II Empleo y contratación****Artículo 9.- Contratación.**

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Es propósito de las partes suscriptoras del presente Convenio Colectivo, el fomento y uso adecuado de las diferentes modalidades de contratación, de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa o centro de trabajo se atiendan a través de contrataciones de carácter indefinido (fijo) y las necesidades coyunturales, cuando éstas existan, se cubran mediante modalidades de contratación temporal.

**Régimen de ascensos y nuevas contrataciones.**

Cada vez que surja una vacante para cubrir cualquier puesto de trabajo, las empresas harán pública la oportuna convocatoria en primer lugar en el tablón de anuncios de la empresa o a través del comité de empresa, con al menos 15 días de antelación al comienzo de las pruebas de selección. Esta convocatoria detallará los requerimientos necesarios para el puesto a cubrir y la categoría profesional en la que se encuadra el puesto vacante.

Una vez estudiadas las candidaturas presentadas, las empresas darán preferencia para la elección de la persona a contratar a los trabajadores que estén en plantilla y que cumplan los requisitos pedidos. En caso de no encontrar un candidato idóneo entre los trabajadores, la empresa podrá optar por contratar a personal externo. Quedarán excluidos de este régimen de ascensos y nuevas contrataciones los Jefes Superiores y técnicos titulados de todos los grupos profesionales.

Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción (duración determinada)

En cuanto a la contratación del personal Eventual mediante el Contrato Eventual por Circunstancias de la

Producción, será de aplicación lo contenido en el artículo 15.1 b) del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y RD 2720/98

El contrato eventual es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

El contrato se realizará por escrito. Se deberá identificar con precisión y claridad, la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.

La duración máxima de éstos contratos será de 6 meses dentro de un período de 12.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal (6 meses), podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los 6 meses anteriormente indicados.

**Contrato de Obra o Servicio Determinado**

Se podrá concertar para realizar trabajos, tareas o prestación de servicios que no tengan el carácter de permanente y/o habitual en la Empresa.

**Contrato de Interinidad**

Este contrato tiene como objeto sustituir a un trabajador 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.

Su duración será mientras subsista la reincorporación del trabajador sustituido a la reserva de su puesto de trabajo, o la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo.

**Contrato para la Formación**

El contrato para la formación tendrá 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.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad, cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación (2 años), el trabajador/a no podrá ser contratado bajo ésta modalidad por la misma o distinta empresa.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

La retribución del trabajador/a contratado para la formación será, como mínimo, del 70% y 80% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en éste convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

El número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior a la siguiente escala:

N.º de Trabajadores	N.º de contratos para la formación
Hasta 5	1
Hasta 10	2
Hasta 25	3
Hasta 40	4
Hasta 50	5
Hasta 100	8
Hasta 250	10 o el 8%

#### Contrato en Prácticas

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión del título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los 4 años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.

d) El período de prueba no podrá ser superior a 1 mes.

e) La retribución del trabajador será, como mínimo, del 70% y 80% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en éste Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

#### Contrato a tiempo parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial, cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el presente Convenio Colectivo.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

El contrato a tiempo parcial, se entenderá celebrado por tiempo indefinido, cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Deberá figurar en el contrato de trabajo el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

En lo no previsto en éste artículo, será de aplicación lo indicado en el Artículo 12 del E.T.

#### Contrato para el fomento de la contratación indefinida

Será de aplicación lo dispuesto en la ley 12/2001, de 9 de julio, BOE 10-VII-2001, Disposición Adicional Primera.

#### Artículo 10.- Fomento de la estabilidad en el empleo.

1. Las empresas acogidas al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se comprometen a llevar a efecto una política de estabilidad en el empleo, entendiendo por tal el conjunto de contratos celebrados con carácter indefinido y, a tal efecto, las partes acuerdan, en su caso, la transformación de contratos de duración determinada (eventual por circunstancias de la producción y/o obra o servicio determinado) en contratos indefinidos, de acuerdo con las condiciones y plazos siguientes:

• Durante los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresas mantendrán, como mínimo, un 70% de contratos indefinidos en la prestación de servicios.

• Para el cálculo de éste porcentaje se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Se calculará el número de meses prestados por los trabajadores indefinidos, así como los prestados por los trabajadores eventuales, para cada uno de los períodos comprendidos entre el 1 de Enero y 31 de Diciembre de los años, 2.005 y 2.006

A tal efecto se tendrán en cuenta tanto los días de prestación efectiva como los períodos de descanso legalmente establecidos (vacaciones, festivos, etc.), e Incapacidad Temporal.

No se computarán como trabajadores eventuales, los trabajadores (eventuales) que hubieran prestado servicios por tiempo inferior a 1 mes ni los que tengan un contrato de interinidad, dentro del período considerado. (años 2.005 y 2006)

2. Se sumarán ambas cantidades ( n.º meses prestados por trabajadores indefinidos y eventuales) y se calculará el 70% de dicha suma. El resultado obtenido son los meses que habrán de ser prestados por trabajadores indefinidos.

3. El cociente resultante de dividir la suma obtenida en el párrafo anterior entre 12 (meses), proporciona el número de trabajadores con contrato indefinido que habrán de prestar servicios en cada uno de los años, 2.005 y 2006.

4. Las empresas y los Representantes de los Trabajadores o en su defecto las organizaciones sindicales firmantes realizarán éste cálculo al concluir cada año de vigencia del Convenio, o como máximo durante los dos primeros meses del año siguiente al período a considerar y marcarán, si procede, el número de conversiones de contratos eventuales en contrataciones indefinidas que habrán de realizar las empresas, como máximo, durante el primer semestre del año inmediatamente posterior al utilizado para realizar los cálculos, con el fin de llegar al objetivo de estabilidad marcado en el procedimiento anterior.

5. El acceso a la fijeza de los trabajadores eventuales será realizado por orden de antigüedad.

2. Los trabajadores/as que un periodo igual o superior a 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo igual o superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto o diferente con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, con la misma o diferente modalidades contractuales de duración determinada, aún cuando se traten de contratos puesta a disposición adquirirán la condición de trabajadores/as fijos.

3. En el caso de que existan trabajadores/as que reuniendo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, hayan cumplido ya dicha edad, las empresas estarán obligadas a concertar un contrato de relevo.

4. La duración del contrato será indefinida o no pero en cualquier caso igual a la del tiempo que le falte al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de jubilación. De la misma manera se concertará este contrato en el caso de trabajadores/as que se jubilen parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación. En ambos supuestos el contrato de relevo se procurará celebrar a tiempo completo.

5. Una vez que el trabajador/a relevado decida jubilarse de forma definitiva o se extinga la causa por cualquier motivo que origine este contrato, el trabajador/a relevista tendrá derecho a que su contrato sea transformado en indefinido a tiempo completo.

#### **Artículo 11.- Extinción de los contratos de duración determinada.**

El/la trabajador/a que preste servicios en la empresa mediante contrato de duración determinada (eventual por circunstancias de la producción y/o obra o servicio determinado), a la finalización de éste, tendrá derecho a percibir una indemnización económica de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio. (para determinar el importe por día, se tendrá en cuenta la base reguladora diaria del trabajador)

Se excluyen de ésta indemnización los contratos de interinidad, de inserción y formativos.

#### **Artículo 12.- Forma del contrato y copia básica.**

El empresario entregará a los representantes de los trabajadores Copia Básica de todos los contratos, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación. La copia básica contendrá los datos del contrato a excepción del DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal.

#### **Artículo 13.- Periodo de prueba.**

La duración máxima del periodo de prueba para los técnicos titulados será de 4 meses y para el resto de trabajadores de 2 meses.

Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

#### **Artículo 14.- Ceses.**

El personal fijo que desee cesar en el servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito a la misma con la siguiente antelación:

- Personal técnico, administrativo y comercial. Un mes.
- Subalternos y obreros, diez días.

La falta de cumplimiento de esta obligación llevará consigo la facultad que se reconoce a la empresa para exigir al trabajador el resarcimiento de daños y perjuicios.

### **Capítulo III Organización del trabajo**

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

#### **Principios Generales**

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos en su caso. Para la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo, será requisito previo el informe de los representantes de los trabajadores.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

#### **Artículo 15.- Productividad.**

Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las organizaciones firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, de cara a orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos a alcanzar son:

Elevar la competitividad y la rentabilidad de las empresas.

Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en su conjunto.

Maximizar el empleo.

Mejorar las condiciones de trabajo.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

La política de inversiones.

La racionalización de la organización productiva.

La programación empresarial de la producción y la productividad.

El clima y la situación de las relaciones laborales.

Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.

La política salarial y de incentivación material.

La cualificación y adaptación de la mano de obra.

El absentismo.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que dé lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados.

1. Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores del nivel del índice de productividad que se considerará como normal o período base para las comparaciones.

2. Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.

3. Receptividad de las empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad emitidas por los trabajadores.

4. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o mejora de excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo o incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

5. Los niveles normales de productividad se remuneran a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables al trabajador.

6. Los planes de mejora de productividad se implantarán teniendo en cuenta

los siguientes criterios:

- a) Información previa de los mismos a los trabajadores.
- b) Que objetivamente tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
- c) Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a los trabajadores que se vean afectados por el cambio las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.

#### **Artículo 16.- Estructura Profesional**

Principios de ordenación.-

1. La clasificación profesional regulada en el presente Convenio Colectivo tiene un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de los Grupos y Categorías Profesionales.

