

I N D I C E

Capítulo 1 – AMBITO DE APLICACIÓN

<i>Art. 1.- Ámbito territorial</i>	4
<i>Art. 2.- Ámbito funcional</i>	4
<i>Art. 3.- Ámbito personal</i>	4
<i>Art. 4.- Ámbito temporal</i>	5
<i>Art. 5.- Compensación, garantías y absorción</i>	5

Capítulo II – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

<i>Art. 6.- Organización del trabajo</i>	6
<i>6.1.-Procedimiento para la implantación, modificación de los sistemas de organización del trabajo</i>	

Capítulo III – CLASIFICACION DEL PERSONAL

<i>Art. 7.- Clasificación del personal</i>	7
<i>7.1.- Grupos profesionales</i>	
<i>7.2.- Niveles profesionales</i>	
<i>7.3.- Categorías</i>	
<i>7.4.- Asimilación</i>	

Capítulo IV – PLANTILLAS Y ESCALAFONES

<i>Art. 8.- Contratos estables</i>	15
<i>Art. 9.- Contrato de trabajo</i>	15
<i>Art. 10.- Contrato eventual</i>	16
<i>Art. 11.- Contrato de formación</i>	16
<i>Art. 12.- Regulación trabajadores de campaña</i>	16
<i>Art. 13.- Contrato a tiempo parcial</i>	19
<i>Art. 14.- Pluriempleo</i>	20
<i>Art. 15.- Vacantes</i>	20

Capítulo V – INGRESOS Y ASCENSOS

<i>Art. 16.- Ingresos. Periodo de prueba</i>	20
<i>Art. 17.- Ascensos</i>	21

Capítulo VI – JORNADA, HORAS EXTRA, VACACIONES

<i>Art. 18.- Jornada de trabajo</i>	22
<i>Art. 19.- Calendario laboral</i>	19
<i>Art. 20.- Horas extraordinarias</i>	25
<i>Art. 21.- Precio horas extraordinarias</i>	26
<i>Art. 22.- Vacaciones</i>	26

Capítulo VII – LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

<i>Art. 23.- Licencias retribuidas</i>	27
<i>Art. 24.- Licencias sin retribución</i>	28
<i>Art. 25.- Excedencias</i>	29
<i>Art. 26.- Reducción de jornada</i>	30
<i>26.1.- Protección a la maternidad</i>	
<i>26.2.-Suspensión contrato por maternidad, embarazo o adopción</i>	

Capítulo VIII – RETRIBUCIONES

<i>Art. 27.- Denuncia del convenio</i>	34
<i>Art. 28.- Retribuciones</i>	34
<i>Art. 29.- Antigüedad</i>	35
<i>Art. 30.- Plus de nocturnidad</i>	36
<i>Art. 31.- Plus de asistencia</i>	36
<i>Art. 32.- Gratificaciones extraordinarias</i>	36
<i>Art. 33.- Dietas y kilometraje</i>	37

Capítulo IX – AYUDAS SOCIALES

<i>Art. 34.- Incapacidad temporal</i>	37
<i>Art. 35.- Póliza de seguro</i>	38

Capítulo X – SEGURIDAD E HIGIENE

<i>Art. 36.- Seguridad e higiene en el trabajo</i>	38
<i>Art. 37.- Ropa de trabajo</i>	39

Capítulo XI – REGIMEN DISCIPLINARIO

<i>Art. 38.- Principio de ordenación</i>	39
<i>Art. 39.- Graduación de las faltas</i>	40
<i>Art. 40.- Sanciones</i>	44
<i>Art. 41.- Cancelación de faltas</i>	45

Art. 42.- Prescripción de las faltas	45
Capítulo XII – <u>DERECHOS SINDICALES</u>	
Art. 43.- Derechos de los trabajadores	46
Art. 44.- De los delegados de personal o comité de empresa	46
Art. 45.- Capacidad y sigilo profesional	48
Art. 46.- Del delegado sindical	48
Art. 47.- Cuota sindical	49
Art. 48.- Cesión de horas retribuidas	49
Art. 49.- Formación continua	49
Art. 50.- Comisión paritaria	50
Art. 51.- Solución conflictos laborales	50
Art. 52.- De la igualdad laboral de hombres y mujeres	51
Capítulo XIII – <u>DISPOSICION DEROGATORIA</u>	
Disposición derogatoria única	51
Capítulo XIV – <u>DISPOSICION FINAL</u>	
Disposición final única	52
<u>TABLA CLASIFICACION PERSONAL</u>	53
<u>TABLAS SALARIALES</u>	54

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO
PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA VINICOLA, ALCOHOLERA,
LICORERA Y SIDRERA DE NAVARRA.**

Capítulo I – AMBITO DE APLICACION

ARTÍCULO 1.- AMBITO TERRITORIAL.- El presente Convenio Colectivo será de aplicación en los centros de trabajo sitos en la Comunidad Foral de Navarra, así como en las agencias y sucursales de otras empresas cuyas sedes centrales estén ubicadas fuera de Navarra, pero cuyas delegaciones estén ubicadas en Navarra.

ARTICULO 2.- AMBITO FUNCIONAL.- Los preceptos de este Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales de todas las empresas o centros de trabajo cuyas actividades principales sean las siguientes: Elaboración de vinos, crianza y exportación de vinos, elaboración de vinos espumosos, fabricación de vinos gasificados, fabricación de vinagres, fabricación de vermouths y aperitivos alcohólicos, fabricación de aguardientes, holandas y alcoholes vínicos, sean cual fuera el origen de éstos, fabricación de mostos sin fermentar, naturales o concentrados, arropes, mistelas y demás derivados procedentes de la uva, fabricación de sidras, así como todas las actividades propias de esta industria derivadas de los productos de la manzana que se realicen como complementarias de la fabricación de sidras.

Las cooperativas que realicen alguna de las actividades mencionadas quedarán sujetas a este Convenio Colectivo, respecto a la totalidad de sus trabajadores asalariados.

Así mismo, regula este Convenio Colectivo las relaciones de trabajo en los establecimientos dependientes de las citadas industrias, tales como sucursales o depósitos. Los almacenes de productos propios de las industrias enumeradas, quedan igualmente incluidos cuando dependan de las mismas o cuando en ellos, se realicen labores de embotellado, envasado o cualquier otro tipo industrial.

ARTÍCULO 3.- AMBITO PERSONAL.- Se aplica este convenio colectivo a los trabajadores que realicen su cometido al servicio de una empresa

incluida en su ámbito funcional, excepto los excluidos o afectados por regulaciones laborales especiales reguladas por disposiciones legales de carácter general.

ARTICULO 4.- AMBITO TEMPORAL.- El contenido del convenio colectivo y según consta en su art. 2, regula la relación laboral de la actividad vinícola en la Comunidad Foral de Navarra, por lo que empezará a regir desde la fecha de su firma por la comisión negociadora y su duración no tiene plazo prefijado de validez, con excepción del CAP. VIII – RETRIBUCIONES, cuya validez específica queda regulada en el mismo.

Cada una de las partes firmantes del convenio (empresarial y social) podrán solicitar cada dos años la revisión de dos artículos de este convenio. Esta solicitud deberá realizarse con noventa días de antelación a la finalización de su vigencia.

Las posibles modificaciones a los artículos denunciados deberán llevarse a cabo por acuerdo entre las dos partes de la comisión negociadora. De no existir acuerdo, la parte que solicite la revisión deberá comunicarlo al TRIBUNAL DE SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE NAVARRA, en el plazo de diez días hábiles, contados desde la fecha en que ambas partes de la comisión negociadora firmen no llegar a un acuerdo, para que previo a la vía judicial convoque a las partes que deberán someterse a su mediación y arbitraje.

ARTÍCULO 5.- COMPENSACION, GARANTIAS Y ABSORCION.- Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Las mejoras establecidas en el presente convenio, podrán ser absorbidas o compensadas con las mejoras que de cualquier clase y forma, tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario o pactado, y por las que se establezcan en el futuro, en virtud de disposición de cualquier rango o título.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si

globalmente considerados o sumados a los vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de éstos en cómputo anual.

En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global, excedan de lo pactado en convenio, manteniéndose estrictamente “ad personan”.

Capítulo II – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 6.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.- La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio, corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio legal de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

Las órdenes que por su carácter general afecten de manera estable a la organización del trabajo, deberán ser comunicadas a todos los afectados y a los representantes de los trabajadores.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basada en la óptima utilización de los recursos técnicos y materiales y el racional aprovechamiento de la mano de obra.

