

## **CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA VINICOLA DEL CONDADO Y BODEGAS PRIVILEGIO DEL CONDADO, S.L. Y TODOS LOS TRABAJADORES RELACIONADOS CON LAS MISMAS**

### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio afecta, de una parte, a Vinícola del Condado, S.Coop.And. y, Bodegas Privilegio del Condado, S.L. y de otra, a todos los trabajadores de las mismas, sea cual fuera la modalidad del contrato que le vincule a las mismas.

### **Artículo 2. Ámbito personal.**

Como norma general, se regirá por el presente convenio todos los trabajadores de las mismas, sea cual fuese la modalidad del contrato que la vincule a las mismas.

### **Artículo 3. Ámbito territorial.**

El presente convenio es del ámbito de la provincia de Huelva y afecta a la empresa y trabajadores citados en los artículos anteriores.

### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrara en vigor a todos los efectos el 1 de Enero del 2010 hasta el 31 de diciembre del 2011, sea cual fuese la fecha de su publicación en el B.O.P.

### **Artículo 5. Plazo de preaviso.**

El presente Convenio se prorrogará una vez cumplido su plazo de vigencia por años sucesivos, incrementándose los conceptos económicos en el I.P.C. real mas 1 punto para el año siguiente, si no mediara denuncia por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes, respecto a la fecha de terminación de su vigencia, obligándose ambas partes a iniciar las deliberaciones para el próximo Convenio, en caso de denuncia, antes del 1 diciembre.

### **Artículo 6. Retribuciones.**

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio se establecen en la tabla salarial anexa, para cada categoría profesional.

Para el año 2010, las partes han pactado un 1% sobre la tabla salarial de 2009, pagándose con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 2010. Para el ejercicio 2011, se sumará el 1% al I.P.C. real de 2010, publicado por el IINE y con referencia a 31 de diciembre del 2010, pagándose con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 2011.

### **Artículo 7. Complemento personal.**

Desde el 1 de enero de 2010, desaparece el concepto de antigüedad, no generándose desde ese momento ningún aumento por año de servicio, ni bienios ni trienios, ni cuantía alguna.

No obstante, el personal contratado hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio conservará, independientemente del tipo de contrato que le afecte y a modo de complemento personal, las cantidades que venían cobrando por dicho concepto; asimismo, se les adicionará, al complemento personal, las cantidades que, en el futuro, les pudieran corresponder por los bienios y/o trienios conforme a la siguiente distribución: 4 bienios al 5% y 4 trienios al 10%, tomándose como base para el cálculo de la antigüedad los salarios pactados y debiéndose abonar un 10% a todo aquel que no alcance dicho porcentaje.

### **Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad consistirán en una mensualidad del salario del Convenio más antigüedad cada una de ellas.

### **Artículo 9. Gratificación especial.**

Independientemente de las gratificaciones de Julio y Navidad, la empresa abonará a todos los trabajadores, en conmemoración de las fiestas de la viña, el día 10 de Septiembre, una paga de 15 días a razón de salario de convenio más complemento personal.

### **Artículo 10. Horas extraordinarias.**

Con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, de manera que sólo se realicen las motivadas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de pérdidas de materias primas, ausencias imprevistas, cambios de turno, recolección u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de que se trate.

Siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinan que el valor de las horas realizadas será de 10,50 euros, para todos los trabajadores, independientemente de la categoría profesional o de la modalidad del contrato.

### **Artículo 11. Vacaciones.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de unas vacaciones de 27 días laborables, retribuidos a razón del salario de Convenio más antigüedad, sin perjuicio de las mayores condiciones que, a título personal o colectivo tengan concedidas los trabajadores.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será obligatorio y no sustituible por compensación económica.

Los trabajadores que en el año 2010 estén afectados por el Expediente de Regulación de Empleo Temporal, disfrutarán de las vacaciones recogidas en el acuerdo firmado por la empresa y el representante de los trabajadores, en su momento.

