

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA INDUSTRIAS VINÍCOLAS, LICORERAS Y SIDRERAS DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA 1999-2002

Edición que incorpora la prórroga del texto inicial (1999-2000), hasta el 31.12.2002 según publicado en BOP nº 86 DE 16.04.2002 (ver páx. 4 de esta edición)

Artículo 1.º.-Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas encuadradas en las actividades de industrias vinícolas, licoreras, sidreras y su comercio.

Artículo 2.º.-Ámbito personal.

Ampara este convenio a todos los productores que presenten servicio en las empresas y centros a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 3.º.-Ámbito territorial.

Cuanto por el presente convenio se estipula será de obligatoria observancia en toda la provincia de A Coruña respecto a las empresas y trabajadores afectados por el mismo.

Artículo 4.º.-Vigencia y revisión.¹

La duración del presente convenio será de dos años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 1999 y finalizando el 31 de diciembre del 2000. Sus efectos tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 1999, salvo las menciones específicas referidas a dietas y seguros, que entrarán en vigor el día de la firma del convenio.

Todo lo anterior será de aplicación con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 5.º.-Compensación, garantías y absorción.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Las mejoras establecidas por este convenio serán absorbibles o compensadas con las mejoras que, de cualquier clase, forma o denominación, tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento, y por las que se establezcan en el futuro, en virtud de disposición de cualquier título o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados o sumados a los efectos vigentes con anterioridad al convenio superan el nivel de éstos.

En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 6.º.-Comisión paritaria.

La comisión será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio. Sus funciones serán:

- 1.º.-Interpretación auténtica del convenio.
- 2.º.-Arbitraje de los problemas o cuestiones que sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados de este convenio.
- 3.º.-Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de la atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
- 4.º.-Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por unanimidad por la comisión paritaria tendrán carácter vinculante.

La comisión se compondrá de un presidente, que se elegirá en su primera reunión y actuará como mediador con voz pero no con voto, y de seis vocales, tres por cada parte, de entre los que actuaron en la deliberación del convenio. Además del presidente, levantará acta de los acuerdos y resoluciones que adopte la comisión, que deberán ser firmados por los señores que intervengan.

Podrán nombrarse asesores por cada representación, aunque los mismos tendrán derecho a voz pero no a voto.

La comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, y, en segunda, el siguiente día hábil, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente en número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

La comisión paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo éstas con el presidente sobre el lugar, día y hora de la reunión, conviniendo ambas partes en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio.

Artículo 7.º.-Régimen de trabajo.

La jornada máxima de trabajo efectivo para el personal comprendido en el presente convenio será de 1.798 horas anuales para el año 1999 y de 1.796 horas para el año 2000, distribuidas de lunes a viernes.

Artículo 8.º.-Vacaciones.

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de un mes (30 días).

Es obligación de la empresa, previo acuerdo de los comités o delegados de personal, confeccionar un calendario de vacaciones, que deberá estar expuesto en el tablón de anuncios con una antelación mínima de tres meses antes del período de vacaciones para el conocimiento de los trabajadores.

El disfrute de la misma será: 15 días de junio a setiembre, ambos inclusive, y los 15 restantes en el resto del año, de común acuerdo entre empresario y trabajador.

La retribución correspondiente al período de vacaciones estará constituida por el salario base, la antigüedad y el plus de asistencia que corresponda a cada categoría.

Artículo 9.º.-Salario base.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán, en concepto de salario base -desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1999, las cantidades que figuran en este convenio y por categoría profesional en el anexo número 1.

Artículo 10.º.-Aumentos periódicos por años de servicio.²

La antigüedad para el personal comprendido en el presente convenio consistirá en 12 bienios.

El importe de cada bienio transcurrido a partir de la fecha de iniciación de la vigencia de este convenio será de 4.288 pesetas.

La cuantía de los nuevos bienios que se cumplan será la correspondiente a las 4.288 pesetas citadas.

Artículo 11.º.-Horas extraordinarias.

De acuerdo con el Decreto-Ley del 17-8-1973, sobre ordenación del salario, y Orden Ministerial del 22-11-1973, que lo desarrolla, la

¹ Prorrogado según consta en páx. 4 de esta edición, hasta el 31.12.2002
Información sindical

² Ver Prórroga en páx. 4 de esta edición

determinación de las horas extraordinarias se hará mediante la aplicación de la fórmula siguiente:

$$\text{S.H.I.} = \frac{(365+G) \times (S+A)}{D.T. \times 733}$$

En dicha fórmula:

S.H.I.: es el salario individual hora.

365: son los días del año.

G: es el número de días de retribución que corresponden a las gratificaciones extraordinarias de Navidad, julio y beneficios.