Alcanzar tal nivel de productividad sólo es posible con una actitud activa y responsable de las partes implicadas, siendo voluntad de los empresarios y trabajadores la mejora de la productividad, cuyos objetivos son fundamentalmente el incremento de la rentabilidad y la competitividad.

La representación legal de los trabajadores velará porque, en el ejercicio de las facultades antes aludidas, no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como trasgresión de la buena fe contractual.

6.1.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLANTACION, MODIFICACION O SUSTITUCION DE LOS SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.- Las empresas que quieran implantar un sistema o quienes teniéndolo implantado lo modifiquen por sustitución colectiva de alguna de sus partes fundamentales, jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, procederán de la siguiente forma:

- a) La Dirección informará con carácter previo, a los representantes de los trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.
- b) Los representantes de los trabajadores, en un plazo de cuatro días dentro del periodo de consultas de quince días, emitirán informe motivado aceptando o rechazando las medidas propuestas por la empresa.

En el caso de que existan discrepancias entre las partes, éstas se someterán en los cinco días siguientes a la mediación del TRIBUNAL DE SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE NAVARRA.

Ambas partes podrán constituir una Comisión Mixta, formada por un mínimo de dos miembros y un máximo de ocho. La mitad de los miembros procederán de los representantes legales de los trabajadores, de no existir éstos, serán designados por los propios trabajadores, y la otra mitad serán nombrados por la empresa a quien representarán.

Entenderán sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema, tanto individual como colectivo, sin que la reclamación paralice el sistema establecido.

Capítulo III – CLASIFICACION DEL PERSONAL

ARTÍCULO 7.- CLASIFICACION DEL PERSONAL.- Las categorías profesionales consignadas en este convenio son meramente enunciativas y no significan la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas.

No obstante todo trabajador de la empresa que realice las funciones específicas de una categoría determinada, habrá de ser remunerado, como mínimo, con la retribución correspondiente a dicha categoría.

La nueva clasificación pretende obtener una más razonable estructura productiva sin merma alguna de la dignidad, oportunidades y justa retribución que corresponda a cada trabajador.

Los actuales puestos de trabajo se acomodarán a los grupos profesionales establecidos en el presente convenio colectivo, adaptados a los niveles profesionales que igualmente se establecen y no supondrá en ningún caso impedimento alguno para la realización de tareas complementarias que serían básicas para trabajos incluidos en niveles inferiores.

Todo el personal afectado por este convenio colectivo será adscrito a un determinado GRUPO PROFESIONAL y a un NIVEL PROFESIONAL, y dentro de cada nivel profesional a una CATEGORIA PROFESIONAL, la cual tiene asignado un COEFICIENTE RETRIBUTIVO.

7.1. GRUPOS PROFESIONALES.- Los trabajadores de las empresas afectadas por este convenio, estarán clasificados en uno de los grupos siguientes:

► **TECNICOS:** Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores, media e inferior, y realiza tareas de cualificación y complejidad, correspondientes a su categoría.

► **ADMINISTRATIVOS / COMERCIALES:** Pertenece a este grupo el personal que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares. .

► **PRODUCCION / SUBALTERNOS.**- Es el personal que por sus conocimientos y experiencia, ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo, o bien en labores de mantenimiento, preparación, transporte, almacenaje u otras operaciones auxiliares, estando incluidas, así mismo, funciones de supervisión y coordinación.

7.2. NIVELES PROFESIONALES.- Igualmente los trabajadores serán clasificados en uno de los niveles profesionales siguientes:

► NIVEL PROFESIONAL 1.- Los trabajadores adscritos a este nivel, planifican, dirigen y coordinan las diversas actividades de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de políticas, orientación y control de actividades, de la organización, establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo, así como el desarrollo de la política industrial, financiera, comercial o de recursos humanos de la empresa. Toma decisiones o participan en su elaboración y desempeñan puestos de total responsabilidad en cada uno de los grupos profesionales

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de titulación universitaria de grado superior completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

► NIVEL PROFESIONAL 2.- Los trabajadores adscritos a este nivel, realizarán funciones con plena responsabilidad de gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de sus superiores a quienes deberá dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a nivel de titulación universitaria de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su puesto de trabajo.

► NIVEL PROFESIONAL 3.- Los trabajadores adscritos a este nivel, realizarán funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas con un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica.

Formación o conocimientos adquiridos a nivel de bachiller / técnico superior FP2, con amplia formación referente al puesto de trabajo a desempeñar.

► NIVEL PROFESIONAL 4.- Los trabajadores adscritos a este nivel desarrollarán tareas consistentes en la ejecución de operaciones, que aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

Formación o conocimientos adquiridos a nivel de bachiller / técnico medio FP1, con amplia formación en relación al puesto de trabajo a desarrollar.

► NIVEL PROFESIONAL 5.- Los trabajadores adscritos a este nivel realizarán tareas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental-

Formación o conocimientos equivalentes a ESO o FP1.

► NIVEL PROFESIONAL 6.- Trabajadores que realizan tareas bajo instrucciones específicas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico, práctica y atención.

Formación o conocimientos a nivel de enseñanza secundaria obligatoria.

7.3. CATEGORIAS.- Cada uno de los trabajadores de la empresa afectados por este convenio colectivo tendrá dentro de su grupo profesional asignada una categoría profesional acorde con el puesto de trabajo que le haya sido asignado, sin que ello represente que no deba realizar otros trabajos que le sean encomendados por sus superiores.

Si bien en una empresa pueda haber más categorías, a continuación se detallan dentro de cada grupo profesional las siguientes:

► TECNICOS.- Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional y que realizan dentro o fuera de la empresa las funciones correspondientes a su especialidad técnica dentro de las siguientes categorías:

a) DIRECTOR TECNICO.- Es la persona de quien depende toda la organización técnica y productiva de la empresa. Actuará bajo las órdenes de la dirección de la empresa, a quien deberá dar cuenta de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de la misma. Deberá poseer aptitudes para dirigir al personal a sus ordenes y

altos conocimientos sobre la producción y fabricación de la totalidad de las materias inherentes a la empresa.

b) ENOLOGO.- Es quien dependiendo de la dirección técnica y con amplios conocimientos de enología, realiza las labores propias de su cargo, ordenando la realización de las mismas al personal de producción correspondiente y respondiendo de su correcta realización ante sus superiores.

c) ENCARGADO LABORATORIO.- Es la persona que con conocimientos prácticos de enología, se responsabiliza de toda las pruebas que se realizan en el laboratorio teniendo o no personal a su cargo. Responderá igualmente del buen uso de los aparatos.

d) AYUDANTE LABORATORIO.- Es la persona que con conocimientos prácticos de laboratorio realiza funciones prácticas a las órdenes de sus superiores a quienes responderá de la buena realización de las órdenes encomendadas.

e) AUXILIAR DE LABORATORIO.- Es la persona que con conocimientos prácticos elementales realiza funciones carentes de responsabilidad técnica y ayuda a sus superiores bajo su vigilancia.

► ADMINISTRATIVOS.- Estarán incluidos en este grupo los trabajadores que realizan funciones de oficina, contables, comerciales y otras análogas, y en general todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles como de oficina y despacho. Estarán incluidos en una de las siguientes categorías:

a) DIRECTOR ADMINISTRATIVO.- Es quien teniendo a sus órdenes a la totalidad del personal administrativo y subalterno de la empresa, provisto de poder restringido a su función, dirige toda la parte administrativa de aquella. Para 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 estar capacitado para adaptar 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

b) JEFE ADMINISTRATIVO.- Es el trabajador provisto o no de poder que tiene a su cargo una sección, dirigiendo, realizando y distribuyendo los trabajos de la misma entre el personal que de él dependan, teniendo la responsabilidad inherente a su cargo.

c) OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO.- Es el empleado con servicios determinados y que, con iniciativa y plena responsabilidad en su cometido, tiene a su cargo en particular alguna de las siguientes funciones o similares: Correspondencia en idioma extranjero, cajero sin firma ni fianza, contabilidad empresarial y financiera, etc.

d) OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO.- Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida a la de su trabajo, efectúa funciones auxiliares de contabilidad, organización de archivos y ficheros, redacción de facturas, etc.

e) AUXILIAR ADMINISTRATIVO.- Es el empleado que sin iniciativa, realiza operaciones elementales administrativas, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas, operadores de proceso de datos, etc.