2. No obstante, desde el mismo momento en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones correspondientes a una determinada categoría profesional, habrá de ser retribuido con relación a lo que a la misma corresponda dentro de la empresa.

Grupos y categorías profesionales

1. El personal que presta sus servicios en las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se hallará comprendido dentro de alguno de los grupos genéricos siguientes en razón de las funciones que desempeña:

- A) Técnicos
- B) Administrativos
- C) Comerciales
- D) Subalternos
- E) Obreros

2. El Grupo de Técnicos comprende las categorías siguientes:

- 1.º Jefe Superior

2.º Técnicos Titulados:

- a) Con Título de grado superior
- b) Con Título de grado medio
- c) Con Título de especialista

3.º Técnicos no titulados:

- a) Encargado General de bodegas y fábricas
- b) Encargado de laboratorio
- c) Ayudante de laboratorio
- d) Auxiliar de laboratorio

3.º El Grupo de Administrativos comprende las siguientes categorías:

- a) Jefe Superior
- b) Jefe de Primera
- c) Jefe de Segunda
- d) Oficial de Primera
- e) Oficial de Segunda
- f) Auxiliar

4. El Grupo de Comerciales comprende las siguientes categorías:

- a) Jefe Superior
- b) Jefe de Ventas
- c) Inspector de Ventas
- d) Corredor en plaza
- e) Viajante

5. El Grupo de Subalternos comprende las categorías siguientes:

- a) Conserje
- b) Subalterno de Primera
- c) Subalterno de Segunda
- d) Auxiliar Subalterno
- e) Botones o Recadero
- f) Personal de Limpieza

6. El Grupo de Obreros comprende los trabajadores de las actividades incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que, habida cuenta de la clase de trabajo que prestan, formación, mando y autonomía, se clasifican en:

1.º Profesionales o de Oficio:

- a) Capataz de bodega o fábrica
- b) Encargado de sección o cuadrilla
- c) Oficial de Primera
- d) Oficial de Segunda
- e) Oficial de Tercera

2.º Oficios Auxiliares:

- a) Oficial de Primera
- b) Oficial de Segunda

3.º Peones especializados

4.º Peones

**DEFINICION DE GRUPOS y CATEGORIAS PROFESIONALES**

<b>GRUPOS</b>	<b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b>
<b>TÉCNICOS</b>	<p><b><u>Técnicos:</u></b> Son aquellos empleados que en posesión o no de un título profesional desempeñan con carácter permanente funciones de su especialidad técnica dentro de la empresa. Se subdividen a su vez en:</p> <p>1º <b><u>Jefe Superior:</u></b> Es el que en un centro industrial con más de trescientos trabajadores y provisto de poder restringido a su función, dirige todos los trabajos de elaboración y fabricación, teniendo a sus órdenes a todo el personal del centro industrial, sea técnico u obrero. Para desempeñar esta categoría debe poseer además conocimientos a alto nivel de la fabricación de los productos que elabora la empresa y también sobre la organización industrial, dotes de mando y relaciones humanas. Asimismo debe ser capaz de resolver cualquier anomalía o incidente que se produzca. Actuará por delegación de la dirección de la empresa, a la que deberá rendir cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cometido de su trabajo.</p> <p>2º <b><u>Técnicos Titulados:</u></b> Son los que en posesión de un título profesional expedido u homologado por el Estado realizan en la empresa funciones propias de su título. Serán a su vez clasificados en razón del grado de dicho título en las siguientes categorías:</p> <p>a) <b><u>Con Título de grado superior:</u></b> Los que poseyendo un título universitario superior realicen en la empresa funciones propias de su título.</p> <p>b) <b><u>Con Título de grado medio:</u></b> Los que poseyendo un título universitario medio realizan en la empresa funciones propias de su título.</p> <p>c) <b><u>Con Título de especialista:</u></b> Los que poseyendo un título expedido por centros docentes especializados realizan en la empresa funciones propias de su título.</p>
<b>TECNICOS</b>	<p>3º <b><u>Técnicos no titulados:</u></b> Comprende a quiénes sin título profesional se dedican a funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal Técnico Titulado.</p> <p>Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores:</p> <p>a) <b><u>Encargado General de bodegas y fábricas:</u></b> Es el que, en posesión de los conocimientos necesarios dentro de las especialidades que</p>

<p><b>TECNICOS</b></p>	<p>abarca este Laudo, y con mando directo sobre los Capataces del centro industrial, tiene a su cargo y responsabilidad la dirección y organización de los distintos trabajos que componen el proceso de elaboración, fabricación y preparación de los productos de la empresa, estudiando y dirigiendo las combinaciones y mezclas que sean precisas para obtener tipos, calidades, clases y las demás propias del centro industrial.</p> <p>b) <u>Encargado de laboratorio</u>: Es el empleado que, con conocimientos prácticos de enología, tiene a su cargo toda clase de pruebas que se realicen en el laboratorio de la empresa, teniendo o no personal a sus órdenes; trabajos que realizará bajo la iniciativa de la dirección, ante la que responde del buen cometido de su trabajo. Responderá asimismo del buen uso de los aparatos.</p> <p>c) <u>Ayudante de laboratorio</u>: Es el que, con conocimientos prácticos de enología, realiza funciones técnicas a las órdenes de sus superiores. Responderá del buen uso de los aparatos.</p> <p>d) <u>Auxiliar de laboratorio</u>: El que con conocimientos técnicos elementales realiza funciones carentes de responsabilidad técnica y ayuda a sus superiores en trabajos sencillos, que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.</p>
<p><b>ADMINISTRATIVOS.</b></p>	<p>Pertencen al <b><i>Grupo Administrativo</i></b> los empleados que realicen funciones de oficina, contables y otras análogas y, en general, todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles como de oficina y despacho. Se clasifican en:</p> <p>a) <b><u>Jefe Superior</u></b>: Es el que, teniendo a sus órdenes a algún Jefe de Primera y a todo el personal Administrativo y Subalterno de la empresa provisto de poder restringido a su función, dirige toda la parte administrativa de aquélla. Para poder desempeñar esta categoría, debe poseer además profundos conocimientos de organización y administración, métodos de trabajo, contabilidad superior, análisis y previsiones económicas y financieras, dotes de mando y relaciones humanas. Debe también estar capacitado para adoptar en todo momento el sistema administrativo a las necesidades de la empresa y resolver cualquier problema que se le presente en su cometido. Actuará por delegación de la dirección de la empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.</p> <p>b) <b><u>Jefe de Primera</u></b>: Es el empleado provisto o no de poder que lleva la responsabilidad directa de una oficina o de más de una sección o dependencia, estando encargado de imprimirle unidad.</p>

<p><b>ADMINISTRATIVOS.</b></p>	<p>c) <b>Jefe de Segunda:</b> Es el empleado que tiene a su cargo una sección o dependencia, dirigiendo, realizando y distribuyendo los trabajos de la misma entre el personal que de él dependa, teniendo, a su vez, la responsabilidad inherente a su cargo.</p> <p>d) <b>Oficial de Primera:</b> Es el empleado con servicios determinados y que, con iniciativa y plena responsabilidad en su cometido, con o sin otros empleados a sus órdenes, tiene a su cargo en particular algunas de las siguientes funciones o similares: taquimecanografía en idioma extranjero; cajero sin firma ni fianza; redacción de correspondencia con iniciativa propia; llevar la contabilidad y establecer balances, etc.</p> <p>e) <b>Oficial de Segunda:</b> Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida a la que su trabajo, efectúa funciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de la misma; transcripción en libros oficiales o auxiliares; taquimecanografía en idioma español; correspondencia; organización de archivos y ficheros y demás trabajos similares; redacción de facturas con cálculos y operadores de máquinas de contabilidad, etc.</p> <p>f) <b>Auxiliares:</b> Son los empleados que, sin iniciativa, se dedican dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas.</p> <p>Tendrán esta categoría los Mecnógrafos de ambos sexos, los Operadores de máquinas de cálculo, etc.</p>
<p><b>COMERCIALES.</b></p>	<p>Pertenecen a este Grupo los empleados que tengan a su cargo la misión de vender los productos propios de la industria cuando por la empresa que los contrate se les exija plena dedicación y exclusividad. En este grupo se encuadran las siguientes categorías:</p> <p>a) <b>Jefe Superior:</b> Es el empleado, provisto de poder restringido a su misión, del que depende toda la organización comercial de la empresa, tanto en el mercado nacional como en el extranjero, siempre que las personas bajo su mando excedan de doscientas. Para desempeñar esta categoría debe además poseer altos conocimientos sobre organización comercial, prospección de mercados y publicidad, así como poseer aptitudes suficientes para el mando, relaciones públicas y humanas. Actuará por delegación de la dirección de la empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.</p> <p>b) <b>Jefe de Ventas:</b> Es el empleado que en constante contacto con la dirección de la empresa lleva la responsabilidad de las ventas y con personal a sus órdenes imprime unidad a la sección comercial.</p>