### **Artículo 12. Jornada laboral.**

La jornada laboral del personal afectado por este Convenio será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, en horario de 9 a 14 y de 15 a 18 horas, desde el final de la recolección al 31 de Marzo. Y del 1 de Abril hasta que comience la recolección de la vendimia seleccionada de la variedad zalema, el horario se distribuirá de lunes a jueves, en horario de 7 a 15 y viernes de 7 a 14 horas.

El horario del almacén de fitosanitarios se establecerá según las necesidades de la empresa, y de mutuo acuerdo con los trabajadores de dicho departamento y los representantes de los trabajadores.

Para el personal del despacho de vino, el horario será de 9 horas a 14 horas de lunes a sábado, todo el año, quedando abierto a otro horario por necesidades de la empresa.

Durante los periodos de jornada intensiva se tendrán 30 minutos para el desayuno por cuenta de la empresa.

La jornada de los días 24 y 31 de Diciembre y 5 de Enero, serán de 9 a 14 horas, para todos los departamentos.

El tiempo de trabajo de los guardas o vigilantes que, sin exigirles una vigilancia constante tenga asignado el cuidado de una zona limitada en la que exista un lugar destinado a que puedan descansar en condiciones adecuadas, podrá extenderse durante un periodo de tiempo diario de duración no superior a 12 horas. Para todo lo demás, se atenderá a lo establecido en el Real Decreto 1.561/1995 de 21 de septiembre (B.O.E. 26 septiembre 1.995), donde se regulan las jornadas especiales.

### **Artículo 13. Indemnización por enfermedad o accidente de trabajo.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a los trabajadores, en caso de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, una indemnización complementaria que cubra hasta el 100% del salario del Convenio, desde el primer día de la baja y hasta tanto se mantenga tal situación.

Cuando un trabajador causara baja por accidente de trabajo, originado en una empresa ajena a las afectadas por este convenio, estas empresas no estarán obligadas a cubrir dicha baja con la indemnización complementaria anterior.

#### **Artículo 14. Permiso no retribuido.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de 90 días de permiso no retribuidos. Este permiso no podrá ser concedido en fechas de mucho trabajo, como son vendimia, vísperas de Navidad y de Semana Santa, teniéndose en cuenta además que solo podrá concederse a dos productores, simultáneamente.. Incorporándose a la empresa con la misma condiciones, que tenía antes de cogerla

#### **Artículo 15. Excedencias.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio concederán a su personal de plantilla, con antigüedad de al menos de 1 año, derecho a gozar de excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 3 meses y máximo de 5 años, con derecho a ocupar en la empresa la misma categoría que ostentaba.

Se perderá el derecho de reingreso si no se solicitara antes de expirar el plazo que se concedió para la excedencia.

#### **Artículo 16. Licencias retribuidas.**

Las empresas concederán licencias retribuidas a razón de salario del Convenio más antigüedad a los trabajadores que lo soliciten en los casos siguientes:

A.- Tres días por alumbramiento de esposa. Sin perjuicio de los derechos recogidos en la ley 3/2007, de 22 de Marzo, relativo a la suspensión del contrato de trabajo para el permiso de paternidad.

B.- Tres días en los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos, padre; y dos días en los casos de nietos, hermanos y abuelos.

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

D.- Quince días en caso de matrimonio.

E.- Dos días en caso de boda de hijos, nietos, hermanos y padres.

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

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

H.- Un máximo de 32 horas al año para consulta médica a la Seguridad Social, antes de recibir la baja, siempre que se acredite con parte médico de visita.

I.- Cuatro días de asuntos propios.

Estas licencias empezarán a contabilizarse a partir del hecho causante. Los días concedidos en estas licencias serán días naturales.

#### **Artículo 17. Derechos sindicales.**

La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresa.

La empresa respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los Delegados de Personal, sin perjuicio de los derechos y facultades conferidas por las leyes, tendrán las siguientes garantías: dispondrán de un mínimo de 30 horas mensuales para el ejercicio de sus obligaciones y las mismas podrán acumularse en periodo de tres meses.

