



CONVENIO INDUSTRIAS ESPADAFOR S.A. 2007-2010

Capítulo 1. Aplicación

Artículo 1. Ámbito Funcional Territorial Y Personal

El presente convenio regulará las relaciones laborales, entre la empresa Industrias Espadafor, S.A. con domicilio social en Granada, Avenida de Andalucía, s/n, dedicada a la fabricación de bebidas y embotellados en general, con o sin alcohol, así como producción y elaboración de vinos, y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito Temporal

Cualquiera que sea la fecha de registro y publicación del presente convenio, este tendrá carácter retroactivo desde el día 1 de enero del 2007 y se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2010, con revisiones anuales a primeros de enero de cada año, según lo que dispone el artículo 21 de este convenio.

Tres meses antes o después de la terminación del presente convenio, cualquiera de las partes podrá denunciarlo ante la Delegación provincial de Trabajo dando comunicación de dicha denuncia a la otra parte afectada.

Capítulo 2. Régimen De Trabajo

Artículo 3. Jornada Laboral

Se estará a lo dispuesto en la Ley 4/1983, de 29 de junio sobre fijación de jornada, siendo esta de 40 horas semanales.

Artículo 4. Horas Extraordinarias

Quedan totalmente prohibidas las horas extraordinarias.

Si por razones de ineludible necesidad, estas hubieran de realizarse, se abonarán con un incremento del 75% de su valor real.

Artículo 5. Fiestas

Se estará a lo dispuesto en el calendario oficial promulgado por la Delegación Provincial de Trabajo de cada provincia, siendo todas ellas abonables y no recuperables.

Durante los días 3 de mayo, 24 y 31 de diciembre, la jornada será de 5 horas, debiendo finalizar la misma antes de las 14:00 horas de cada uno de los días citados. El día 3 de mayo deberá permanecer de 16:00 a 20:00 horas una persona

en Almacén y otra en Administración.

Artículo 6. Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutaran de 30 días naturales al año, que se abonarán, al salario mensual que corresponda.

Artículo 7. Contrato De Trabajo

Se establecen las siguientes normas respecto de los tipos, duración y beneficios de los contratos de trabajo.

1) CONTRATO EVENTUAL por circunstancias de la producción:

La duración máxima de los mismos así como las prórrogas, en su caso, serán las que establezca la normativa en vigor en esta materia.

2) CONTRATOS DE FORMACION:

La duración de los contratos formativos no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Su salario será proporcional a la jornada efectivamente trabajada.

3) CONTRATOS EN PRÁCTICAS:

Su retribución salarial será del 60% el primer año y el 75% el segundo año, sobre salario de su categoría siempre y cuando no queden por debajo del SMI, y atendiendo siempre a la proporcionalidad en casos de contratos a tiempo parcial.

4) CONTRATOS INDEFINIDOS:

Es objetivo de todos los representados en la mesa de negociación, empresa y sindicatos, el aumentar la estabilidad en el empleo y disminuir los porcentajes de temporalidad, entre los colectivos con especial dificultad de acceso al mercado de trabajo. Podrán transformarse en indefinidos todo tipo de contratos de duración determinada, pudiendo la empresa beneficiarse de todo tipo de bonificaciones y subvenciones que las distintas administraciones concedan por estos conceptos, quedando pues, asimilada a la contratación directa, la conversión de contratos temporales a indefinidos cuando así esté previsto legalmente.

Para los contratos no especificados anteriormente, se acogerá a lo que disponga la normativa en vigor en cuanto a modalidad y condiciones.

Artículo 8. Plus De Vacaciones

Todos los trabajadores fijos percibirán un plus por el importe de 15 días de salario base según la categoría que corresponda a cada trabajador afectado por dicho



plus. Este plus podrá cobrarse al comienzo del disfrute de las vacaciones, o bien podrá ser prorrateado su importe en cada mensualidad.

Esta cantidad se entregara en concepto de bolsa de vacaciones.

Artículo 9. Seguridad E Higiene En El Trabajo. Prevención De Riesgos Laborales

Para la prevención de riesgos laborales, se estará a lo dispuesto en la ley 31/95 de prevención de riesgos laborales, así como en el Título 2. de la ordenanza general de seguridad e higiene para aquellas materias que aún no hayan sido desarrolladas por la ley de prevención.

Todo el personal sujeto al presente convenio, se someterá, con su consentimiento, antes de su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico que se repetirá cada año en el instituto de la seguridad e higiene u organismo competente, respetándose en todo caso el carácter de confidencialidad de los resultados.

Los trabajadores tendrán derecho a ser informados de forma detallada de los riesgos a los que están expuestos y de las medidas preventivas para evitarlos. Esta información se llevará a cabo con carácter previo a la contratación o al desempeño de nuevas tareas. De la misma forma, tendrán derecho a una formación periódica a cargo del empresario y en jornada de trabajo cuando se produzcan modificaciones tecnológicas y organizativas.

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

El delegado de prevención será el trabajador que ostente la representación legal de los trabajadores, según la mencionada ley 31/1995.

Artículo 10. Ropa De Trabajo

Al personal de fabricación y distribución, se le facilitará por la empresa dos monos de trabajo al año.

Artículo 11. Salario Base

Será el que se establece para cada una de las categorías profesionales en el anexo de este convenio.

Artículo 12. Gratificaciones Extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias quedan establecidas de la siguiente forma:

Una mensualidad en julio, una mensualidad en la natividad del señor y una mensualidad a primeros de mayo.