<p><b>COMERCIALES.</b></p> <p><b>COMERCIALES.</b></p>	<p>c) <b>Inspector de Ventas:</b> Es el empleado que bajo la condición de exclusividad para una sola empresa, y siguiendo instrucciones de la dirección de la misma o del Jefe de Ventas (caso de que exista este cargo), efectúa visitas periódicas a las zonas o regiones que se le indiquen con objeto de promover ventas, comprobar la labor de Corredores, Viajantes y otros Agentes o Representantes y visitar clientes, así como gestionar cobros de operaciones morosas, realizando cualquier otra misión que tenga por objeto el desarrollo de la distribución y venta de los productos de su empresa.</p> <p>d) <b>Corredor de plaza:</b> Es el empleado que, con exigencia de exclusividad, sujeción a horario fijo y determinado, y con obligatoriedad de asistencia y permanencia en el centro de trabajo cuando no visite clientes, efectúa de forma habitual la gestión de ventas en la localidad donde radica la empresa o alguna de sus sucursales o depósitos, y atiende y resuelve las incidencias de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores.</p> <p>e) <b>Viajante:</b> Es el empleado que con residencia habitual convenida con la empresa viene obligado a trabajar con carácter exclusivo para la misma y efectúa con carácter permanente visitas a clientes o posibles clientes residentes en localidad distinta a la suya, con objeto de obtener pedidos y efectuar otros trabajos propios de su cometido, con la colaboración o no de representante en el bien entendido que para el desempeño de la función tendrá que pernoctar fuera de su domicilio cuando el servicio lo requiera. El Viajante, salvo pacto en contrario, cuando no esté de viaje, deberá colaborar en la preparación de muestrarios y demás trabajos relacionados con su cometido. Durante el viaje deberá tener constantemente informada a la empresa de la marcha de su labor, así como de las incidencias que se produzcan, que procurará resolver de acuerdo con las instrucciones que reciba de sus superiores.</p> <p>Cuando algún empleado de la empresa realice algún viaje circunstancialmente cuya duración no sea superior a tres meses dentro del año natural, y tenga asignado otro trabajo en la misma empresa, no tendrá la consideración de Viajante.</p> <p>Al personal adscrito a este grupo puede la empresa fijarle unos cupos de venta mínima, sea en cifra de ventas o en número de unidades, de acuerdo entre ambas partes.</p>
<p><b>SUBALTERNOS.</b></p>	<p>Pertencen al <b><i>Grupo de Subalternos</i></b> aquellos trabajadores que, sin ser obreros ni empleados, desempeñen con carácter permanente funciones específicas de responsabilidad elemental. A esta clase pertenecen las siguientes categorías:</p> <p>A) <b>Conserje:</b> Es el que, teniendo a su cargo a los Ordenanzas y Botones de la empresa, cumplimenta cuantas órdenes o recados reciba de los Jefes, del personal Técnico o Administrativo superior, siendo responsable de su ejecución.</p>

<b>SUBALTER NOS.</b>	<p>B) <b><u>Subalterno de Primera:</u></b> Comprende los siguientes cometidos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) <u>Guía de Primera:</u> Es el que, previamente instruido sobre el desarrollo y demás peculiaridades de la empresa, de las explicaciones pertinentes a los visitantes que acompaña y posee los conocimientos de idiomas suficiente para el desempeño específico de esta misión.</li><li>b) <u>Cobrador:</u> Es el que realiza el cobro en plaza de los recibos, facturas y demás documentos de crédito, pudiendo llevar a cabo otros trabajos similares por orden de superiores.</li><li>c) <u>Almacenero:</u> Es el encargado de despachar los pedidos en el almacén de efectos, recibir la mercancías y distribuirla en los estantes o locales, y registrar en los libros o estados el movimiento de material que haya habido durante la jornada.</li></ul> <p>C) <b><u>Subalterno de Segunda:</u></b> Comprende los siguientes cometidos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) <u>Guía de Segunda:</u> Es el que, previamente instruido sobre el desarrollo y demás peculiaridades de la empresa, puede dar explicaciones pertinentes a los visitantes que acompaña sin necesitar conocimiento de idiomas extranjeros.</li><li>b) <u>Pesador o Basculero:</u> Es el que tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones propias de esta tarea en el departamento o sección en que presta sus servicios.</li><li>c) <u>Guarda o Vigilante Jurado:</u> Es el que, provisto del correspondiente nombramiento expedido por la autoridad competente, presta servicios de orden y vigilancia de día o de noche.</li><li>d) <u>Portero:</u> Es el que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los centros de trabajo, realizando funciones de custodia y vigilancia.</li><li>e) <u>Telefonista:</u> Es el subalterno que tiene como principal misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica instalada en el establecimiento.</li><li>f) <u>Listero - Pagador:</u> Es el trabajador ocupado en pasar lista al personal, confeccionando éstas; anotar sus faltas de asistencia, horas extraordinarias y ocupaciones o puestos, resumiendo las horas devengadas, repartiendo papeles de cobro, altas y bajas y operaciones similares, ayudando a efectuar los pagos en los días en que éstos se realicen.</li></ul>
<b>SUBALTER NOS.</b>	

<p><b>SUBALTER NOS.</b></p>	<p>D) <b>Auxiliar Subalterno:</b> Comprende los siguientes cometidos:</p> <p>a) <u>Ordenanza</u>: Es el que tiene a su cargo la vigilancia en los locales de la oficina durante las horas de trabajo y la ejecución de recados y encargos que se le encomienden; copiar documentos a prensa recogida y entrega de correspondencia, y cualesquiera otras funciones análogas.</p> <p>b) <u>Vigilante o Sereno</u>: Es el que, con las mismas obligaciones que el Guarda o Vigilante Jurado, pero careciendo de este título y de las atribuciones concedidas al mismo, realiza funciones de vigilancia de día o de noche.</p> <p>c) <u>Enfermero o Socorrista</u>: Es el que, en posesión del certificado o diploma oficial correspondiente, realiza las funciones inherentes al mismo.</p> <p>E) <b>Botones o Recadero:</b> Es el Subalterno encargado de realizar servicios de reparto dentro o fuera del local a que está adscrito, así como faenas de recado o atención.</p> <p>F) <b>Personal de Limpieza:</b> Son los trabajadores que se ocupan del aseo de las dependencias de la empresa (oficinas, servicios y almacenes).</p>
<p><b>OBREROS</b></p>	<p>El <b><i>Grupo de Obreros</i></b> comprende al personal que ejecuta trabajos de orden material y mecánico. En él se integran los profesionales de oficio, los profesionales de oficios auxiliares, los peones especializados y los peones.</p> <p><b>1º Profesionales de Oficio:</b> Comprende a los obreros que, sabiendo leer y escribir, y después de un aprendizaje sistemático o de una práctica eficiente, realizan trabajos de un oficio propio de las actividades a las que se refiere este Laudo. Deberán ser clasificados según su capacidad y competencia en el cometido que se les tenga asignado, dentro de alguna de las categorías profesionales siguientes:</p> <p>a) <u>Capataz de bodegas o fábricas</u>: Es el que, con conocimientos prácticos de fabricación, elaboración y conservación de los productos que elabora o fabrica la empresa y a las órdenes de los Directivos de ésta o del personal Técnico ordena y vigila los trabajos que realizan los Obreros de las bodegas, fábrica o departamento a él encomendado, distribuyendo las labores del personal Obrero y señalando a los Encargados de cuadrilla o sección la forma en que se han de desarrollar los trabajos. Han de tener los conocimientos precisos para interpretar y realizar perfectamente las instrucciones dadas por sus superiores sobre el trasiego, mezclas, conservación de productos, etc., así como para</p>

<b>OBREROS</b>	<p>transmitirlas al personal a sus órdenes.</p> <p>b) <u>Encargado de sección o cuadrilla</u>: Es el que tiene a su cargo un grupo o cuadrilla de obreras de número indeterminado, a los que ordena y vigila, y con los que realiza en las bodegas o fábricas todos los trabajos que se le ordenan, y de los que debe tener conocimientos prácticos; su responsabilidad es restringida a su grupo.</p> <p>c) <u>Oficial de Primera</u>: Es el que, con total dominio de alguno de los oficios que se determinan en este Laudo, lo practica y aplica con tal grado de perfección y rendimiento que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquéllos que suponen especial empeño y delicadeza.</p>
	<p>d) <u>Oficial de Segunda</u>: Es el que sin poseer la especialización exigida a los Oficiales de Primera, ejecuta los trabajos correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y rendimiento.</p> <p>e) <u>Oficial de Tercera</u>: Es el que auxilia a los Oficiales de superior categoría en la ejecución de las labores propias de éstos y efectúa trabajos de oficio, sin llegar a la maestría y rendimiento de aquéllos. Entre los profesionales o de oficio se hallan los siguientes:</p> <p><u>Pisador de pasa</u>: Es el que, en las bodegas de la zona de crianza de vinos de Málaga (establecidas por las disposiciones que regulan tal denominación de origen), cuida y realiza los trabajos de solear las uvas en envases adecuados, los que pisa una vez conseguida la deshidratación necesaria.</p> <p><u>Arrumbador, Trasegador o Vinatero</u>: Es el que, en las bodegas de las zonas de las denominaciones de origen de Jerez y Montilla, realiza el movimiento de botas, colocación de éstas y los demás trabajos precisos para la conservación de las mismas y su mejor rendimiento en la crianza de vinos. También los que, en las bodegas de las zonas de crianza de las denominaciones de origen antes mencionadas, trasvasan los vinos por medio de jarras (envases característicos) y procedimientos tradicionales, en las proporciones que se le ordenan, teniendo en cuenta características, vejez, etc., de los vinos.</p> <p><u>Concentrador</u>: Es el que, en las fábricas de concentración de mosto, vigila y cuida el funcionamiento y conservación de los aparatos de concentración, que maneja con toda perfección, produciendo mostos de grado, calidad y características que ordenen sus superiores.</p>
<b>OBREROS</b>	