#### **Artículo 18. Prácticas anti sindicales.**

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de algunas de las partes, pueda calificarse de anti sindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

#### **Artículo 19. Garantía ad personam.**

Se respetarán las situaciones personales que, consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente "ad personam".

#### **Artículo 20. Jubilación.**

Todo trabajador con al menos 15 años de antigüedad en la empresa y que solicite quererse jubilar anticipadamente, se le gratificará con la siguiente escala:

Con 60 años 8.000 €

Con 61 años 7.000 €

Con 62 años 6.000 €

Con 63 años 4.000 €

Con 64 años 2.500 €

### **Artículo 21. Protección a la maternidad.**

En la evolución de los riesgos que rodean las relaciones laborales, se deberá comprender los que afecten específicamente a las trabajadoras embarazadas, a las que acaban de dar a luz, y a las que se encuentren en periodo de lactancia, determinándose la naturaleza, el grado y la duración de la exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir en la salud de las trabajadoras o del feto.

Si los resultados de dicha evaluación revelasen una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario deberá adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo a la trabajadora afectada, que incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. Asimismo, se establece el derecho de las trabajadoras embarazadas a permisos remunerados para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al empresario y previa justificación que debe realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud del feto o de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o que se encuentre en periodo de lactancia y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grado o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen, y, si existe una imposibilidad real de cambio de puesto de trabajo dentro de la empresa, la trabajadora podrá pasar a situación transitoria (I.T.) durante el periodo de embarazo o lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un/a hijo/a menor de 9 meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones. No se establecerán distinciones entre lactancia natural o artificial, adopción o guarda legal o de hecho. Los beneficios de esta reducción se multiplican en caso de parto múltiple.

Todo lo dispuesto en este artículo, al igual que el descanso por maternidad, es un derecho para la mujer con independencia del tipo de contratación, el tiempo que lleven contratadas quienes lo ejerciten y el tipo de trabajo que desarrollen.

#### **Artículo 22. Prendas de trabajo.**

Las empresas entregarán a sus trabajadores, dos equipaciones de trabajo, completas, adecuadas a la labor que realicen, así como el calzado que cumplan las normas de Seguridad e Higiene, cada año en el mes de Mayo.

#### **Artículo 23. Reconocimientos médicos.**

La empresa estará obligada a realizar los reconocimientos médicos exigidos por la ley.

#### **Artículo 24. Ascensos de categoría profesional.**

Los ascensos de categoría profesional serán propuestos por la Dirección de la empresa, previa consulta con la representación de los trabajadores, atendiendo a los siguientes criterios objetivos:

- Responsabilidad.
- Actitud de trabajo.
- Actitud ante los compañeros.
- Nivel de cumplimiento con los requisitos del puesto, en cuanto a formación. - Capacidad de iniciativa.
- Experiencia en trabajos similares.



- Capacidad de liderazgo.
- Antigüedad en la empresa.
- Adecuación de la formación complementaria adquirida a las habilidades y conocimiento del puesto.
- Disponibilidad para la movilidad funcional.

### **Artículo 25. Comisión paritaria.**

Para la interpretación de las cláusulas de este Convenio se constituye una Comisión Paritaria, integrada por un número de dos vocales económicos y dos vocales sociales, con sus respectivos asesores con voz pero sin voto. Por acuerdo de las partes, la Comisión Paritaria podrá nombrar un Presidente y un Secretario.

Serán facultades de esta Comisión:

- La interpretación de la aplicación de este convenio
- La vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado.
- Cuantas actividades tiendan a dar la mayor eficacia practica al convenio.
- Otras funciones que decidan asimismo ambas partes.

Los acuerdos de la Comisión no impedirán, en ningún caso, que las partes puedan acudir ante la jurisdicción competente.