Tales gratificaciones serán abonadas a razón de salario base más antigüedad y su importe podrá ser prorrateado por mensualidades.

Artículo 13. Antigüedad

Los trabajadores que a partir de la firma del presente convenio, adquieran la condición de fijos de plantilla, no devengarán cantidad alguna en concepto de complemento salarial por antigüedad.

A los trabajadores que a la firma del presente convenio, tuvieran adquiridas la condición de fijos de plantilla, no generarán más antigüedad.

Artículo 14. Plus De Convenio

Se establece un plus de convenio para cada una de las categorías profesionales que se recogen en el anexo que se adjunta este plus se percibirá mensualmente en las cuantías establecidas en dicho anexo.

Artículo 15 Dietas

Todos los trabajadores que por cuenta de la empresa, realicen viajes sin comisión y con pernoctación fuera, percibirán por este concepto una dieta de 30 euros/día.

Capítulo 4. Complementos Sociales Y Asistenciales

Artículo 16. Bolsa De Estudios

Se establece una bolsa de ayuda al estudio para todos los trabajadores fijos que tengan hijos a su cargo hasta 23 años de edad y que estén cursando estudios. La ayuda ascenderá a un importe de 15 días de salario base, que se percibirá durante la segunda quincena del mes de septiembre de cada año. La ayuda se percibirá previa solicitud escrita efectuada por el trabajador, en la que acredite las circunstancias por la cual es beneficiario de la ayuda y además acredite que el alumno no tenga calificaciones de "no apto" o "suspense" en más de una asignatura de las cursadas el curso académico inmediatamente anterior.

Artículo 17. Compensaciones En Caso De Enfermedad O Accidente

En caso de enfermedad profesional o accidente laboral, la empresa completará hasta el cien por cien de todas las retribuciones salariales del trabajador incluido el plus de convenio desde el primer día en que se produzca la baja.

En los demás casos de incapacidad temporal, la empresa completará a partir de los siete primeros días de la baja, hasta el cien por cien de todas las retribuciones



salariales incluido el plus de convenio.

Artículo 18. Gratificaciones En Caso De Jubilación O Muerte

Todo el personal que cese al servicio de la empresa por razón de edad, percibirá tres mensualidades. En caso de fallecimiento tal cantidad será abonada a la viuda o hijos menores de 18 años o mayores incapacitados para el trabajo.

Tendrán trato preferente para ocupar las vacantes que por las circunstancias antes dichas, los hijos del trabajador afectado.

La empresa estudiará la posibilidad de formalizar durante el año 2007, una póliza de seguros que cubra las indemnizaciones que se determinen en los supuestos de invalidez permanente o muerte del trabajador.

Artículo 19. Comisión Mixta Interpretativa

Para la interpretación del presente convenio colectivo, se crea una comisión integrada por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores de la misma, que hayan participado en la negociación del presente convenio.

La dirección de la empresa y los trabajadores en todo conflicto individual o colectivo que surja derivado de la aplicación o interpretación del convenio, se someterá a dicha comisión de interpretación.

La resolución de esta comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional. El plazo para esta resolución será de cinco días para asuntos ordinarios. En caso de desacuerdo, las partes podrán solicitar la mediación del CMAC o Administración laboral.

Ambas partes podrán asistir a las reuniones que se fijen, asistidos por los dirigentes del Sindicato Agroalimentario o los letrados del mismo, así como por los asesores que fije la patronal.

Artículo 20. Gratificaciones Por Transporte

Todos los trabajadores cuyo domicilio se encuentre a más de 7 kilómetros del lugar donde se halle ubicado su puesto de trabajo, percibirán mensualmente un mínimo de 9.45 euros de gratificación por transporte.

Este plus se percibirá proporcionalmente a los días realmente trabajados.

Artículo 21. Clausula De Revisión Salarial

Para el año 2007 el incremento salarial será del 4% sobre todos los conceptos retributivos, aplicándose una cláusula de revisión que garantice un incremento igual a un punto por encima del IPC real para el año citado, es decir se aplicaría si



el IPC sobrepasase el 3% anual en 2007. Esta revisión, en caso de tener que aplicarse, tendría carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2007 Para los años 2008, 2009 y 2010, el incremento salarial será en principio el previsto para la inflación hecha por el gobierno, garantizándose al término de cada año una revisión salarial consistente en el IPC real en cada año considerado más 1 punto. Esta revisión, en caso de tener que aplicarse, tendría carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año.

INDUSTRIAS ESPADAFOR S.A.

TABLAS SALARIALES 2007

	Salario	Plus
	Base	Convenio
	Mensual	Mensual
Categoría profesional		
GERENTE	2.148,40	38,26
JEFE DE VENTAS	1.611,32	38,26
JEFE DE COMPRAS	1.457,52	38,26
RESPONSABLE GENERAL	1.292,74	38,26
RESPONSABLE DE SECCION	1.021,45	38,26
RESPONSABLE LABORATORIO		
Y CONTROL DE CALIDAD	841,66	38,26
JEFE DE GRUPO Y CAPATAZ DE	841,66	38,26
GRUPO		
CONDUCTOR-REPARTIDOR	782,40	38,26
OFICIAL DE PRIMERA	782,40	38,26
OFICIAL DE SEGUNDA	722,62	38,26
AYUDANTE Y AUXILIAR ADMVO.	718,37	38,26
AUXILIAR LABORATORIO		
Y CONTROL DE CALIDAD	718,37	38,26
PEONES DE FABRICA Y AGRICOLA	718,37	38,26
APRENDICES HASTA 18 AÑOS	657,87	38,26