D.T.: días de trabajo al año, deducidos los domingos, festivos y vacaciones.

A: antigüedad.

El salario hora que resulte de la aplicación de la fórmula anterior servirá de base para determinar el importe de las horas extraordinarias.

El incremento a aplicar sobre el salario hora para el pago de las horas extraordinarias será el siguiente:

- El 75 por ciento en las horas extraordinarias de los días laborales.
- El 150 por ciento en las horas nocturnas, domingos y festivos.

Artículo 12.º.-Gratificaciones extraordinarias.³

a) Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio serán equivalentes al importe de una mensualidad completa cada una.

Cada gratificación estará constituida por el sueldo base y la antigüedad que, para cada categoría profesional, establece el presente convenio. El importe de dichas gratificaciones será prorrateable en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, accidentes de trabajo, vacaciones y permisos.

b) Se establece una gratificación de 47.634 pesetas para el año 1999 para todo el personal afectado por este convenio, sin distinción de categorías, que se abonará, en concepto de patrona del sector, el día 8 de setiembre.

Las empresas, previo acuerdo con el comité de empresa, podrán prorratear cada mes las gratificaciones de julio y la de la patrona, la mitad de la de Navidad. La otra mitad de la de Navidad será abonada en la primera quincena de diciembre.

Para el segundo año se incrementará en el mismo porcentaje que el resto de conceptos económicos.

Artículo 13.º.-Plus de asistencia.⁴

Se establece un plus de asistencia al trabajo cuya cuantía será de 423 pesetas por día efectivo de trabajo para el primer año de vigencia del convenio. Los días laborales de vacaciones, de lunes a viernes, devengarán de igual forma dicho concepto aun cuando no haya presencia física en el centro de trabajo. Se exceptúan las faltas al trabajo como causa de accidente laboral o previo consentimiento expreso de la empresa para su no deducción.

Artículo 14.º.-Plus de tóxicos, penosos y peligrosos.

En aquellos supuestos en los que concurriese la existencia de penosidad, toxicidad o peligrosidad se abonará un 25 por ciento sobre el salario base.

La falta de acuerdo entre la empresa y trabajador respecto a la calificación del puesto de trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por la Delegación Provincial de Trabajo. El percibo de los indicados pluses será, en todo caso, proporcional al tiempo de prestación de servicios en el puesto de trabajo calificado como tal, y desaparecerá el derecho al percibo de las cantidades que, por tal concepto, se perciben si, por mejora de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las condiciones que originan su existencia.

Artículo 15.º.-Premio de jubilación.

Consistirá en un premio por jubilación de acuerdo con la siguiente escala para todos los trabajadores que tengan un mínimo de antigüedad de cinco años en la empresa y se jubilen con las siguientes edades:

60 años: 310.000 pesetas.

61 años: 260.000.

62 años: 210.000.

63 años: 185.000.

64 años: 160.000.

65 años: 135.000.

Artículo 16.º.-Prendas de trabajo.

Las empresas entregarán al trabajador dos buzos por año, el primero en el mes de enero y el segundo en julio. Estas prendas podrán ser sustituidas por uniforme o por ropa de trabajo semejante, con duración de un año, pero sin que en ningún caso tengan valor inferior a los expresados buzos. Igualmente, en razón de la clase de trabajo que se realice y cuando las necesidades del mismo lo requieran, se entregará al trabajador un par de calzado al año.

Artículo 17.º.-Póliza de seguros.

Las empresas vendrán obligadas a concertar, con primas íntegras a su cargo, en el plazo de tres meses -una vez homologado el presente convenio-, una póliza de seguros en orden a la cobertura y los riesgos del fallecimiento o invalidez permanente absoluta de los trabajadores, por accidente de trabajo, incluidos los accidentes "in itinere", que garantice al trabajador o a sus causahabientes en el caso de fallecimiento producido por causa fortuita espontánea, exterior o independiente de la voluntad del trabajador, o la invalidez indicada, al percibo de las indemnizaciones siguientes:

a) 2.500.000 pesetas en caso de fallecimiento del trabajador.

b) 3.000.000 de pesetas en caso de invalidez permanente absoluta derivada de la misma contingencia.

En ambos casos, la referida póliza sólo abarcará los procesos indicados a partir de la vigencia y validez de la misma.

A los efectos de este artículo, la calificación de accidente y del grado de invalidez será la que en su día dictaminen los organismos laborales.

Estas compensaciones son compatibles con las pensiones o indemnizaciones que pueda corresponder percibir al trabajador de la Seguridad Social o Montepío.