► COMERCIALES.- Tendrán la consideración de comerciales con aplicación del presente convenio colectivo, quienes tengan a su cargo la misión de vender los productos propios de la empresa, cuando hayan sido contratados con plena dedicación y exclusividad. En este grupo se encuadran las siguientes categorías:

a) DIRECTOR COMERCIAL.- Es de quien depende toda la organización comercial de la empresa, tanto en el mercado nacional como en el mercado extranjero. Para desempeñar esta categoría deberá poseer altos conocimientos sobre organización comercial, prospección de mercados y publicidad, así como poseer aptitudes suficientes para ordenar al personal a sus órdenes, relaciones públicas y humanas. Actuará bajo las órdenes de la dirección de la empresa, a los que deberá rendir cuenta de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

b) JEFE DE VENTAS.- Es quien tiene la responsabilidad de las ventas en la zona que le ha sido asignada por la dirección general o comercial a quien dará cuenta del desarrollo de su labor, teniendo bajo su dirección inspectores de ventas, corredores, promotores y viajantes.

c) INSPECTOR DE VENTAS.- Es el que siguiendo las indicaciones de sus superiores, efectúa visitas periódicas a la zona que se le indique, con objeto de promover ventas, comprobar la labor de corredores, viajantes, o representantes, gestionar órdenes recibidas de la empresa como cobros, realizando cualquier otra misión que tenga por objeto el desarrollo de la distribución y venta de los productos de su empresa.

d) CORREDOR - PROMOTOR – VIAJANTE.- Es el que con exclusividad a la empresa realiza las funciones de venta y promoción en la zona que previamente le ha sido asignada. Deberá tener constantemente informada a su 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.

► PRODUCCION.- Se incluye en este grupo al personal que ejecuta trabajos de orden material y mecánico. Serán clasificados según su capacidad y competencia en el cometido que se les tenga asignado, dentro de alguna de las categorías siguientes:

a) CAPATAZ DE BODEGA O FABRICA. - 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 realiza el personal de producción, distribuyendo las labores y señalando a los encargados de sección o al personal a sus órdenes, la forma en que se han de desarrollar los trabajos. Ha de tener los conocimientos precisos para interpretar y realizar perfectamente las instrucciones dadas por sus superiores sobre los trabajos a desarrollar, así como para transmitirlos al personal que a sus órdenes ha de realizarlos.

b) ENCARGADO DE SECCION.- Es el que tiene a su cargo un grupo de obreros de número indeterminado, a los que ordena y vigila y con los que realiza los trabajos que se le ordenan y de los que debe de tener conocimientos prácticos; su responsabilidad es restringida a su grupo.

c) OFICIAL 1ª.- Es el trabajador que con total dominio, conocimiento y práctica de alguno de los oficios o puestos de trabajo precisos en las empresas obligadas por este convenio colectivo, realiza su cometido con total perfección y rendimiento, cuidando igualmente del mantenimiento y funcionamiento de la maquinaria a su cargo e interpretando y desarrollando correctamente las ordenes de sus superiores.

d) OFICIAL 2ª.- Es el trabajador que sin poseer la total especialización exigida a los oficiales de 1ª, siguiendo indicaciones de sus superiores, realiza su trabajo con la suficiente corrección y rendimiento.

e) OFICIAL 3ª.- Es el trabajador que con conocimientos y práctica de determinado oficio o puesto de trabajo realiza su cometido con el asesoramiento y dirección de sus superiores.

f) PEON ESPECIALIZADO.- Es el trabajador que sin oficio determinado pero con la práctica adquirida al efectuar periódicamente determinados trabajos y a su atención en su realización los efectúa correctamente, siguiendo las instrucciones de sus superiores.

g) PEON.- Es el trabajador que realiza labores para las que no precisa especialización, requiriendo predominantemente su esfuerzo físico y práctica o bien emplea maquinaria sencilla que no precisa adiestramiento y conocimientos específicos.

► SUBALTERNOS.- Se considerarán subalternos en las industrias afectadas por esta ordenanza a los trabajadores que desempeñen con carácter permanente funciones específicas de responsabilidad elemental. A esta clase pertenecen las siguientes categorías

a) GUARDA O SERENO.- Es el que, provisto de la autorización correspondiente, presta servicios de orden y vigilancia de día o de noche.

b) PORTERO.- Es el que siguiendo las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los centros de trabajo, realizando funciones de custodia y vigilancia.

c) PERSONAL DE LIMPIEZA.- Es el que se ocupa del aseo de las dependencias de la empresa (oficinas, servicios, almacenes).

7.4. ASIMILACION.- Los operarios que realicen trabajos de modo concreto y continuado en la elaboración de vinos espumosos, trasiega, tiraje, remover botellas, etc. manteniendo su clasificación, tendrán retribución de oficial segunda producción.

La asignación de categoría profesional al personal empleado en trabajos de equipos de embotellado, frío y filtración, se efectuará a nivel de cada empresa, previo estudio de cada puesto de trabajo, atendiendo la complejidad tecnológica de la maquinaria, dada la amplia gama y variedad de equipos utilizados en cada empresa.

Capítulo IV – PLANTILLAS Y ESCALAFONES

ARTÍCULO 8 – CONTRATOS ESTABLES.- Las empresas afectadas por este convenio colectivo mantendrán un nivel de empleo estable respecto de la contratación temporal en los siguientes términos:

Los contratos estables (incluidos los contratos de fijo-discontinuo – para la formación – de relevo – de sustitución – a víctimas de violencia de género o doméstica, serán como mínimo el 90 %, y el índice máximo de otros contratos temporales, será el 10 %, incluidos los trabajadores contratados por ETT,s.

El cálculo de los índices máximo y mínimo, se efectuará sobre el total de la plantilla de cada empresa en cómputo anual.

ARTICULO 9 - CONTRATO DE TRABAJO.- La empresa vendrá obligada a formalizar sus relaciones laborales con cada uno de los trabajadores mediante un contrato escrito, en el que constará fecha de alta en la empresa, categoría y extremos exigibles legalmente. Así mismo, estos percibirán el salario en recibo legal o nómina oficial en la que constarán todas las cantidades que se perciban y los conceptos por los que se abonan las mismas.

En aplicación de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores art. 8.3.a), con excepción de lo que se refiere a los contratos de relación laboral especial de alta dirección, la empresa entregará en el plazo de diez días a los representantes legales de los trabajadores, copia básica

de los contratos laborales que formalice, en la que ha de constar todos los datos que tengan relación con la prestación laboral, con la única exclusión de los que afecten a la intimidad del contratado.

Los representantes de los trabajadores la firmarán a su recepción, a efectos de que la empresa pueda acreditar su entrega.

ARTICULO 10 - CONTRATO EVENTUAL.- El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos regulado en el número 1 – apartado b) del art. 15 del E.T. podrá tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

ARTICULO 11.- CONTRATO DE FORMACION.- Las empresas afectadas por este convenio podrán contratar personal en formación en los límites y condiciones establecidas por el estatuto de los trabajadores y legislación vigente.

Las empresas que tengan en su plantilla personal afectado por estos contratos, podrán asignar a este personal permanentemente o rotando a cualquiera de sus secciones, lo que les permitirá un mayor conocimiento o adiestramiento de las diversas labores.

La retribución anual para jornada completa del personal de formación no será inferior al salario mínimo interprofesional legalmente establecido.

ARTÍCULO 12.- REGULACION TRABAJADORES DE CAMPAÑA.- El contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos, constituye en el sector de la industria vinícola, una modalidad específica, que se adapta a las características de su actividad, debido a que en determinadas épocas del año, como vendimia y campaña de Navidad su actividad puede ocasionar una mayor demanda de mano de obra.

Se trata de un modelo de contrato que conjuga los intereses de las empresas al incorporar la flexibilidad demandada por su actividad, al permitir descargar la plantilla en periodos de menor actividad, con los intereses de los trabajadores, por tratarse de un contrato indefinido que no exige la prestación de servicio todos los días laborables del año, Por ello, de una parte la representación empresarial del sector vinícola de

Navarra y de otra parte, la representación sindical de los trabajadores, al amparo del Art. 83.3 del E.T. establecen el presente acuerdo de regulación sobre el contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos:

1 - Tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos, los contratados para la realización de trabajos de ejecución intermitente, cíclica o de campaña, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, que no exijan prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general, desarrollándose los días de prestación de servicio en uno o varios periodos de actividad laboral de la empresa.

2 – El contrato de fijos-discontinuos se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como la forma de llamamiento, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria

De conformidad con el E.T. Art. 14, se hará constar que el periodo de prueba será de dos meses y se entenderá cumplido cuando el trabajador-discontinuo, haya cubierto este tiempo bien en una o en varias campañas.