<b>OBREROS</b>	<p><u>Acetificador</u>: Es el que, en las fábricas de vinagres, vigila y cuida todas las instalaciones y los procesos de acetificación, consiguiendo siempre que se desarrollen en condiciones normales, sabiendo determinar, siempre que sea preciso, la situación en que se encuentra el proceso de acetificación, así como obtener los vinagres de la calidad y graduación que se le ordene.</p> <p><u>Destilador</u>: Es el que, en las fábricas de alcoholes, destilados, rectificadores y holandas, vigila y cuida el funcionamiento de toda la maquinaria, realizando los trabajos precisos para conservar las instalaciones, evitando o previniendo averías, y maneja con toda perfección los aparatos para obtener con toda regularidad los tipos, calidades y graduaciones sin pérdida de primeras materias, y de acuerdo con las instrucciones que reciba de sus superiores; tendrá además los conocimientos precisos para realizar las pequeñas operaciones que no signifiquen un verdadero montaje.</p> <p><u>Licorista</u>: Es el que en las fábricas de aguardientes compuestos y licores y en las de vermouts y aperitivos alcohólicos prepara, cuida y vigila las maceraciones y el normal funcionamiento del alambique, evitando o previendo averías, para obtener tipos, calidades y graduaciones de acuerdo con las instrucciones que recibe de sus superiores.</p>
<b>OBREROS</b>	<p><u>Agitador y Removedor</u>: Es el que, en las industrias de elaboración de vinos espumosos de cava, realiza la colocación de botellas en pupitres, las bate y agita, conociendo el momento en que ha de realizarse esta labor para conseguir la perfecta clarificación o limpieza de los vinos.</p> <p><u>Degollador a mano</u>: Es el que, en las industrias citadas en el apartado anterior, realiza el descorche de las botellas y la expulsión de las heces decantadas, después del proceso de batido o agitado, al objeto de adicionar el licor de expedición.</p> <p><u>Cocedor de pulpa y de dulce</u>: Son aquellos operarios que tienen como misión vigilar el lavado de la fruta, alimentar los peroles, vigilar la temperatura de los mismos, dar el punto de cocción, controlar los pesos y confección del parte de fabricación.</p> <p><u>Lavadores de pasta</u>: Son los operarios dedicados al lavado y desinfección de la pasta filtrante y confección de los paneles de filtro.</p>
<b>OBREROS</b>	<p><u>Embotellador</u>: Es el que tiene a su cargo el funcionamiento y vigilancia de una o varias máquinas automáticas de embotellar.</p> <p><u>Fogonero</u>: Es el trabajador que en fábrica de alcoholes tiene a su</p>

	<p>cargo el manejo, entretenimiento y cuidado de generadores de vapor y sus instalaciones, evitando o previniendo averías, y los maneja con la necesaria perfección para obtener con regularidad la presión deseada de acuerdo con las necesidades del consumo.</p> <p><b>2º Oficios Auxiliares:</b> Se consideran como tales aquéllos que, sin ser fundamentales en las industrias objeto de esta Ordenanza, se utilizan de manera permanente por las empresas, formando parte del personal de las mismas. Tendrán tal consideración los Albañiles, Pintores, Carpinteros, Cerrajeros, Mecánicos, Electricistas, Conductores de camiones y automóviles, Toneleros, Boteros, etc.</p> <p>Dentro de esos oficios auxiliares y por considerarlos vinculados a esta clase de industrias, se reglamentan los siguientes:</p> <p>a) <u>Toneleros:</u> Se clasifican en:</p> <p><u>Oficial Tonelero de Primera:</u> Es el obrero que realiza con total dominio, perfección y rendimiento los trabajos propios de la industria tonelera y, por tanto, todo lo relativo a duelas y construcción de envases de madera de todas clases y medidas.</p> <p><u>Oficial Tonelero de Segunda:</u> Es el que sin poseer la pericia lograda por el Oficial Tonelero de Primera ejecuta los trabajos correspondientes con la suficiente corrección y rendimiento.</p>
<b>OBREROS</b>	<p>b) <u>Mecánicos:</u> Se clasifican en:</p> <p><u>Oficial Mecánico de Primera:</u> Es el obrero que realiza con un total dominio, perfección y rendimiento, todos los trabajos propios de un Mecánico, y por ello conoce, atiende y repara toda la maquinaria del centro industrial.</p> <p><u>Oficial Mecánico de Segunda:</u> Es el que sin poseer la pericia lograda por el Oficial de Primera, ejecuta los trabajos correspondientes con la suficiente corrección y rendimiento.</p> <p>c) <u>Conductores:</u> Se clasifica en:</p> <p><u>Oficial de Primera Conductor:</u> Es el trabajador que, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exige permiso de conducir C o D.</p> <p><u>Oficial de Segunda Conductor:</u> Es el trabajador que, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exige como máximo permiso de conducir de categoría B.</p>

<p><b>OBREROS</b></p>	<p>En cuanto al resto de los Oficios Auxiliares especificados en el párrafo segundo de este artículo y no reglamentados, se procederá para su clasificación de una forma similar, en caso de ser necesitados por estas industrias.</p> <p>Si por necesidades de las empresas se vieran éstas en la obligación de disponer de Encargado de taller o de flota de vehículos, estos trabajadores serán clasificados dentro de la categoría de "Encargado de sección".</p> <p><b>3º Peones Especializados:</b> Son los operarios dedicados permanentemente a funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, una práctica adquirida en período de tiempo no inferior a ciento cincuenta días de trabajo, y una especialidad y atención que impliquen una capacidad superior a la de los Peones ordinarios.</p> <p>Se conceptúan Peones Especializados los trabajadores que, entre otras faenas, realizan las siguientes:</p> <p>a) <u>Trasegador y Apilador:</u> Es el que en las bodegas de crianza de vinos, manejando envases de menos de 250 litros y según las costumbres bordelesas, realizan el trasiego de vinos de un envase a otro, y los colocan en las posturas tradicionales.</p> <p>b) <u>Repartidor:</u> Es el que, en todas las industrias sujetas al ámbito de aplicación de este Laudo, realiza el reparto, distribución y entrega de las mercancías, cobrando o no el importe de las facturas.</p>
<p><b>OBREROS</b></p>	<p>c) <u>Pisadores, Estrujadores a Mano, Prensadores a Mano, Etiquetadores Manuales, Embaladores y Cajoneros, etc:</u> Cuya misión no se define.</p> <p>d) <u>Filtrador:</u> Tendrá la consideración de profesional o de oficio (con la categoría que le corresponda) el Peón Especializado durante el tiempo que lleve bajo su responsabilidad el manejo, perfecto funcionamiento y resultados de instalaciones automecánicas para el filtrado de los productos comprendidos en esta Ordenanza y que por su importancia requieran aquéllas una atención y conocimientos especiales.</p>
<p><b>OBREROS</b></p>	<p>Tienen la consideración de <u>Peones Especializados</u> en las industrias de las sidras los siguientes:</p> <p>a) <u>Mirador de sidras:</u> Es el operario que realiza el examen de las botellas llenas según instrucciones que se le dicten.</p> <p>b) <u>Llenador de sidra a máquina:</u> Es el operario que alimenta de botellas vacías las máquinas llenadoras y las retira una vez llenas.</p>

<b>OBREROS</b>	<p>c) <u>Museletero</u>: Es el trabajador que se dedica a la fabricación de "museletes" a máquina siempre que alcance 125 por hora.</p> <p>d) <u>Encorchador</u>: Es el operario que coloca la botella en la máquina de encorchar y la retira de la misma.</p> <p>e) <u>Etiquetador</u>: Es el operario que tiene como misión engomar y adherir las etiquetas a las botellas, y todo el resto del adorno que llevan aquéllas, así como de otros artículos de diferentes envases que produzca la fábrica.</p> <p>f) <u>Gaseador</u>: Es aquel operario que tiene a su cuidado las máquinas gasear, así como su alimentación con anhídrido carbónico.</p> <p>g) <u>Estibador de botellas vacías</u>: Es el que ejerce la especialidad de estibar.</p> <p><b>4º Peones</b>: Son los operarios que efectúan labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna.</p>
----------------	--

#### Artículo 17.- Movilidad funcional

El trabajador que realice funciones de categoría superior o las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, y ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente al ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

#### Capítulo IV Jornada de trabajo y descansos

##### Artículo 18.- Jornada de trabajo y descansos

La jornada laboral semanal será de 39 horas, realizadas de lunes a viernes.

La jornada ordinaria anual máxima, será de 1.771 horas de trabajo efectivo para todos los años de vigencia del Convenio.

Aquellas empresas que en sus secciones de carga y descarga, distribución y venta tuvieran necesidad de realizar una jornada distinta, la convendrán con sus trabajadores respetando lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, asimismo quedará afectado a dicha jornada distinta el mínimo de personal administrativo necesario.