No obstante lo expuesto anteriormente, las indemnizaciones que sean percibidas por los trabajadores con cargo al contrato de seguro de accidente que, voluntariamente, se contiene en este convenio, se consideran como entregadas a cuenta de las indemnizaciones que, en su caso, pudieran declarar con cargo a las empresas los tribunales de justicia, compensándose hasta donde aquéllas alcancen.

Se hace constar expresamente que los capitales anteriormente pactados y que cubren los riesgos indicados, solamente empezarán a regir una vez que la póliza de seguro suscrita con motivo del anterior convenio, y actualmente en vigor, llegue a su caducidad.

Artículo 18.º.-Incapacidad transitoria.

En los casos de baja por enfermedad, las empresas afectadas por el presente convenio complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 90 por ciento del salario real del convenio de los trabajadores afectados desde el primer día de la baja y hasta el día 30, a partir del cual el abono será del 100 por ciento. En los casos de baja por accidente, hospitalización o intervención quirúrgica, el abono será del 100 por ciento desde el primer día.

Artículo 19.º.-Porcentajes de incremento salarial.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas en los ejercicios contables de 1996, 1997 y 1998. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1999.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios para valorar esta situación, se tendrán en cuenta las circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y venta, y

³ Ver Prórroga en pág. 4 de esta edición

⁴ Idem

se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de su balance y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditorías o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas. En función de la unidad de contratación en que se encuentran comprendidas, las empresas que alegan dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa, balance, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores, que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulta precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

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

Artículo 20.º.-Duración del convenio.

La duración de este convenio será de dos años, desde el 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre del 2000, salvo que, por falta de denuncia dentro del plazo y forma que se estipula, se considere prorrogado.

El convenio colectivo quedará prorrogado tácitamente a su vencimiento con el incremento del IPC, por períodos sucesivos de una anualidad, a no ser que se denuncie para su revisión con un mínimo de tres meses antes de su vencimiento o del de alguna de sus prórrogas por cualquiera de las partes.

Esta denuncia se hará mediante escrito razonado dirigido a la Delegación de Trabajo, estando obligada la parte denunciante a comunicarlo al mismo tiempo a la parte demandada.

Artículo 21.º.-Derechos sindicales.

- a) Los reconocidos en la normativa legal vigente.
- b) Derecho a la creación de secciones sindicales.
- c) La empresa descontará, previa autorización nominativa y conformada de cada trabajador, la cuota sindical de la nómina.

Artículo 22.º.-Cuantía de las retribuciones.⁵

El incremento salarial acordado para 1999 y 2000 será el siguiente:

- **Año 1999:** será el equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos del Estado para el citado año, incrementado en un 0,7 por ciento hasta el 31 de diciembre de 1999.

En el caso de que el IPC real de 1999 resultara superior al previsto en el mismo porcentaje de dicho exceso, se revisarán los salarios con efectos del 1 de enero de 1999, sirviendo de base los nuevos salarios así establecidos para determinar los correspondientes a los próximos años.

- **Año 2000:** será el equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos del Estado para el citado año, incrementado en un 0,50 por ciento.

En el caso de que el IPC real del 2000 resultara superior al previsto en el mismo porcentaje de dicho exceso, se revisarán los salarios con efectos del 1 de enero del 2000, sirviendo de base los nuevos salarios así establecidos para determinar los correspondientes a los próximos años.

Estos incrementos se aplicarán a los conceptos salariales contemplados en este convenio, los cuales son: tablas salariales por categorías profesionales, antigüedad -pero sólo aplicables a los nuevos bienios, quedando, por lo tanto, los anteriores consolidados en las cantidades que se viniesen percibiendo hasta la fecha-, paga de las viñas y plus de asistencia.

Artículo 23.º.-Dietas.

La dieta en la modalidad que se señala está excepcionalmente ligada al viaje o desplazamiento que, por necesidad u orden de la empresa, deben efectuar los trabajadores a población distinta a aquella en que radique el domicilio habitual de la empresa o centro de trabajo, de tal forma que le impida al trabajador efectuar bien sea una o dos comidas principales y, en su caso, pernoctar en su domicilio.

Dieta para desayuno.-Se devengará cuando el comienzo del servicio se efectúe antes de las ocho de la mañana. Su importe será de 256 pesetas.

Dieta para comida.-Se devengará cuando no exista posibilidad de regreso antes de las 14 horas. Su importe será de 1.312 pesetas.

Dieta para cena.-Se devengará cuando no exista posibilidad de regreso antes de las 22.00 horas. Su importe será de 1.199 pesetas.

Cuando se pernocte fuera del domicilio, la empresa abonará los gastos previa justificación de los mismos.

La vigencia de este artículo será desde el momento de la firma del convenio.

Artículo 24.º.-Ordenanza laboral.