3 – Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad. El trabajador fijo-discontinuo deberá ser llamado al inicio de cada campaña, mediante notificación escrita, con tres días naturales de antelación a la fecha de su incorporación efectiva.

4 – La incorporación podrá ser gradual en función de las necesidades de la empresa, que no podrá llamar a otros trabajadores, bajo cualquier modalidad de contratación, mientras no estén de alta en la misma o hayan sido llamados todos los que figuran en la plantilla como fijos-discontinuos.

5 - Los trabajadores fijos-discontinuos que por cualquier causa legal, no pueden incorporarse a su puesto de trabajo al ser llamados, deberán comunicarlo a la dirección de la empresa en el plazo de 24 horas, a partir del momento de recibir el llamamiento.

6 - La empresa confeccionará a 31 de diciembre de cada año, el censo de trabajadores fijos-discontinuos, facilitando una copia al comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales, antes del 31 de enero. Este censo será expuesto obligatoriamente en el tablón de anuncios, así como las altas y bajas al inicio o finalización de la actividad de campaña. El orden de antigüedad de los trabajadores fijos-discontinuos, será establecido en base a los días de trabajo efectivo acreditados en la empresa.

7 - El trabajador fijo-discontinuo que haya sido llamado de acuerdo con lo dispuesto en el punto 3 y no se incorpore en la fecha indicada (salvo notificación por causa justa y justificada, no considerándose causa justa el encontrarse en la fecha de su incorporación, prestando servicios a otra empresa o por cuenta propia que le impidan su incorporación), perderá su condición de fijo-discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la de baja voluntaria de la empresa.

8 – No tendrá la consideración de despido la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad necesario para ser cubierto por la totalidad de los trabajadores fijos-discontinuos. Dicha situación dará lugar a la continuidad de la suspensión temporal del contrato, siempre que no se incorporen trabajadores fijos-discontinuos que tengan un número inferior de orden de llamamiento conforme al censo elaborado por la empresa.

9 – Será causa de suspensión del contrato, con liberación de las obligaciones recíprocas del trabajador y de la empresa, sin que la falta de trabajo pueda calificarse como despido:

- Los accidentes atmosféricos.
- La paralización de los transportes o medios de distribución.
- La interrupción de la fuerza motriz o la falta de materia prima no imputable a la empresa.

En estos casos la empresa estará obligada a comunicar el hecho causante a la representación legal de los trabajadores, así como a los trabajadores afectados.

10 – La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador tenga en el censo de antigüedad

cuando éste se encuentre en situación de incapacidad temporal, en periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras causas justificadas, siempre que estén debidamente acreditadas.

11 – Los trabajadores fijos-discontinuos cesarán de conformidad con las necesidades de la empresa por orden inverso de antigüedad en el censo de la empresa. Dicho cese será comunicado por escrito al trabajador cuando la interrupción del contrato sea superior a 48 horas, en los casos de tiempo inferior se comunicará verbalmente al trabajador.

12 – La empresa facilitará a cada trabajador fijo-discontinuo al término del periodo de prestación de servicio, un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante el mismo.

13 – El personal con contrato fijo-discontinuo, percibirá sus emolumentos bajo la modalidad de salario mensual, con inclusión prorrateada de pagas extraordinarias.

14 – Los trabajadores fijos-discontinuos, en igualdad de condiciones tendrán derecho preferente por orden de antigüedad para acceder a los puestos de trabajo de fijo-continuo que se acuerden con la empresa.

ARTICULO 13.- 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 a tiempo completo establecida en el presente convenio colectivo.

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

13.1.- **JUBILACION CON CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.-** Los trabajadores tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, para lo cual la empresa celebrará contrato de relevo con un trabajador que reúna las condiciones establecidas por la Ley y transformará el contrato del trabajador que accede a la jubilación en contrato definido a tiempo parcial, este contrato se extinguirá al llegar su cumplimiento temporal, si así lo determinan las partes.

La solicitud de jubilación parcial deberá reunir las siguientes condiciones:

1 – El trabajador deberá solicitar por escrito, con tres meses de antelación, petición de jubilarse mediante contrato de relevo.

2 - El número de trabajadores que podrá solicitar, cada año, jubilarse parcialmente mediante contrato de relevo, no superará el 5% del total de la plantilla

3 – La jornada del contrato de relevo, será pactada entre el trabajador y la empresa, dentro de los límites establecidos legalmente.

ARTICULO 14 – PLURIEMPLEO.- De conformidad con el contenido del art. 41 del R.D. 84/1996 los trabajadores que se encuentren en situación de PLURIEMPLEO, deberán cumplir con el requisito de comunicación a la empresa, a los efectos de la oportuna información a la Seguridad Social y distribución de las cuotas correspondientes entre las empresas para las que trabajen en régimen de pluriempleo. Cualquier ocultación u omisión de esta obligación legal será considerada como falta muy grave.

ARTICULO 15 - VACANTES.- Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la empresa, se cubrirán promocionando al resto de la plantilla fija en primer lugar y caso de no cubrirse con el personal fijo, se cubrirán las vacantes existentes con el personal fijo discontinuo o a tiempo parcial, siempre que cumplan las condiciones o requisitos requeridos por la empresa.

Capítulo V – INGRESOS Y ASCENSOS

ARTÍCULO 16.- INGRESOS - PERIODO DE PRUEBA.- Podrá concertarse un periodo de prueba que en ningún caso excederá de seis meses para técnicos titulados, ni de dos meses para el resto del personal.

Este periodo de prueba tendrá que constar por escrito, así como, que el tiempo de baja aunque sea por I.T., no se tendrá en cuenta para el computo de dichos periodo de prueba.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla y de acuerdo con la modalidad de contratación, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que se haya concertado, computando, en su caso, a efectos de antigüedad el tiempo de servicio prestado en la empresa.

ARTICULO 17.- ASCENSOS.- Las vacantes del personal que se produzcan en la empresa se cubrirán por el personal de categoría inferior siempre que aquellos a quienes les corresponda sean calificados como aptos por la empresa, o declarados como tales en la prueba de aptitud a que se les someta.

A fin de juzgar la prueba de aptitud, si a ello hubiera lugar, se formará una comisión de cuatro miembros, dos por parte de la empresa, un delegado de personal y un trabajador de categoría superior al puesto a cubrir. Cada miembro tendrá un voto y en caso de empate se tendrá en cuenta el voto de calidad del Presidente de la comisión que será el representante de la empresa.

Las empresas, con quince días como mínimo de antelación a la fecha de comienzo de la prueba de aptitud, efectuarán la oportuna convocatoria y la publicación de las condiciones exigidas. Tales condiciones recogerán con la mayor claridad y precisión aquellas cuestiones y conocimientos necesarios, que siempre estarán en consonancia con las funciones establecidas en este convenio para cada categoría profesional.

No dándose esta circunstancia de aptitud, podrá admitirse personal ajeno a la plantilla.

Las plazas de conserje o guarda se proveerán preferentemente dentro de las empresas, entre los trabajadores que tengan disminuida su capacidad por accidente o enfermedad sin tener derecho a subsidio por esta causa

Si no existiera esta circunstancia la empresa nombrará libremente el personal de estas categorías, respetando en todo caso lo establecido al respecto en la vigente normativa.

Capítulo VI – JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS VACACIONES

ARTÍCULO 18.- JORNADA DE TRABAJO.- La duración de la jornada anual de trabajo será pactada para cada año en la negociación del convenio colectivo. . . .

La empresa y los representantes sindicales de los trabajadores, establecerán en el mes de enero de cada año el horario de trabajo, de común acuerdo.

Esta jornada será siempre de trabajo efectivo anual, respetándose en todo caso lo establecido en el art. 34 – JORNADA del Estatuto de los Trabajadores

De conformidad con lo establecido en el párrafo primero del presente artículo se acuerda que la jornada total anual de trabajo para los próximos años será la siguiente:

Año 2011 ⇒ 1764 horas de trabajo efectivo

En ningún caso la jornada máxima diaria superará las 9 horas de carácter ordinario con un descanso mínimo de 12 horas entre cada jornada de trabajo.

La jornada semanal será de lunes a sábado hasta las 14 horas –las empresas que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio tengan establecida la jornada de lunes a viernes, deberán respetar esta jornada semanal.