### **Artículo 26. Póliza de seguro.**

La empresa suscribirá una póliza de seguro para todos los trabajadores, que cubra una indemnización de 7.000 € para los casos de muerte o invalidez derivadas de accidente sea o no laboral.

En el supuesto de que la empresa no suscriba o mantenga al descubierto dicha póliza responderá ella misma de tales indemnizaciones.

### **Artículo 27. Plus de toxicidad.**

A los trabajadores que manipulen y realicen faenas con productos tóxicos y peligrosos, se dotara de todas las medidas oportunas y se establecerán los procedimientos adecuados para evitar dichos riesgos; si aun así persistiesen los mismos, les será abonado un complemento del 20% sobre su salario de Convenio.

A este personal, se les dará permiso retribuido para la asistencia a cursos de formación que le permita un mejor conocimiento del manejo de los mismos y se



les efectuarán revisiones médicas trimestrales.

### **Artículo 28. Plus de disponibilidad.**

A los trabajadores que efectúen trabajos de carácter extraordinario, relacionados con la explotación de la bodega como centro de eventos y celebraciones, en horario excluido de la jornada laboral vigente, se le abonará un complemento de disponibilidad, por hora, por importe de la hora extraordinaria contemplada en el artículo 8, aumentada en un 25%.

### **Artículo 29. Dietas y desplazamiento.**

En lo que se refiere a la compensación por dietas, la empresa abonará los gastos efectivamente realizados y debidamente justificados, sin perjuicio de los acuerdos personales que hubiese en vigor y, en todo caso con los límites previstos en el Reglamento del IRPF que aprueba el Ministerio de Economía y Hacienda, para cada ejercicio.

Los gastos por desplazamiento se abonarán según lo efectivamente realizado y debidamente justificado, en caso de utilización de medio de transporte ajeno, y de conformidad con los límites previstos en el Reglamento del IRPF, cuando el medio de transporte utilizado sea propio del trabajador.

### **Disposición final.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Provincial, o en el Laudo arbitral por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones en las industrias vinícolas, alcohólicas, licoreras y sidrerías.

### **Tabla salarial año 2.010.**

<b>CATEGORIAS PROFESIONALES</b>	<b>SALARIO MES (EUROS)</b>
<b>STAFF DIRECTIVO:</b>	
Director General	2.929,75
Director Técnico	2.473,64
Director comercial y administrativo	2.473,64
<b>DEPARTAMENTO TECNICO:</b>	
Responsable de Producción Capataz	1.298,32
Responsable de Calidad	1.044,27
Responsable de Envasados	1.222,76
Perito Agrícola	903,40
Operario Oficial 1ª	912,75
Operario Oficial 2ª	846,78
Operario Oficial 3ª	762,09
Auxiliar de Laboratorio	866,16
Peón Especializado	711,21
<b>DEPARTAMENTO COMERCIAL:</b>	



Jefe Superior Comercial	1.224,56
Delegado Comercial de Zona	992,53
Delegado Comercial de Plaza	834,34
Operario de Reparto Oficial 1ª	1.136,77
Operario de Reparto Oficial 2ª	927,88

**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION Y ATENCION AL SOCIO:**

Jefe Superior Administrativo	1.224,56
Administrativo Oficial de 1ª	1.004,37
Administrativo Oficial de 2ª	973,97
Administrativo Oficial de 3ª	927,88
Auxiliar administrativo	888,59
Aspirantes de 16-18 años	614,53

**PERSONAL SUBALTERNO:**

Conserje	990,28
Limpiador/a (salario hora)	6,19

Para el personal EVENTUAL que se tenga que contratar para trabajos esporádicos no permanentes, se les garantiza un salario mínimo diario, con inclusión de todos los conceptos y las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, domingos y festivos, etc. una cantidad de 39,62 euros/día.

Cuando estas contrataciones se produzcan en época de vendimia, el salario será de 6,51 euros por hora trabajada.

Cuando estas contrataciones se realicen en horarios nocturnos, la hora de trabajo se incrementará el 25%.