Salvo pacto expreso en contrario, entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá una jornada continua de mañana, desde el 1 de Junio al 30 de Septiembre. Si durante este periodo se acuerda realizar una jornada inferior a 39 horas semanales, esta diferencia se podrá recuperar durante el resto del año. Ambas representaciones convienen en reconocer la necesidad de que, para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, durante la duración de este convenio, el periodo durante el que se realiza la jornada continua, se amplíe progresivamente más allá de los meses establecidos de Junio a Septiembre.

Todos los trabajadores que efectúen jornada continuada de cinco o más horas, tendrán derecho a un descanso de 20 minutos diarios para bocadillo que serán consideradas como trabajo efectivo y por tanto retribuidos.

##### Descanso Semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos que, como

regla general, comprenderá el sábado y domingo completos. Todo ello sin perjuicio de que por disposición legal, contrato de trabajo o permiso expreso de la autoridad competente se regule otro régimen de descanso laboral para actividades concretas.

#### **Artículo 19.- Calendario laboral**

Anualmente y siempre durante el primer trimestre de cada año, se elaborará por la empresa y los representantes de los trabajadores, el calendario laboral, ajustándose al cómputo anual de horas ordinarias máximo, teniendo en cuenta las fiestas oficiales y aquellas que se pacten en el presente Convenio, vacaciones, etc., debiendo exponerse un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.

Las fiestas que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán 15 al año. Doce días serán de fiesta nacional y regional, dos días de fiesta local.

#### **Artículo 20.- Horas extraordinarias**

Ambas representaciones convienen en reconocer la necesidad de reducir al máximo posible la realización de horas extraordinarias. En todo caso su realización será voluntaria y el número de horas extras que se pudieran trabajar, estará dentro del límite máximo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo diaria, semanal y anual de aplicación a este convenio.

Las empresas abonarán al trabajador las horas trabajadas como horas extraordinarias, según la categoría profesional y, como mínimo, en la cuantía que se indica en la tabla salarial anexa.

Los importes indicados de los precios de las horas extra, serán motivo de revisión salarial, si procede y de incremento salarial para los siguientes años de vigencia del Convenio según lo indicado en el Artículo 25.

Igualmente, se podrán sustituir dichas horas trabajadas por descanso compensatorio a razón de 1 x 2, es decir, una hora extra trabajada, equivale a dos horas de descanso compensatorio. El descanso compensatorio deberá disfrutarse durante los seis meses siguientes a su realización. El trabajador decidirá cuando y como disfruta el 100% de las horas que correspondan al descanso retribuido, avisando previamente a la empresa con al menos 2 días antes de su disfrute previsto.

Los trabajadores elegirán si optan por cobrar dichas horas o disfrutarlas por descanso compensatorio en los términos indicados en el párrafo anterior.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a la entrada en vigor de éste Convenio vengán disfrutando los trabajadores en virtud de los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas por acuerdo, pacto o convenio colectivo entre empresa y trabajadores o sus representantes legales, aún cuando tengan una im-

plantación individualizada, los cuales impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en éste Convenio en materia de Horas Extras, los cuales deberán respetarse en su integridad.

#### **Artículo 21.- Vacaciones**

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de 31 días naturales de vacaciones anuales, 30 días más la festividad de la Virgen de las Viñas que se integra dentro del periodo vacacional y que será disfrutada junto a este. El importe a percibir de éstos 31 días, será el mismo salario real del trabajador.

El disfrute de las vacaciones, se hará de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y Los Representantes de los Trabajadores, fijándose preferentemente en verano, salvo que por acuerdo individual entre empresa y trabajador se acuerde el disfrute en otras fechas. No obstante de lo anterior en empresas donde no se cese la actividad durante la totalidad del periodo vacacional o cuyo número de trabajadores/as sea igual o superior a 50, los trabajadores/as tendrán derecho a establecer las fechas en las que disfrutarán al menos 15 días del periodo de vacaciones.

A los efectos indicados en el párrafo anterior y con el fin de adecuar los calendarios de vacaciones al proceso productivo de la empresa, ésta y los Representantes de los Trabajadores determinarán los cuadrantes de turnos de vacaciones previa consulta con los propios trabajadores.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

En el caso de que algún trabajador/a esté en situación de I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional, antes del disfrute de sus vacaciones correspondientes, éstas se guardarán para su disfrute hasta que el trabajador tenga la correspondiente alta médica para trabajar, y siempre que la misma se dé antes de terminar el año natural.

La posibilidad de disfrutar tales periodos vacacionales más allá del término del año natural al que correspondan, quedará sin embargo supeditada en los de I.T. derivadas del embarazo, el parto, lactancia natural o durante la suspensión del contrato por permiso de paternidad, contemplados en el párrafo segundo del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada a dicho precepto por la L.O. 3/07, de 22 de marzo.

En el supuesto de que no se llegue al año de antigüedad en la empresa, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente a los días cotizados. A tal efecto, se indica que por cada mes de contrato, el trabajador/a tiene derecho a dos días y medio de vacaciones.

### **Capítulo V Interrupciones no periódicas de la prestación laboral**

#### **Artículo 22.- Licencias retribuidas**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos o por el tiempo siguiente:

1. Veinte días naturales en caso de primeras nupcias y quince días naturales en sucesivas.

2. Tres días naturales, ampliables a cuatro días, cuando sea necesario desplazamiento a localidad distinta de donde esté ubicada la empresa, en los casos de: nacimiento de hijo/a, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Los parientes comprendidos en éste supuesto, son tanto los del propio trabajador (por consanguinidad) como los de su cónyuge (por afinidad): hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos.

3. Un día por traslado de su domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Los supuestos más frecuentes de dicho cumplimiento son:

- Designación o elección para ejercicio de un cargo público.
- Ejercicio del derecho de voto-sufragio activo.
- Participación en mesa electoral.
- Comparecencia ante los órganos jurisdiccionales.

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

6. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podría sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en 1 hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

El trabajador/a podrá optar por acumular estas horas en jornadas completas, ampliando de esta forma el descanso por maternidad. El trabajador/a deberá avisar a la empresa, con al menos 15 días de antelación sobre el número de horas que tiene previsto acumular en jornadas completas.

7. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años, o a un disminuido físico, psíquico o sensorial 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 octavo 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 del mismo centro de trabajo generasen éste derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia indicado en el apartado 6.º y de la reducción de jornada prevista en el apartado 7.º, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

8. Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes, como consecuencia de estar matriculado en centros oficiales, por razones de cursar estudios o carreras profesionales. El trabajador deberá justificar la presentación a dichos exámenes, así como un aprovechamiento razonable de los mismos, que evite una utilización fraudulenta de esta licencia.

9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada laboral de trabajo.

10. Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de especialista y/o médico de "cabecera o medicina general", justificándolo con posterioridad, y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo.

11. Por el tiempo necesario para acompañar a consultas médicas a hijos menores de edad y familiares dependientes que no puedan valerse por sí mismos. La concesión de esta licencia retribuida está limitada a 10 consultas por trabajador y año, siendo necesaria la justificación documental.

12. Para el resto de licencias, no especificadas en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El permiso de paternidad se estará a lo que disponga en cada momento el Estatuto de los Trabajadores/as en su artículo 38.3. Este permiso es independiente del permiso expresado en el punto 2.

## Capítulo VI Suspensión del contrato de trabajo

### Artículo 23.- Excedencias

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas.

Voluntaria.- Podrán solicitar excedencia voluntaria de 4 meses a 5 años, los trabajadores de la Empresa con una antigüedad en la misma de al menos un año.

Son condiciones indispensables para la concesión las siguientes:

- a) Solicitud escrita.

Las peticiones de excedencia voluntaria se resolverán dentro de los quince días hábiles siguientes a su presentación. La falta de contestación expresa de la solicitud dentro del

plazo anteriormente expresado, producirá el efecto de entenderla concedida en las condiciones solicitadas.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

El trabajador excedente conserva el derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del período comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose, en caso contrario, renuncia a su relación laboral.

Este derecho se podrá volver a ejercitar transcurridos tres años.

Forzosa.- Dará derecho a la conservación del puesto y se concederá al trabajador en quién concurran las siguientes circunstancias:

A) Haber sido elegido o designado para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, regional, provincial o local, por medio del proceso electoral adecuado, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.

Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros y Órganos competentes del Estado: nacional, autonómico, provincial o municipio y publicado en los "Boletines Oficiales" correspondientes o mediante resolución, administrativa adecuada.

B) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores, de acuerdo con sus respectivos Estatutos, ejerzan funciones sindicales de ámbito local o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En el supuesto de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito local o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

C) En el caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, y para atender al cuidado de estos hasta un máximo de tres años. Durante los cuales, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Trascurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

D) Por cuidado de familiares. La excedencia por cuidado de familiares a que se refiere el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración máxima de 3 años. La reserva del puesto de trabajo quedará referida al tiempo que perduró la situación de excedencia por cuidado de familiares. El trabajador/a podrá solicitar su reincorporación a su puesto de trabajo antes de finalizar el período de excedencia solicitado, pero siempre preavisándolo con 15 días de antelación. Cuando se produzca su reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

Las peticiones de excedencia forzosa se resolverán asimismo dentro de los diez días hábiles siguientes a su

presentación. La falta de contestación expresa de la solicitud dentro del plazo anteriormente expresado, producirá el efecto de entenderla concedida en las condiciones solicitadas.