A fin de establecer con carácter general la jornada semanal de lunes a viernes las empresas que a la fecha de su entrada en vigor no la establezcan, deberán acomodarla en el transcurso de la vigencia de este convenio, al siguiente programa:

1.- Jornada de lunes a viernes durante los meses de enero a septiembre.

2.- Jornada de lunes a sábado a las doce horas, durante los meses de septiembre a diciembre, ambos inclusive

Las cooperativas, por su especial característica de venta de sus productos, podrán distribuir la jornada anual, incluyendo en su calendario la jornada de todos los sábados del año, para el personal que realice la función de venta.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de quince minutos, considerados como tiempo efectivo de trabajo y que la empresa podrá programar mediante relevos rotativos entre los trabajadores para cubrir los puestos de trabajo sin parar la producción.

La jornada de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, deberá estar cumplida para las dos de la tarde

Si durante la vigencia de este convenio se produjera por disposición legal alguna variación de carácter obligatorio sobre el número de horas pactado, su aplicación será inmediata, sin esperar a la finalización del mismo.

Se respetarán en todo caso, los acuerdos celebrados entre empresa y trabajadores, sobre la jornada y jornada irregular, que en conjunto superen los mínimos establecidos en este convenio colectivo, valorado el acuerdo en su conjunto de forma homogénea y en computo anual.

18.1 – JORNADA IRREGULAR.- Las empresas y los representantes de los trabajadores, establecerán durante el mes de enero de cada año el calendario laboral, pudiendo las empresas señalar una jornada irregular que incluya un máximo de 25 días de ampliación de jornada hasta nueve horas. .

Igualmente las empresas podrán señalar durante el año otros 40 días de jornada irregular cuando las necesidades de producción lo exija, estableciéndose las siguientes condiciones:

1 – La empresa avisará a los representantes de los trabajadores y a la plantilla con una antelación mínima de 36 horas, respetando en todo caso la jornada máxima diaria y el descanso mínimo entre jornada establecido por la ley.

2 – La empresa en su comunicación deberá exponer los motivos para establecer el cambio de jornada y el tiempo que tenga previsto efectuarla.

3 - Esta prolongación de jornada no podrá realizarse en sábados, domingos y festivos.

4 – Las empresas compensarán a sus trabajadores, concediéndoles una hora treinta minutos por cada hora de ampliación de jornada que será disfrutada de la forma siguiente:

- Durante los meses de junio, julio y agosto, se realizará jornada continuada de 7 a 14 horas.

- El resto de las horas que correspondan a cada trabajador por la realización de jornada irregular, serán de su libre disposición (incremento de días de vacaciones, días de libre disposición), y que será disfrutado antes de finalizar el mes de abril próximo, respetando naturalmente los periodos de jornada irregular máxima y de acuerdo con la empresa en cuanto al número de trabajadores a disfrutar simultáneamente, con el fin de no perjudicar el normal desarrollo de la empresa y avisando con una antelación mínima de 48 horas.

18.2 – JORNADA DE SABADO EN RECOLECCION.- En razón a la peculiar situación en que se encuentran las empresas durante la época de recolección, se acuerda que podrán establecer la jornada de los sábados durante la recolección, para el personal que sea preciso, en las siguientes condiciones:

1 – Se podrá establecer la jornada de sábados durante la época de vendimia, con un máximo de ocho sábados.

2 - La jornada de sábado se podrá establecer hasta las catorce horas, considerándose el resto como horas extraordinarias.

3 - Las empresas compensarán a los trabajadores concediéndoles las mismas horas realizadas en jornada de sábado como vacaciones o días de libre disposición, que deberán disfrutar antes de fin de abril siguiente.

4 - Los trabajadores que realicen estas jornadas de sábado, tendrán derecho a una prima por hora de la siguiente cuantía:

Año 2011 ⇒ 8,05 euros

Se respetará cualquier mejora que las empresas tengan concedida por este concepto a sus trabajadores, considerada en forma global –prima y compensación horaria-.

ARTÍCULO 19.- CALENDARIO LABORAL.- El calendario laboral recogerá las distintas modalidades de horario de prestación de servicio a la empresa. En él se determinará la hora de inicio y final de la jornada laboral.

El calendario laboral se acordará anualmente con la representación de los trabajadores en el mes de enero de cada año y será expuesto en el tablón de anuncios.

ARTICULO 20.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la jornada laboral establecida en el calendario de la empresa, entendiéndose éste en su acepción general y en los horarios especiales que tengan o puedan tener determinadas secciones, bien por costumbre, organización de la producción o acuerdo.

Con objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias habituales.

De igual modo, se acuerda que, por razón de las peculiares características del sector vinícola – particularmente en periodo de campaña – se originan situaciones especiales, por lo que se establecen los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias por razón o previsión de siniestros, daños excepcionales o riesgo de pérdida de materias o productos: REALIZARLAS EN LA CUANTIA INDISPENSABLE, no computándose a efectos del máximo realizable por el trabajador.

b) Horas extraordinarias necesarias por circunstancias anormales en la estructura y organización del trabajo (ausencias, cambio de turnos, operaciones excepcionales, puntas altas de actividad, etc. etc.): REALIZARLAS CUANDO NO QUEPA CONTRATACION DE TRABAJADORES EVENTUALES O SIMILARES PREVISTOS EN ESTE CONVENIO Y DISPOSICIONES LEGALES.

No se podrán realizar más de ochenta horas extraordinarias al año por trabajador y figurarán en nómina de cada trabajador de acuerdo con la vigente legislación.

ARTÍCULO 21 – COMPENSACION O ABONO HORAS EXTRAORDINARIAS.- Las empresas compensarán a los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, de conformidad con el E.T. art. 35.1, mediante descanso (hora por hora) que será solicitado por el trabajador, respetando los periodos de acumulación de trabajo en la empresa (época de vendimia y navidad), o bien a su elección, percibiendo los trabajadores una compensación económica de la cuantía siguiente:

Año 2011: 14,45 euros

ARTICULO 22.- VACACIONES.- El trabajador tendrá derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica, de treinta días naturales.

El personal que inicie o cese su trabajo durante el año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

Los hechos causantes de licencias retribuidas durante el disfrute de vacaciones no darán derecho al reconocimiento de tales licencias.

Las licencias retribuidas y los procesos de I.T. no serán objeto de deducción a efectos de días de vacaciones.

El disfrute de las vacaciones podrá ser dividido en dos periodos.

La empresa acordará durante el mes de enero de cada año, con la representación sindical del personal o individualmente, un calendario de vacaciones para su personal, procurando que uno de los periodos de vacaciones de cada trabajador sea durante los meses de verano.

Se exceptúa de periodo de vacaciones los de máxima actividad de la empresa.

Capitulo VII – LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 23 – LICENCIAS RETRIBUIDAS.- Las empresas concederán a los trabajadores que lo soliciten licencias sin pérdida de salario a excepción del Plus de asistencia .en los casos siguientes:

- Por matrimonio del trabajador o constitución de pareja estable expresado en documento público: 18 días naturales.
- Por alumbramiento de esposa (no acumulable a ninguna otra que se derive de la misma causa), enfermedad o intervención quirúrgica grave con hospitalización superior a 24 horas, (debidamente justificado con parte de entrada y alta del paciente) de parientes hasta primer grado por consanguinidad o afinidad: 5 días naturales, de forma continuada mientras dure el hecho causante.

Si fuera preciso realizar desplazamiento superior a 250 Kms. Se ampliará la licencia a 6 días naturales.

- Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales, de forma continuada mientras dure el hecho causante.

Si fuera preciso realizar desplazamiento superior a 250 Kms. se ampliará la licencia a 4 días naturales.

- Por matrimonio de padres, hijos y hermanos: 1 día natural, que será el del hecho causante.

- Por muerte de cónyuge e hijos: 5 días naturales a contar desde el hecho causante.
- Por muerte de padres y hermanos: 4 días naturales a contar desde el hecho causante.
- Por muerte de padres políticos, hermanos políticos, hijos políticos, abuelos y nietos: 2 días naturales a contar desde el hecho causante.
- Por muerte de tíos carnales: 1 día a contar desde el hecho causante.
- Traslado de domicilio habitual: 1 día. El cambio se habrá de justificar mediante el registro en el ayuntamiento correspondiente.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- Para asistir a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, el tiempo necesario, entregando justificante de la hora de citación y salida de la consulta.
- Por asistencia a médico de familia, aportando el justificante correspondiente, 16 horas anuales.

Las licencias retribuidas se disfrutarán desde el momento del hecho causante si el trabajador cesa en su jornada, si éste finaliza su jornada, la licencia se contará a partir del día natural siguiente.