Derogada la ordenanza laboral de industrias vinícolas por la que se venía rigiendo el sector, se aplicará como derecho accesorio el contenido del laudo arbitral de industrias vinícolas dictado por resolución del 29 de abril de 1996 por la Dirección General de Trabajo, salvo en el caso de que el mismo incurriese en vicio de nulidad, en cuyo caso se renegociará su contenido en un próximo convenio de ámbito sectorial.

⁵ Ver Prórroga en pág. 4 de esta edición
Información sindical

Revisión salarial do convenio colectivo do sector de industrias vinícolas, licoreiras, sidreiras e o seu comercio da provincia da Coruña

ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS, SIDRERAS Y SU COMERCIO DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA

(...)

En A Coruña, siendo las 12.00 horas del día 5 de marzo de 2002, en los locales de UGT se reúnen las personas anteriormente citadas para la firma del acta final del convenio provincial de las industrias vinícolas, licoreras, sidrerías y su comercio en los siguientes términos:

1.-Prorrogar el texto del convenio colectivo publicado en el BOP el día 12 de junio de 1999 con las siguientes modificaciones:

Artículo 4.º.-Vigencia.

Dos años, del 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2002, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2001.

Artículo 10.º.-Aumentos periódicos por años de servicio.

Importe del bienio: 28,06 euros.

Artículo 12.º.-Gratificaciones extraordinarias.

Apartado b): se establece una gratificación de 311,68 euros para el año 2001.

Artículo 13.º.-Plus de asistencia.

Valor diario: 2,77 euros.

Artículo 22.º.-Cuantía de las retribuciones.

Aprobar las tablas salariales que se adjuntan en anexos a la presente acta:

- Incremento para el año 2001 del tres por ciento sobre las tablas definitivas de 2000.
- Incremento para el año 2002: IPC previsto (2%) más el 0,3 por ciento. Total: 2,3 por ciento sobre las tablas definitivas de 2001.
- Cláusula de revisión salarial para el año 2002: se garantiza un IPC real más 0,3 puntos en todos los conceptos retributivos, con efectos al 1 de enero del mismo año.

Se faculta a don Roberto Veira López para realizar los trámites de firma y registro para su posterior publicación.

Sin más asuntos que tratar, se firma la presente acta en prueba de conformidad.

ANEXO I . TABLAS SALARIALES 2002

Categorías	Salario mensual (euros)	Salario anual (euros)
GRUPO A (TÉCNICOS)		
Jefe superior	1.411,95	20.787,99
1º.-Técnico titulado:		
Titulado superior	1.270,76	18.811,33
Titulado medio	1.129,59	16.834,95
Titulado inferior	903,67	13.672,07

2º.-Técnico no titulado:		
Encargado general de bodega	988,39	14.858,15
Encargado de laboratorio	790,70	12.090,49
Ayudante de laboratorio	677,77	10.509,47
Auxiliar de laboratorio	621,28	9.718,61
GRUPO B (ADMINISTRATIVOS)		
Jefe superior	1.411,95	20.787,99
Jefe de primera	1.129,59	16.834,95
Jefe de segunda	988,39	14.858,15
Oficial de primera	728,53	11.220,11
Oficial de segunda	677,77	10.509,47
Auxiliar	621,28	9.718,61
Aspirantes de 16 a 17 años	480,07	7.741,67
GRUPO C (COMERCIALES)		
Jefe superior	1.411,95	20.787,99
Jefe de ventas	847,19	12.881,35
Inspector de ventas	762,47	11.695,27
Corredor en plaza	705,98	10.904,41
Viajante	705,98	10.904,41
GRUPO D (SUBALTERNOS)		
Conserje	660,60	10.269,09
Subalterno de primera	629,15	9.828,79
Subalterno de segunda	610,82	9.572,17
Subalterno auxiliar	593,03	9.323,11
Botones y recaderos de 16 a 17 años	451,82	7.346,17
Personal de limpieza	564,79	8.927,75
Personal de limpieza	2,35 euros/hora	
Categorías	Salario día (euros)	Salario anual (euros)
GRUPO E (OBREROS)		
1º.-Profesional de oficio:		
Capataz de bodega	24,18	11.321,70
Encargado de sección	23,26	10.929,45
Oficial de primera	22,32	10.529,01
Oficial de segunda	21,39	10.132,83
Oficial de tercera	19,57	9.357,51
2º.-Oficios auxiliares:		
Oficial de primera	22,32	10.529,01
Oficial de segunda	21,39	10.132,83
Peón especializado	19,57	9.375,51
Peón	19,26	9.225,45
Pinche de 16 a 17 años	16,37	7.994,31
Antigüedad (valor bienio)	28,71 euros	
Gratificación patronal sector	318,85 euros	
Plus asistencia (valor diario)	2,83 euros	