Durante este período tendrá el trabajador/a derecho a la asistencia de formación profesional. El período en que permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, con la excepción de la excedencia voluntaria, será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca su reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

## Capítulo VII Salarios

### Artículo 24.- Retribuciones e increm. salarial

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como trabajo.

Para el primer año de vigencia del presente Convenio (2007), el incremento salarial a aplicar sobre las tablas del año 2006 será del 4%. Para el segundo año de vigencia (2008), el incremento salarial será del IPC nacional a 31 de Diciembre de 2007 más un 0,90%. Para el tercer año de vigencia (2009) el incremento salarial será el IPC nacional a 31 de Diciembre de 2008 más un 0,90%.

Revisión salarial 2007: En el supuesto de que el IPC nacional establecido por el INE registrase a 31 de Diciembre de 2007 un incremento superior al 2%, se efectuará una revisión salarial en el exceso de dicha cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 2007 y servirá de base de cálculo para el incremento salarial del año 2008.

### Artículo 25.- Conceptos y complementos salariales

Salario Base:

El salario base del personal afectado por éste Convenio Colectivo, es el que se determina en la tabla salarial anexa al presente, quedando establecido así para las diversas categorías profesionales. Su cuantía servirá para el cálculo de los aumentos por años de servicio.

Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas se abonará el 1 de julio y otra el 24 de diciembre y por un importe, cada una de ellas de una mensualidad del salario base más la antigüedad.

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias devengadas y no percibidas.

Gratificación productiva.

Con el fin de compensar el afán colaborador de los trabajadores para una mayor productividad y eliminación del absentismo, se establece una gratificación anual por

importe de 590,52 Euros para todas las categorías, abonándose la mitad en la nómina de Marzo y la otra en la nómina de Septiembre.

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la gratificación productiva, devengada y no percibida.

El importe indicado, será motivo de revisión salarial, si procede y de incremento salarial para los siguientes años de vigencia del Convenio (2.008 y 2.009) según lo indicado en el artículo precedente.

Gratificación Virgen de las Viñas.

Con ocasión de la festividad de la Virgen de las Viñas, en la nómina del mes de Septiembre, las empresas abonarán la cantidad de 155,74 Euros a cada uno de sus trabajadores durante el año 2007.

El importe indicado, será motivo de revisión salarial, si procede y de incremento salarial para los siguientes años de vigencia del Convenio (2.008 y 2.009) según lo indicado en el artículo precedente.

Antigüedad Consolidada.

Los trabajadores afectados por el presente convenio verán congelado el complemento por antigüedad.

Dietas.

Los trabajadores que por razones de su trabajo tengan que desplazarse a la localidad distinta de donde se encuentre el centro de trabajo, percibirán en concepto de dietas las siguientes cantidades según la duración del desplazamiento:

Desayuno: 4,04 Euros.

Comida: 13,13 Euros.

Cena: 9,61 Euros.

Habitación para pernoctar: 29,91 Euros.

Las empresas de acuerdo con sus trabajadores podrán pactar otro sistema de pago de estos conceptos, mediante justificación de gastos.

Para los años 2.008 y 2.009, los importes indicados se incrementarán según el IPC del año anterior.

### Capítulo VIII Formación profesional

#### Artículo 26.- La formación profesional en las empresas

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Profesional o a la concesión de permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reservas del puesto de trabajo.

#### Artículo 27.- Formación continua.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran primordial que la formación continua en las empresas se convierta en un instrumento necesario para garantizar la cualificación y profesionalidad de los trabajadores. Para ello se comprometen, durante la vigencia del presente convenio, a introducir los mecanismos y procedimientos necesarios para que dicha formación redunde en beneficio de los trabajadores y, en consecuencia, de las empresas.

Se creará una Comisión Paritaria Sectorial de "Aguarientes, Licores y Sidreras" (al amparo de los Acuerdos de Formación Continua), la cual gestionará la formación de manera que se imparta con los criterios que garanticen el beneficio propio de la formación frente al beneficio económico.

Dicha Comisión se encargará de evaluar en cada caso las necesidades formativas de todos los colectivos de trabajadores y en especial los colectivos con menores índices de formación como pueden serlo los trabajadores no cualificados, de tal manera que la totalidad de la plantilla tenga acceso a la formación continua específica para cada una de las labores que desempeña, facilitando de ese modo la promoción profesional y personal del trabajador.

Las acciones formativas que se impartan se destinarán a trabajadores no cualificados y en ningún caso será inferior el porcentaje al 50% de la plantilla.

### Capítulo IX Derechos colectivos

Son los reconocidos en el título II del ET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los cuales se establecen los derechos de los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 28.- Comités de empresa y delegados de personal

Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa tendrán las siguientes competencias:

Recibir la copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito (a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación). Igualmente recibir la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

Ser informados por la empresa de la iniciación de un expediente de regulación de empleo.

Asesorar a los trabajadores cuando así lo soliciten en la firma de los contratos laborales y finiquitos.

Intervenir en la negociación colectiva cuando sean nombrados miembros de la Comisión Negociadora por los trabajadores o sus sindicatos.

Ser informados de las medidas adoptadas en materia de medioambiental.

Ser informados de los despidos y sanciones por faltas graves y muy graves.

Disponer del crédito de horas establecido en el ET, con arreglo a las siguientes normas:

□ Podrán utilizarlas mediante previo aviso a la empresa con toda la antelación que le sea posible y justificando su destino al finalizar el disfrute de las horas sindicales.

□ Utilizarlas, no sólo en diálogo con la empresa, sino además en todas aquellas actividades de gestión que le sean propias por su representación.

□ Las horas sindicales que se realicen dentro de la jornada de trabajo se considerarán a todos los efectos como trabajo efectivo. En todo caso, las horas sindicales que se utilicen en las reuniones convocadas expresamente por la Empresa, no computarán como utilización a efectos de la suma total del crédito horario, computándose a todos los efectos como trabajo efectivo.

□ Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, podrán acumular el 100% de las horas sindicales mensuales del resto de representantes de los trabajadores de su Sindicato que las cedan y previa notificación de tal cesión a la empresa.

□ Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

□ Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

□ Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones y de trabajos considerados como habituales en la empresa a otros centros de trabajo ajenos o no a ésta.

□ Planes de Formación profesional y continua en la empresa.

□ Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

□ Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

□ Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

□ Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

□ Recibir información , que será facilitada trimestralmente, al menos, sobre:

□ La evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.

□ La situación de la producción y su programa, así como las ventas de la entidad.

□ La evolución probable del empleo en la empresa

□ Previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados.

□ Las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas.

□ Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

□ Los índices de siniestralidad y sus causas.

□ Los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

□ Recibir información , que será facilitada mensualmente, sobre:

□ Las horas extraordinarias y en su caso complementarias, realizadas por los trabajadores, incluyendo el cómputo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.

□ Las horas nocturnas realizadas por los trabajadores, incluyendo el cómputo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.

□ Los boletines de cotización a la Seguridad Social.

□ Recibir información , que será facilitada anualmente, al menos, sobre:

□ El balance, la cuenta de resultados, y la memoria económica y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

#### **Artículo 29.- Derechos sindicales**

Los Representantes de los Trabajadores dispondrán del correspondiente tablón de anuncios para el ejercicio propio de difusión sindical y laboral, tales como insertar comunicaciones, etc. por parte de los miembros del Comité, Delegados de Personal, Delegados sindicales y de sus sindicatos correspondientes. Igualmente dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

□ Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

□ Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Cada una de las Centrales Sindicales representadas en el Comité de Empresa, podrá nombrar un Delegado Sindical entre sus afiliados en las empresas que cuenten con al menos 150 trabajadores.

El Delegado Sindical, en el supuesto de que no forme parte del Comité de Empresa, tendrá las mismas garantías y competencias establecidas para los miembros del Comité de Empresa.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario sin que el ejercicio de éste derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

En lo no dispuesto en el presente artículo, será de aplicación lo establecido en el ET y la Ley de Libertad Sindical.

## Capítulo X Beneficios Sociales

### Artículo 30.- Complemento por incapacidad temporal (I.T).

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho al percibo de la totalidad de su remuneración desde el primer día como si se tratase de días efectivamente trabajados. Igual derecho tendrá el trabajador que haya sido hospitalizado a consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que no diese lugar a hospitalización del trabajador/a, las empresas complementarán hasta el 90% de la base reguladora del trabajador/a. A partir del día 20.º de encontrarse en "baja" por las citadas contingencias, el trabajador/a cobrará el 100% de la base reguladora.

### Artículo 31.- Complemento por riesgo durante el embarazo.

Las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora en los casos de Riesgo Durante el Embarazo según Ley de Igualdad (L.O. 3/07, de 22 de marzo).

### Artículo 32.- Indemnización por muerte o invalidez

Póliza de seguro para indemnización por muerte e invalidez permanente total y absoluta.:

Las empresas cubrirán el riesgo de muerte, así como la invalidez permanente total y absoluta por accidente de trabajo o enfermedad profesional de su personal, suscribiendo al efecto una póliza con la entidad aseguradora que estimen conveniente, en la cuantía de 30.000 Euros, por cada una de las situaciones mencionadas.

Póliza de seguro para indemnización por muerte natural.

Las empresas abonarán a la muerte de un trabajador, siempre que éste llevase como mínimo, cinco años de antigüedad en la misma, la cantidad de 3.005,06 Euros a sus herederos.