A efectos de las licencias previstas en el presente convenio, se reconoce validez a las parejas de hecho estables, entendiéndose como tales las que dispone la Ley Foral 6/2000 de 3 de julio.

ARTÍCULO 24 – LICENCIAS SIN RETRIBUCION.- El trabajador tendrá, además de los días remunerados, derecho a disfrutar permiso sin retribución en caso de grave motivo familiar, intervención médica, estudios, etc. con un tope máximo de treinta días naturales al año. Estos permisos deberán ser debidamente justificados.

ARTÍCULO 25 – EXCEDENCIAS.- Las empresas concederán a solicitud de sus trabajadores, excedencia de conformidad con lo establecido en el art. 46 del Estatuto de los trabajadores, significándose que será de aplicación inmediata cualquier modificación legislativa que se produzca en el futuro. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

► **EXCEDENCIA FORZOSA:** La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

► **EXCEDENCIA VOLUNTARIA:** El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia

La solicitud de excedencia voluntaria no podrá ser para prestar servicios en otra empresa de la misma o similar actividad, siendo su incumplimiento causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

► **EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR CUIDADO DE FAMILIARES:** Tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona beneficiaria permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

► **EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS:** Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años por cuidado de un hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

ARTÍCULO 26.- REDUCCION DE JORNADA.- Los trabajadores tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral en los siguientes casos:

a) **PERMISO DE LACTANCIA.-** La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular, la referida reducción, en jornadas completas. El número de jornadas completas será de 10 días laborables para 5 meses de lactancia, tiempo este entre la finalización del descanso maternal (16 semanas) y el cumplimiento de los 9 meses del hijo.

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

En los casos de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizado a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporción del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de las licencias previstas en el presente convenio, se reconoce validez a las parejas de hecho estables, entendiéndose como tales las que dispone la Ley Foral 6/2000 de 3 de julio.

b) POR GUARDA LEGAL.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, y 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, 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 aquella.

La reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante si dos o más personas de la misma empresa generasen este 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 periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá a la persona trabajadora, debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación.

Las discrepancias surgidas entre la parte empresarial y la persona trabajadora sobre la concreción horaria, serán resueltas por la jurisdicción competente a través de un procedimiento especial, disponiéndose de 20 días para efectuar la reclamación.

26.1.- PROTECCION A LA MATERNIDAD.-

1.- La evaluación de los riesgos a que se refiere el art.16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.- 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 de la trabajadora o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta 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 grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.- Si dicho cambio de puesto no resultara técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados,

podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores..

4.- Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo

26.2.-SUSPENSION DEL CONTRATO POR MATERNIDAD, EMBARAZO O ADOPCION.- En el supuesto de parto, la suspensión total tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión

administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el art. 26, de la Ley 31/1995 de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Capítulo VIII – RETRIBUCIONES

ARTICULO 27.- DENUNCIA DEL CONVENIO.- El presente convenio, de acuerdo con lo establecido en su articulado no tiene fecha de finalización con excepción de su CAP. VIII – RETRIBUCIONES (ver Art. 4).- Ámbito temporal) cuya duración será de un año (1 enero de 2011 al 31 diciembre de 2011) y queda denunciado a efectos de su vigencia desde este mismo momento.

ARTICULO 28.- RETRIBUCIONES.- Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán en concepto de salario mínimo desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 diciembre de 2011, las cantidades que figuran en las tablas salariales anexas distribuidas por cada categoría como salario mes.

CLAUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.- El incremento salarial establecido en el presente convenio para cada ejercicio no será de necesaria y obligada aplicación a aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores. Igualmente se tendrán en cuenta las previsiones para los años posteriores.

Debido a la especial forma contable de las cooperativas, se considerará como déficit o pérdida, la diferencia de importe de liquidación a sus cooperativistas, valorando sus entregas a precio de mercado.

En estos casos se trasladará a las partes –empresarial y social- de cada empresa la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán a los datos que resultan de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de sus trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado. Igual documentación será presentada a la Comisión Paritaria del convenio colectivo, para que al igual que la representación de los trabajadores, emitan informe vinculante sobre la inaplicación de los incrementos salariales.

La empresa afectada deberá pactar con la representación de los trabajadores, propuesta de recuperación de los retrasos y actualización de los salarios del convenio vigente, que deberá ser presentado a la comisión paritaria para su aprobación y velar por su cumplimiento.

Los representantes legales de los trabajadores y la comisión paritaria, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores observando, por consiguiente respeto de todo ello, sigilo profesional

ARTICULO 29.- ANTIGÜEDAD.- Los porcentajes de premio a la antigüedad que se aplican sobre el salario BASE ANTIGÜEDAD, indicada en las tablas salariales, serán los siguientes:

<u>PERIODOS</u>	y	<u>PORCENTAJES</u>	
Años 3 – 4 y 5	5 %	Años 16-17-18-19-20	40 %
Años 6 –7 y 8	15 %	Años 21 y 22	55 %
Años 9 y 10	20 %	Años 23 en adelante	60 %
Años 11-12-13-14-15	25 %		

BASE DE CALCULO DE LA ANTIGÜEDAD.- Será actualizada cada año con el mismo porcentaje que el salario base.

ARTÍCULO 30.- PLUS DE NOCTURNIDAD.- El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas, percibirán un complemento por el trabajo nocturno, equivalente al 25 % del salario base asignado a su categoría profesional. Quedan excluidos de este complemento aquellos trabajos que por su naturaleza o imperativo legal han de realizarse forzosamente en las referidas horas.

ARTICULO 31.- PLUS DE ASISTENCIA.- Con el propósito de promover conceptos salariales de carácter variable vinculados a elementos de influencia en la productividad se creó en 1993 un nuevo concepto retributivo denominado PLUS DE ASISTENCIA, que se percibirá por DIA COMPLETO Y EFECTIVAMENTE TRABAJADO (incluidos días laborables de vacaciones) con presencia física en el centro de trabajo.

Este Plus de Asistencia será actualizado cada año en el mismo porcentaje que el salario base.

ARTICULO 32.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Las gratificaciones de Julio y Navidad serán de una mensualidad para todo el personal.

Para su cálculo entrarán como norma los conceptos salario mes y antigüedad, y se abonarán antes de las fechas tope de 15 de julio y 21 de diciembre respectivamente.

Como compensación a la mayor dedicación de los trabajadores y por tanto mayor productividad de las empresas y coincidiendo con la festividad de Nuestra Señora de las Viñas (10 de septiembre) patrona de esta actividad, las empresas afectadas por este convenio abonarán a todos los trabajadores una gratificación de la siguiente cuantía:

Año 2011 ⇒ 1.135 euros

Sea cual sea el tipo de contrato que tengan suscrito los trabajadores con la empresa, en el bien entendido que por esta concesión, los

beneficiarios de la misma quedan excluidos de la aplicación de cualquier tipo de complemento de eventualidad en futuros y sucesivos contratos.

A los trabajadores que ingresen o cesen, en el transcurso del año se les abonará estas gratificaciones realizando el correspondiente prorrateo.

PRORRATEO PAGAS EXTRAORDINARIAS.- De conformidad con el E.T. – Art. 31, se acuerda que las empresas, previa comunicación a los trabajadores, podrán prorratear las pagas extraordinarias durante los doce meses del año, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 33- DIETAS Y KILOMATRAJE.- Se establecen las siguientes cantidades mínimas en concepto de dietas:

Comida	⇒	12,50 euros.
Cena	⇒	12,50 euros.
Cama y desayuno	⇒	20,00 euros
Dieta completa	⇒	45,00 euros.

Se devengará el derecho a percibir dieta por cena cuando el trabajador regrese a su domicilio pasadas las diez de la noche.

Si el trabajador precisase la realización de gastos superiores, en razón de la ejecución del mandato de la empresa, le serán abonados éstos previa justificación documental.

Si el trabajador se desplaza con su propio vehículo por mandato de la empresa, percibirá en concepto de kilometraje euros 0,27 por Km.

Capítulo IX - AYUDAS SOCIALES

ARTÍCULO 34.- INCAPACIDAD TEMPORAL.- En todo caso de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, se abonará el 100 % del salario real que perciba el trabajador.

Cuando el trabajador tenga derecho al cobro de prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad transitoria referida a los supuestos de

enfermedad común o accidente no laboral, las empresas están obligadas a complementar la percepción de la seguridad social o de la empresa, hasta el 75% del salario real que percibe el trabajador, sin incluir el Plus de Asistencia, durante los siete primeros días de cada baja y el 90% del octavo día en adelante.

