



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA INDUSTRIAS ESPADAFOR, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa Industrias Espadafor, S.A., acordado entre la representación de la Empresa y de los Trabajadores, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo.

Acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial.

Segundo: Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero: Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 19 de noviembre de 2004.-El Delegado Provincial, fdo.: Luis M. Rubiales López.

CONVENIO INDUSTRIAS ESPADAFOR S.A. 2.004 -2.006.

Capítulo 1. Aplicación

Artículo 1. Ambito 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 la producción y elaboración de vinos, y sus trabajadores/as.

Artículo 2. Ambito Temporal

Cualquiera que sea la fecha de registro y publicación del presente convenio, este tendrá carácter retroactivo desde el día 1 de enero del 2004 y se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2006, 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 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.

Artículo 6. Vacaciones

Todos los trabajadores/as 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 establece la siguientes normal 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 será de 6 meses dentro de un período de 12 Meses. En caso de que se concierte el contrato por un periodo inferior a los doce meses podrá prorrogarse por una sola vez, sin que pueda exceder de dicho límite máximo.

2) Contratos de formación:

Duración máxima de 36 meses, con un máximo de dos prorrogas. 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 quede 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/as 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 los contratos temporales de jóvenes menores de 30 años y mujeres en indefinidos, dándose acceso por tanto a los incentivos recogidos en la OM de 24 de junio de 2002, por la que se desarrolla el decreto 141/200 de 7 de mayo así como a las bonificaciones recogidas en la ley 53/2002, o la que en futuro la sustituya. Igualmente podrán transformarse de mayores de 45 años, y en general todo tipo de contratación temporal 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 convención de contratos temporales a indefinidos.

Artículo 8. Plus de Vacaciones

Todos los trabajadores/as fijos percibirán un plus por el importe de 15 días de salario base según la categoría que corresponda a cada trabajador/a 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 riesgo laborales, se estará a lo dispuesto en la ley 31/95 de prevención de riesgos laborales, así como el título 2º 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 organismos competente, respetándose en todos los casos el carácter de confidencialidad de los resultados.

Los trabajadores/as tendrán derecho a ser informados de forma detallada de los riesgos a los que están expuestos y de las medidas preventivas para evitarlos, esto con carácter previo a la contratación a al desempeño de nuevas tareas. Así como 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 sin compatibilidades 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 facilitara 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/as 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/as 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/as que por cuenta de la empresa, realicen viajes sin



comisión percibirán por este concepto una dieta de 25 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/as fijos que tengan hijos a su cargo hasta 16 años de edad, y cursando estudios. La ayuda ascenderá a un importe de 15 días de salario base. Esta cantidad se percibirá durante la segunda quincena del mes de septiembre de cada año, previa solicitud escrita efectuada por el trabajador/a en la que acredite las circunstancias por la cual es beneficiario de la ayuda.

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/a 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 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 circunstancias antes dichas, los hijos/as del trabajador/a afectado.

Artículo 19. Comisión Mixta Interpretativa

Para la representación 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/as 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 se fije la patronal.

Artículo 20. Gratificaciones por Transporte

Todos los trabajadores/as que su domicilio se encuentre a más de 7 kilómetros del lugar donde se halle ubicado su puesto de trabajo, percibirán mensualmente un mínimo de 8,36 euros de gratificación por transporte.

Este plus se percibirá proporcionalmente a los días realmente trabajados.

Artículo 21. Cláusula de Revisión Salarial

Para el año 2.004 el incremento salarial será del 3,5 % sobre todos los conceptos retributivos aplicándose una cláusula de revisión que garantice un punto por encima del IPC real para dicho año 2004.

Para el año 2.005, el incremento salarial será en principio el previsto para la inflación hecha por el gobierno, garantizándose al término de dicho año una revisión salarial consistente en el IPC real para el año 2005 más 0,5 puntos, para el año 2.006 el incremento provisional será el previsto por el gobierno garantizándose de igual forma al término de dicho año una revisión salarial consistente el IPC real más el 0,5 % para dicho año, todo con carácter retroactivo desde enero de cada año.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS ESPADAFOR, SA

TABLAS SALARIALES PARA CADA CATEGORIA

Categoría profesional	S. Base mensual	P. convenio mensual
Gerente	1.906,46 euros	33,95 euros
Jefe de ventas	1.429,86 euros	33,95 euros
Jefe de compras	1.293,38 euros	33,95 euros
Encargado general	1.147,16 euros	33,95 euros
Encargado de sección	906,42 euros	33,95 euros
Enólogo	877, 13 euros	33,95 euros
E. grupo y capataz grupo	746,88 euros	33,95 euros
Oficial de primera	694,29 euros	33,95 euros
Oficial de segunda	641,24 euros	33,95 euros
Ayudante y aux. admto.	637,47 euros	33,95 euros
Peones de fábrica y agrícola	637,47 euros	33,95 euros
Aprendices hasta 18 años	583,79 euros	33,95 euros