### Artículo 33.- Ayuda escolar.

Las empresas vendrán obligadas a pagar la cantidad de 184,64 Euros por hijo en edad escolar en las edades comprendidas entre 3 y 18 años, en concepto de ayuda para estudios, que será abonada anualmente en el mes de septiembre.

El importe indicado, será motivo de incremento salarial para los siguientes años de vigencia del Convenio (2008 y 2009) según lo indicado en el Artículo precedente.

### Artículo 34.- Jubilación.

Los trabajadores/as que teniendo posibilidad legal para ello deseen jubilarse de forma parcial o anticipadamente antes de los 65 años, por cualquier causa tendrán derecho a disfrutar, por la citada jubilación anticipada o parcial, de los siguientes días de vacaciones:

- . A los 60 años de edad: 6 meses de vacaciones.
- . A los 61 años de edad: 5 meses de vacaciones.

- . A los 62 años de edad: 4 meses de vacaciones.
- . A los 63 años de edad: 3 meses de vacaciones.
- . A los 64 años de edad: 2 meses de vacaciones.
- . A los 65 años de edad: 1 mes de vacaciones.

También percibirán la cantidad de 1.500 euros en concepto de gratificación por servicios prestados, aquellos trabajadores/as que dejen de prestar servicios en las empresas por haber sido declarados por el Equipo de Valoración de Incapacidades en situación de invalidez permanente total para su profesión habitual o invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo.

Los trabajadores que pretendan jubilarse a los 64 años de edad, habrán de notificarlo a la empresa con un mes de antelación.

Si durante la vigencia de este texto legal se redujese la edad de jubilación actualmente en vigor, las cantidades y edades antes expresadas serán nuevamente reconsideradas por la comisión paritaria de este Convenio.

Jubilación a los 64 años.

Los trabajadores afectados por este Convenio con la aceptación y acuerdo previo de sus empresas, podrán hacer uso de los derechos que son establecidos por el Real Decreto-ley 14/1981, de 29 de agosto y el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre sobre jubilación especial a los 64 años.

Para ejercitar este derecho los trabajadores habrán de obtener previamente de sus empresas, la aceptación de esta especial forma de jubilación, la que deberá constar por escrito como asimismo la especificación de los compromisos regulados en las dos disposiciones mencionadas, especialmente los que hacen referencia a la sustitución del trabajador por otro, titular del derecho o cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo.

## Capítulo XI Seguridad y salud laboral

### Artículo 35.- Prendas de trabajo.

Las empresas entregarán a los trabajadores dos prendas de trabajo al año: una en mayo (prenda de verano) y otra en noviembre (prenda de invierno), estando obligados los trabajadores a llevarlas puestas durante la jornada de trabajo.

### Artículo 36.- Política preventiva.

La Ley de prevención de riesgos laborales, indica, entre otras cosas que, el empresario está obligado a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo deberá realizar un Plan de Prevención.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

**Artículo 37.- Normativa aplicable.**

La normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, estará constituida por la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en sus normas reglamentarias, tendrán carácter de Derecho necesario mínimo indisponible.

**Artículo 38.- Derechos y obligaciones.**

Derecho a la protección frente a los Riesgos Laborales

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Principios de la acción preventiva

El empresario, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos
  - b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
  - c) Combatir los riesgos en su origen.
  - d) Adaptar el trabajo a la persona, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, elección de los equipos y métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo.
  - e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
  - f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
  - g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales en el trabajo.
  - h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
  - i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
- Evaluación de Riesgos

La acción preventiva en la empresa, se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos, para la seguridad y salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hicieran necesario, el empresario realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de las actividades de las empresas y en todos los niveles jerárquicos de la empresa y en todos los niveles de la misma.

Las actividades de prevención, deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el apartado anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

Equipos de trabajo :

Se entiende por equipo de trabajo cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo. El empresario adoptará las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados y garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos.

Equipos de protección individual:

Se entiende por equipo de protección individual, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar por medio de técnicas de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Información a los trabajadores:

El empresario estará obligado a proporcionar a los trabajadores, a través de sus representantes, o en su defecto directamente a los trabajadores, toda la información necesaria en relación con :

1. Los riesgos existentes

2. Las medidas de prevención y las medidas de emergencia, sin perjuicio de informar de forma individual y directa a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo.

Formación de los trabajadores:

El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Esta formación deberá impartirse al comienzo de la contratación y cuando se produzcan cambios en las funciones o en los equipos de trabajo, debiendo repetirse periódicamente, si fuera necesario, a través de las propias empresas o concertándola con servicios ajenos, y deberá

impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Adopción de medidas de emergencia:

El empresario estará obligado a analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma.

Para ello deberá designar al personal encargado de poner en práctica éstas medidas, que deberá ser suficiente en número y tener la formación y el material adecuado, así como organizar las relaciones necesarias con servicios externos.

Vigilancia de la salud de los trabajadores:

EL empresario garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo, cuando el trabajador preste su consentimiento. De éste carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los Representantes de los Trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Vigilancia de la salud de los trabajadores:

EL empresario garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo, cuando el trabajador preste su consentimiento. De éste carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los Representantes de los Trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Documentación:

El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación:

1. Evaluaciones de riesgos
2. Medidas y material de protección y prevención
3. Resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.

4. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores, previstos en el Artículo 22 de la LPRL. (vigilancia de la salud)

5. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesiones que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Consulta a los trabajadores:

El empresario deberá de consultar a los trabajadores, con la debida antelación, de la adopción de decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de esas actividades o el recurso a un Servicio de Prevención Externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Obligaciones de los Trabajadores

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Autoridad Laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

7. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos anteriormente indicadas, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del E.T. (Faltas y Sanciones de los Trabajadores)

#### **Artículo 39.- Órganos de representación en materia de prevención.**

##### 1. Los delegados de Prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán designados por y entre los delegados de personal con arreglo a la escala prevista en el Artículo 35.2 de la LPRL.

Lo previsto en el Artículo 68 del E.T. en materia de garantías, será de aplicación a los delegados de prevención, en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del Artículo 68 del E.T.

Sus competencias son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

- Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención.

- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el Artículo 33 de la LPRL. (Consulta de los trabajadores)

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Sus facultades son:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención, pudiendo formular las observaciones que crean oportunas.

- Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del Artículo 22 de LPRL (limitación a los resultados médicos), a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

- Recibir información de los daños ocasionados en la salud de los trabajadores, una vez que el empresario haya tenido conocimiento de ellos.

- Recibir del empresario información que éste haya podido obtener de personas y órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa.

- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer labores de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, así mismo, comunicarse durante la jornada con los trabajadores, pero sin alterar el normal funcionamiento del proceso productivo.

- Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas, pudiendo efectuar propuestas al efecto.

- Proponer la paralización de actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

- A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el E.T. en materia de sigilo profesional.

##### El Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o mas trabajadores y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra..

A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz pero sin voto.

Las competencias del Comité de Salud Laboral son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Las facultades del Comité de Salud Laboral son:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y promover las medidas preventivas oportunas.

4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

### **Capítulo XII Régimen Disciplinario**

#### **Artículo 40.- Faltas y sanciones.**

Las faltas cometidas por los trabajadores reguladas en el presente Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, la falta de aseo

y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquiera otra de naturaleza análoga.

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

#### Faltas Graves:

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

#### Faltas Muy Graves:

Son faltas muy graves, el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los trabajadores, los malos tratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros de trabajo o subordinados; la violación de secretos de la empresa, la embriaguez habitual, acoso sexual y la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año y cuantas de características análogas a las enumeradas, así como las encuadrables en el artículo 54 del Estatuto de Los Trabajadores. (Despido Disciplinario.)

#### Sanciones:

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

#### Por faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo durante 1 día.

#### Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de entre 2 y 4 días, e inhabilitación por plazo inferior a 4 años para pasar a categoría superior.

#### Por faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo de entre 8 y 30 días, así como despido, según el artículo 54 del E.T (despido disciplinario.)

La sanción de faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La facultad de elección, entre las sanciones previstas para cada grado, es exclusiva del empresario. Las partes acuerdan que antes de proceder a la notificación de la sanción, se dé información por escrito al Comité de Empresa.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

#### Prescripción de las faltas:

Se entiende por prescripción la pérdida de la acción, para reclamar el cumplimiento de una obligación derivada del contrato de trabajo o convenio colectivo, por la falta de su ejercicio durante un período de tiempo que se determina en el párrafo siguiente.

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

La fecha en que se inicia el plazo de prescripción no es aquella en que la empresa tiene un conocimiento superficial, genérico o indiciario de las faltas cometidas, sino que, cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, ésta se debe fijar en el día que la empresa tenga un conocimiento pleno, cabal y exacto de los mismos.

#### Impugnación:

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa, serán siempre revisables por la jurisdicción competente.

El trabajador que no esté conforme con la sanción que se le hubiere impuesto, podrá impugnarla mediante demanda que habrá de ser presentada dentro del plazo que la legislación laboral establezca en cada momento

### **Capítulo XIII Interpretación del convenio y resolución de conflictos**

#### **Artículo 41.- Comisión paritaria**

Para cuantas cuestiones se deriven de la interpretación y aplicación del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria integrada por dos empresarios y dos trabajadores, elegidos de entre aquellos que han formado la Comisión Negociadora, con la asistencia de sus asesores y bajo una presidencia si se estima conveniente.