En caso de incapacidad temporal por riesgo en el embarazo, la trabajadora percibirá mientras dure esta situación el 100 % de su salario de cotización.

ARTÍCULO 35.- POLIZA DE SEGURO.- Durante la vigencia de este convenio, las empresas afectadas, ampliarán la póliza de seguro colectivo que deberán tener establecida, a fin de que permita a cada trabajador causar derecho a las indemnizaciones que a continuación se indican:

- Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional: 45.000 euros.
- Invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez por accidente laboral o enfermedad profesional: 55.000 euros.

Capítulo X.- SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 36.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.- Norma general.- Los trabajadores afectados por el presente convenio, en la prestación de sus servicios, tendrán derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene. La empresa vendrá obligada a la aplicación de la LEY 31/1995 de 8 noviembre, LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Los trabajadores afectados vendrán obligados a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Para la previsión de riesgos, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores harán efectivas las normas sobre delegados de prevención según recoge el capítulo V de la Ley 31/1995, LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Las empresas están obligadas a facilitar una formación práctica y adecuada en referencia a su puesto de trabajo en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dicha formación y a realizar las prácticas necesarias cuando se celebren dentro o fuera de la jornada de trabajo

ARTÍCULO 37.- ROPA DE TRABAJO.- Las empresas dotarán al personal de la siguiente ropa de trabajo:

- Dos buzos anuales a subalternos y obreros
- Dos batas anuales al personal femenino
- Dos guardapolvos o saharianas anuales a administrativos
- Dos impermeables, guantes y calzado de goma al personal que trabaje frecuentemente en humedad o intemperie.

Las prendas serán de uso personal y se renovarán en el momento que se acredite su desgaste o rotura. Los eventuales tienen idéntico derecho a las prendas de trabajo, desde el día de su ingreso, según sea su tipo de trabajo.

CAPITULO XI – REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 38.- PRINCIPIO DE ORDENACION.-

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3.- Toda la falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5.- La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves del personal sujeto al Estatuto de los Trabajadores, exceptuando los vinculados a la empresa por contrato de alta dirección, será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera, los cuales tendrán la obligación de guardar sigilo absoluto no dando, bajo ningún concepto, publicidad de la sanción. El representante de los trabajadores actuará en consecuencia, si lo estima oportuno, con las atribuciones que la Ley le confiere.

ARTICULO 39.- GRADUACION DE LAS FALTAS.-

1. Se considerarán como **FALTAS LEVES**:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aunque por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a sus compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

c) La no comunicación con la antelación previa debida (se entiende por antelación previa debida 24 horas), de la inasistencia al trabajo por causas justificadas, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) No atender al público con la corrección y diligencia debida.

f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

- g) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- h) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- i) La falta de aseo en el personal que no realice trabajos directos del proceso productivo alimenticio.

2. Se considerarán como **FALTAS GRAVES**:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes.
- b) Falta de dos a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) Entregarse al juego durante la jornada de trabajo.
- d) No comunicar con la antelación debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o al cálculo de Retención del Impuesto de las Personas Físicas (IRPF). La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstáculo a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso,

se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.

j) La no comunicación de pluriempleo en caso de trabajar para dos o más empresas en las que no se incurra en competencia desleal.

k) La utilización de los sistemas informáticos de la empresa y las comunicaciones a Internet para usos particulares. Si se accediese, a través de Internet, a páginas prohibidas por la Ley como por ejemplo, pornografía infantil, la falta será considerada como muy grave.

l) La falta de higiene en los procesos productivos.

m) La falta de aseo e higiene de los trabajadores vinculados directamente a los procesos productivos alimenticios o en las instalaciones dedicadas a estos.

n) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

3. Se considerarán como **FALTAS MUY GRAVES**:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de dos meses.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se

comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja o accidente o enfermedad.

e) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo. En los casos en que existan indicios claros de que el trabajador se encuentra en las situaciones más arriba descritas, vendrá éste obligado a someterse a los oportunos reconocimientos que le serán practicados por el Servicio Médico de Empresa, o en su caso, por el facultativo que la Empresa designe. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a personas no autorizadas de la empresa o extraños a la misma datos de reserva obligatoria.

g) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

i) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.

k) a disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

l) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

m) El acoso sexual de cualquier índole.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se comentan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.

ARTÍCULO 40.- SANCIONES.- Las sanciones que procede imponer en cada caso por las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas LEVES: Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

Por faltas GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días, pérdida del derecho para la elección del turno de vacaciones para el siguiente turno vacacional e inhabilitación por tres años para el ascenso a categoría superior.

Por faltas MUY GRAVES: Suspensión de empleo y sueldos de diez a sesenta días, inhabilitación por plazo no superior a cinco años para pasar a categoría superior, pérdida del derecho a elección del turno de vacaciones y despido.

Sin perjuicio de aquellos casos en los que proceda el despido, las empresas podrán acordarlo, sin que venga obligada a imponer otra sanción en los casos que a continuación se detallan:

a) El abandono de trabajo, entendiéndose por tal el faltar al mismo durante más de cuatro días consecutivos, sin aviso y sin que exista una causa muy grave que lo justifique.

b) La indisciplina o desobediencia cuando ocasione graves daños a la empresa, a los compañeros de trabajo y a la normalidad de la prestación de éste y, aun sin tener estas consecuencias, que se produzca en forma pública y con escándalo para los demás.

c) La embriaguez o toxicomanía habitual, públicamente advertida en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el cumplimiento de sus funciones laborales.

d) El originar reiteradamente riñas o pendencias con los compañeros de trabajo, bastando una sola vez cuando se produzcan lesiones graves, daños en las instalaciones o notoria interrupción del trabajo.

e) La infidelidad a la empresa, revelando datos o secretos de obligada reserva.

f) El ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directivos y el agredir a éstos dentro o fuera del trabajo.

Las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia los abusos de autoridad que pudieran cometerse por sus jefes o mandos intermedios y sometan al inferior a vejación, ofendiendo su dignidad de ser humano.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer las sanciones por faltas leves, graves o muy graves cometidas por sus trabajadores, cumpliendo en todo caso lo establecido por las disposiciones legales vigentes.

Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores, las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves.

ARTÍCULO 41.- CANCELACION DE FALTAS.- Las faltas serán canceladas en los plazos siguientes:

- a) Dos meses para las faltas leves.
- b) Seis meses para las faltas graves.
- c) Doce meses para las faltas muy graves, si éstas no hubieran sido sancionadas con despido.

Será indispensable para la cancelación de las notas desfavorables el buen comportamiento y actuación del sancionado.

ARTÍCULO 42.- PRESCRIPCION DE LAS FALTAS.- La facultad de la empresa para sancionar a los trabajadores prescribirá como sigue:

- a) A los diez días para las faltas leves.
- b) A los veinte días para las faltas graves.
- c) A los sesenta días para las faltas muy graves.

Los plazos anteriormente señalados serán contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO XII – DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 43.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.- Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de la empresa.

ARTÍCULO 44.- DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL O COMITÉ DE EMPRESA.-

La representación de los trabajadores en la empresa tendrá las siguientes competencias:

1 – Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2 – Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

3 – Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria 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.

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

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5 – Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

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

7 – Ser informada de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8 – Conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9 – Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

10 – Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11 – Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12 - Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señaladas anteriormente en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deban emitir los delegados de personal o comité de empresa a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4 y 5, anteriormente señalados, deben elaborarse en el plazo de quince días.

ARTÍCULO 45 – CAPACIDAD Y SIGILO PROFESIONAL.-

Se reconoce a los delegados de personal o comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del comité de empresa y delegados de personal, y éstos en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 – 2 – 3 – 4 y 5 del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa o delegación sindical, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

ARTÍCULO 46.- DEL DELEGADO SINDICAL.-

En aquellas empresas que de conformidad con la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, art. 10, se nombre delegado sindical, que lo será elegido por y entre los afiliados al sindicato que represente y no forme parte del comité de empresa, éste tendrá las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité, así como los siguientes derechos:

1 – Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligado el delegado sindical a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2 – Asistir a las reuniones del comité de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

3 – Ser oído por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

ARTÍCULO 47.- CUOTA SINDICAL.- El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previo conformidad, siempre, de éste.

ARTICULO 48.- CESION DE HORAS RETRIBUIDAS.- A solicitud de la central sindical a la que estén afiliados los trabajadores que componen en cada centro de trabajo el comité de empresa o delegados de personal, y previa conformidad de éstos, la empresa concederá la acumulación de horas retribuidas en uno de sus miembros en los casos siguientes:

a) Para la asistencia a cursos de prevención de riesgos laborales.

b) Para la asistencia a cursos de formación sindical impartida por las centrales sindicales.

c) En caso de formar parte de la mesa negociadora del convenio colectivo, para acudir a las reuniones de la mesa.

ARTÍCULO 49.- FORMACION CONTINUA.- Las partes firmantes de este convenio son conscientes del valor estratégico de la formación continua y de la inversión que supone el capital humano de las empresas, por ello y ante los cambios de ámbito organizativo y productivo en que estamos inmersos, acuerdan promover programas de formación continua que afecten a las empresas del sector vinícola en el ámbito de la Comunidad Navarra.

ARTICULO 50.- COMISION PARITARIA.- Con el fin de resolver las dudas que surjan en la aplicación de este convenio colectivo queda nombrada la Comisión Paritaria –según acta que se anexa- constituida por tres vocales por parte social y otros tres en representación de los empresarios, nombrados de entre quienes han intervenido en las deliberaciones del convenio, que podrán asistir acompañados de un asesor, actuando de secretario el que ambas partes designen,

Las funciones de la comisión paritaria serán:

- Mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio colectivo.
- Interpretación de las normas de este convenio colectivo.
- Seguimiento de los acuerdos adoptados.

La comisión paritaria se reunirá cuantas veces sea solicitada por escrito dirigido a cada una de las partes que constituyen esta comisión paritaria y que fijan su domicilio en el señalado al efecto en el acta de constitución y copia al Tribunal Laboral de Navarra, a los efectos oportunos.

La comisión paritaria, quedará validamente constituida cuando se reúna la mayoría de cada una de las partes – social y empresarial -, siendo válidos los acuerdos adoptados con el voto favorable de dicha mayoría.

Se considerará agotado el trámite previo ante la comisión paritaria si esta no lograra aprobar una decisión o, en todo caso, si transcurridos 15 días naturales desde la recepción de la solicitud, lo que será reflejado en la correspondiente acta de la que será facilitada copia a todos los interesados.

Los acuerdos que alcance la comisión paritaria, se considerarán parte de este convenio colectivo y tendrán la misma eficacia obligatoria. Estos acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

ARTICULO 51 – SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES.- Las partes firmantes de este convenio, se obligan a someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación y cumplimiento de este convenio, tanto a nivel individual

como colectivo, a la COMISION PARITARIA, que podrá someter su decisión al dictamen de la comisión de Arbitraje del Tribunal Laboral de Navarra, obligándose igualmente, de no llegar ésta a una solución, a la mediación del TRIBUNAL DE SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES DE NAVARRA, previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de sus derechos colectivos.

ARTICULO 52.- DE LA IGUALDAD LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES.-

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

A fin de mejorar la situación de las trabajadoras en el sector en cuanto a su acceso al trabajo, detectar y solventar los casos de discriminación, se observarán las siguientes normas:

- Se utilizarán informes estadísticos de la plantilla para detectar posibles casos de discriminación.
- La condición de mujer no será criterio para despidos o supresión de puestos de trabajo.
- Garantizar la no-discriminación de las mujeres en el empleo, así como el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres, teniendo en cuenta solamente sus calificaciones profesionales.

CAPITULO XIII – DISPOSICION DEROGATORIA

DISPOSICION DEROGATORIA UNICA.- El presente convenio anula, dejando sin efecto el anterior convenio colectivo de la industria vinícola,

alcoholera, licorera y sidrera de Navarra, aprobado por la comisión negociadora, según acta de fecha veintisiete de marzo de dos mil nueve.

CAPITULO XIV – DISPOSICION FINAL

DISPOSICION FINAL UNICA.- El presente convenio colectivo, entrará en vigencia con fecha uno de enero de dos mil once, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

TABLA CLASIFICACIÓN PROFRESIONAL

NIVEL	GRUPO TECNICOS	GRUPO ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES	GRUPO PRODUCCION Y SUBALTERNOS	COEFICIENTES
1	<i>DIRECTOR TECNICO</i>	<i>DIRECTOR COMERCIAL</i>		2,50
		<i>DIRECTOR ADMINISTRACION</i>		2
		<i>JEFE DEPARTAMENTO</i>		
2	<i>ENOLOGO</i>	<i>JEFE ADMINISTRACION</i>	<i>ENCARGADO BODEGA</i>	1,75
				1,60
3	<i>ENCARGADO LABORATO</i>	<i>JEFE DE VENTAS</i>		1,50
				1,40
		<i>INSPECTOR DE VENTAS</i>		1,35
4	<i>AYUD. LABORATORIO</i>	<i>OFICIAL 1ª ADMINISTRACION</i>	<i>CAPATAZ BODEGA</i>	1,30
		<i>CORREDOR – VIAJANTE – PROMOTOR VENTAS</i>	<i>ENCARGADO SECCION</i>	1,25
		<i>OFICIAL 2ª ASMINISTRACION</i>	<i>OFICIAL 1ª- CHOFER VENTA</i>	1,20
5			<i>OFICIAL 2ª</i>	1,15
6	<i>AUXILIAR LABORATORIO</i>	<i>AUXILIAR ADMINISTRACION</i>	<i>OFICIAL 3ª PEON ESPECIALIZADO GUARDA //SERENO</i>	1,10
			<i>PEON / PORTERO</i>	1,06
			<i>PERSONAL DE LIMPIEZA</i>	1

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO
INDUSTRIAS VINICOLAS DE NAVARRA AÑO 2011

CATEGORIAS	COEFI- CIENTE	PLUS ASISTENCIA	VIRGEN VIÑAS	SALARIO MES	TOTAL ANUAL	BASE ANTIG.
-------------------	--------------------------	----------------------------	-------------------------	------------------------	------------------------	------------------------

TECNICOS

Director técnico	2,50	207,50	1.135,00	2.186,45	34.235,30	625,11
Enólogo	1,60	132,80	1.135,00	1.399,33	22.319,19	625,11
Encargado laboratorio	1,40	116,20	1.135,00	1.224,41	19.671,17	625,11
Ayudante laboratorio	1,20	99,60	1.135,00	1.049,50	17.023,14	625,11
Auxiliar laboratorio	1,10	91,30	1.135,00	962,04	15.699,13	625,11

ADMINISTRATIVOS

Director administración	2,50	207,50	1.135,00	2.186,45	34.235,30	625,11
Jefe administración	1,75	145,25	1.135,00	1.530,52	24.305,21	625,11
Oficial 1ª	1,30	107,90	1.135,00	1.136,95	18.347,16	625,11
Oficial 2ª	1,20	99,60	1.135,00	1.049,50	17.023,14	625,11
Auxiliar laboratorio	1,10	91,30	1.135,00	962,04	15.699,13	625,11

COMERCIALES

Director comercial	2,50	207,50	1.135,00	2.186,45	34.235,30	625,11
Jefe de zona	2,00	166,00	1.135,00	1.749,16	27.615,24	625,11
Jefe de ventas	1,50	124,50	1.135,00	1.311,87	20.995,18	625,11
Inspector de ventas	1,35	112,05	1.135,00	1.180,68	19.009,16	625,11
Corred/Promot/Viajante	1,25	103,75	1.135,00	1.093,23	17.685,15	625,11

PRODUCCION

Encargado bodega	1,75	145,25	1.135,00	1.530,52	24.305,21	625,11
Capataz	1,30	107,90	1.135,00	1.136,95	18.347,16	625,11
Encargado sección	1,25	103,75	1.135,00	1.093,23	17.685,15	625,11
Chofer ruta / autoventa	1,20	99,60	1.135,00	1.049,50	17.023,14	625,11
Oficial 1ª	1,20	99,60	1.135,00	1.049,50	17.023,14	625,11
Oficial 2ª	1,15	95,45	1.135,00	1.005,77	16.361,14	625,11
Oficial 3ª	1,10	91,30	1.135,00	962,04	15.699,13	625,11
Peón especializado	1,10	91,30	1.135,00	962,04	15.699,13	625,11
Peón	1,06	87,98	1.135,00	927,05	15.169,53	625,11

SUBALTERNOS

Guarda / Sereno	1,10	91,30	1.135,00	962,04	15.699,13	625,11
Portero	1,06	87,98	1.135,00	927,05	15.169,53	625,11
Personal limpieza	1,00	83,00	1.135,00	874,58	14.375,12	625,11