La Comisión Paritaria se reunirá en un plazo de ocho días.

La Comisión Paritaria vigilará el cumplimiento, en el ámbito de aplicación del convenio, de la normativa en materia de seguridad y salud de los trabajadores; especialmente, en lo que respeta a la realización de la evaluación inicial de riesgos en las empresas, el Plan de Prevención, el suministro de los equipos de protección individual cuando sea necesario, la información de los riesgos suministrada a los trabajadores, la formación recibida y la vigilancia de la salud de todos los trabajadores.

En todo caso, la Comisión se reunirá al termino de cada año o durante el mes de enero del siguiente año para actualizar las tablas salariales.

#### **Artículo 42.- Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos.**

En cualquier cuestión que sugiere en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción, sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Paritaria nombrada al efecto.

La Comisión Paritaria se reunirá en un plazo de ocho días dictando informe en un plazo de 24 horas.

Sólo si después de los buenos oficios de dicha Comisión no se hubiera podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes podrán adoptar las decisiones pertinentes en defensa de sus derechos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de

Murcia, de fecha 07/02/1997, publicado en el B.O.R.M. con fecha 1 de Marzo de 1997, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

#### ANEXO I TABLA SALARIAL

Tabla de remuneraciones anuales en función de las horas de trabajo anuales en jornada ordinaria que son de 1.771 para toda la vigencia del Convenio Colectivo y para todas las categorías.

**TABLA SALARIAL. CONVENIO DE LICORES 2007.**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	Salario Base Mensual	Pagos extras Julio/diciembre	Gratificación Productiva	Virgen de las Viñas	Salario anual 2007	Hora ordinaria	Hora Extra
<b>TECNICOS</b>							
Jefe Superior	1.234,62	2.469,25	590,52	155,74	18.031,01	10,18	13,23
<b>TECNICOS TITULADOS</b>							
Con título superior	1.194,21	2.388,42	590,52	155,74	17.465,20	9,86	12,82
Con título medio	1.153,84	2.307,68	590,52	155,74	16.900,02	9,54	12,40
Con título especialista	1.133,72	2.267,45	590,52	155,74	16.618,39	9,38	12,20
<b>TECNICOS NO TITULADOS</b>							
Encargado general de Bodega-Fábrica	1.133,72	2.267,45	590,52	155,74	16.618,39	9,38	12,20
Encargado de laboratorio	1.073,17	2.146,34	590,52	155,74	15.770,62	8,91	11,58
Ayudante de laboratorio	1.032,90	2.065,80	590,52	155,74	15.206,87	8,59	11,16
Auxiliar de laboratorio	1.012,72	2.025,43	590,52	155,74	14.924,29	8,43	10,96
<b>ADMINISTRATIVOS</b>							
Jefe Superior	1.153,77	2.307,54	590,52	155,74	16.899,07	9,54	12,40
Jefe de primera	1.133,72	2.267,45	590,52	155,74	16.618,39	9,38	12,20
Jefe de segunda	1.093,39	2.186,77	590,52	155,74	16.053,69	9,07	11,79
Oficial de 1ª	1.073,17	2.146,34	590,52	155,74	15.770,62	8,91	11,58
Oficial de 2ª	1.053,03	2.106,06	590,52	155,74	15.488,67	8,75	11,37
Auxiliar	1.012,72	2.025,43	590,52	155,74	14.924,29	8,43	10,96
Aspirante 16-17 años	871,49	1.742,98	590,52	155,74	12.947,12	7,31	9,50
<b>COMERCIALES</b>							
Jefe superior	1.153,84	2.307,68	590,52	155,74	16.900,02	9,54	12,40
Jefe de ventas	1.133,72	2.267,45	590,52	155,74	16.618,39	9,38	12,20
Inspector de ventas	1.073,17	2.146,34	590,52	155,74	15.770,62	8,91	11,58
Corredores de plazasy viajantes	1.053,03	2.106,06	590,52	155,74	15.488,67	8,75	11,37
<b>SUBALTERNOS</b>							
Conserje	1.053,03	2.106,06	590,52	155,74	15.488,67	8,75	11,37
Subalterno 1º	1.032,90	2.065,80	590,52	155,74	15.206,87	8,59	11,16
Subalterno 2º	1.012,72	2.025,43	590,52	155,74	14.924,29	8,43	10,96
Auxiliar subalterno	992,54	1.985,08	590,52	155,74	14.641,86	8,27	10,76
Botones	871,49	1.742,98	590,52	155,74	12.947,12	7,31	9,50
Personal de limpieza	992,54	1.985,08	590,52	155,74	14.641,86	8,27	10,76
<b>OBREROS PROFESIONALES</b>							
Capataz de bodega	1.113,54	2.227,08	590,52	155,74	16.335,80	9,22	11,99
Encargado de sección-cuadrilla	1.093,39	2.186,77	590,52	155,74	16.053,69	9,07	11,79
Oficial de 1ª	1.073,17	2.146,34	590,52	155,74	15.770,62	8,91	11,58
Oficial de 2ª	1.053,03	2.106,06	590,52	155,74	15.488,67	8,75	11,57
Oficial de 3ª	1.032,90	2.065,80	590,52	155,74	15.206,87	8,59	11,16
<b>OFICIOS AUXILIARES</b>							
Oficial de 1ª	1.073,17	2.146,34	590,52	155,74	15.770,62	8,91	11,58
Oficial de 2ª	1.053,03	2.106,06	590,52	155,74	15.488,67	8,75	11,37
Peón especializado	1.012,72	2.025,43	590,52	155,74	14.924,29	8,43	10,96
Peón especializado	992,54	1.985,08	590,52	155,74	14.641,86	8,27	10,76
Aprendiz de 16-17 años	871,49	1.742,98	590,52	155,74	12.947,12	7,31	9,50
<b>OTROS</b>							
Dietas	4,04						
Comida	13,13						
Cena	9,61						
Habitación	29,91						
Ayuda escolar	184,64						

## Consejería de Empleo y Formación

**10433 Resolución de 11-07-2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la modificación del Convenio Colectivo de Trabajo para Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. (EMUASA).- Exp. 200744120004.**

Visto el expediente de Modificación de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. n.º 135, de 06.06.1981).

**Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, de la Modificación del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. (EMUASA), (Código de Convenio número 3000462) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 31-05-2007 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 11 de julio de 2007.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo, (Resolución de 12.06.2006), Pedro Juan González Serna.

En Murcia, reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de EMUASA 2004-2007, integrada por los siguientes miembros:

Por parte de la Empresa

D. José Gil Martínez

D.ª M.ª Dolores Manzano Murcia

D.ª M.ª Dolores Pérez Romero

Por parte del Comité de Empresa

D. Isidoro Jiménez Reche

D. Juan B. Serrat Romero

D. Juan Martínez Pueche

D. Jesús Lax Zapata

D. Francisco Iniesta Asunción

D. José Manuel Simón Santos

D. Antonio Zamora Micol

D. Andrés Palou Jiménez

D. José Lucas Fernández

D. Juan Antonio Cascales Izquierdo (Delegado Sindical)

D. Alfonso Caballero Cayuela (Delegado Sindical)

Y reconocida la legitimación y representatividad mutua,

**Acuerdan:**

**Único:** Rectificar el texto del art. 29 del Convenio Colectivo de EMUASA, a la vista de la Ley 14/05 de 1 de julio que menciona como objetivos legítimos la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

La nueva redacción del artículo 29. Jubilación queda de la siguiente forma:

**Artículo 29. Jubilación.**

1. A los trabajadores que se jubilen a los 65 años de edad, la Empresa les abonará por una sola vez, una indemnización de 2.585,51 €.

A los trabajadores con menos de 65 años de edad que causen baja voluntaria por jubilación, se les gratificará por una sola vez, con las cantidades que se indican, para cada una de las edades que se detallan:

- De 63 años y un mes hasta 64 años y un mes 4.570,11,-€.

- De 62 años y un mes hasta 63 años y un mes 5.712,63,-€.

- De 61 años y un mes hasta 62 años y un mes 8.378,53,-€.

- De 60 años y un mes hasta 61 años y un mes 10.663,59,-€.

- De 60 años y hasta un mes después de cumplir los 60 años 15.233,70,-€.

2. La jubilación será obligatoria para todos los trabajadores, a los sesenta y cinco años de edad, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubiertos al menos cinco años adicionales al período mínimo de cotización exigido para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, así como cumplir el resto de requisitos que en cada momento se requieran de conformidad con la legislación vigente.

b) Simultáneamente a la extinción del contrato de trabajo de este trabajador por jubilación forzosa del mismo, la empresa está obligada a contratar a un nuevo trabajador, comprometiéndose a convertir el contrato temporal en indefinido, en el plazo máximo de un año siempre y cuando el trabajador se considere idóneo, en caso contrario, será sustituido por una nueva contratación en las mismas condiciones; o bien debe proceder a transformar un contrato de trabajo temporal ya existente en un contrato de trabajo por tiempo indefinido, en este último caso, con la finalidad de mantener el mismo número de trabajadores, la empresa se compromete a realizar una nueva contratación. En ambos casos la jornada de trabajo debe ser a tiempo completo; salvo que el trabajador jubilado forzosamente tuviera una jornada inferior, en cuyo caso los nuevos contratos de trabajo o la transformación de los mismos podrán ser por una