

Convenio colectivo provincial para as industrias e comercio vitivinícolas de Pontevedra (Anos 2004-2006)¹

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio obriga a todas as empresas e traballadores da provincia de Pontevedra que teñan como actividade principal o comercio e elaboración de viños e licores.

No non previsto neste convenio será de aplicación a ordenanza laboral para as industrias vitivinícolas, aprobada por Resolución do 29 de abril de 1996, pola Dirección Xeral de Traballo do Ministerio de traballo e Seguridade Social.

Por outra banda, este convenio afecta ás empresas que se dediquen dunha forma exclusiva á actividade do comercio vinícola, que se regulará pola ordenanza laboral do comercio.

Durante a vixencia deste convenio, no caso de negociarse un de ámbito autonómico para Galicia, os traballadores afectados por este poderán acollerse ao de entidade superior.

Artigo 2º.-Vixencia e prórrogas.

Este convenio entrará en vigor o día da súa publicación no BOP, se ben os seus efectos económicos se retrotraerán ao primeiro de xaneiro do ano 2004. Farase efectivo aos 10 días da súa sinatura.

A súa duración será de tres anos, contados desde o día 1 de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro de 2006, prorrogándose tacitamente de ano en ano ata a entrada en vigor do seguinte, se non media denuncia das partes cunha antelación de tres meses polo menos, ao remate da súa vixencia. Esta denuncia deberá facerse por escrito dirixido á outra parte afectada polo convenio.

Artigo 3º.-Condicións máis beneficiosas.

Todas as melloras contidas neste convenio estableceranse co carácter de mínimas. Os pactos ou situacións actualmente existentes en calquera empresa, que impliquen condicións máis beneficiosas respecto ás acordadas neste convenio, serán respectadas ad personam.

Artigo 4º.-Xornada de traballo.

A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de 40 horas semanais, sendo en todo caso repartida de luns a venres. En ningún caso superará as 1.784 horas anuais de traballo efectivo.

Artigo 5º.-Horas extraordinarias.

Estas serán as mínimas e imprescindibles e para atender necesidades urxentes e inaprazables, necesitándose, en cada caso, a perceptiva autorización laboral; igualmente respectaranse os límites legais establecidos. Estas horas terán que ser negociadas pola empresa co persoal ou, de ser o caso, co comité de empresa ou delegados de persoal.

Artigo 6º.-Licenzas e permisos.

O traballador, avisando coa posible antelación e xustificando adecuadamente, poderá faltar ou ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos seguintes motivos e durante o tempo mínimo que a continuación se expón:

- a) Matrimonio: 15 días naturais.
- b) Intervención cirúrxica do cónxuxe, dos pais, dun ou outro cónxuxe e fillos: 5 días naturais.
- c) Parto da muller: 5 días naturais.
- d) Morte do cónxuxe, fillo, pai ou nai dun ou outro cónxuxe, netos, avós ou irmáns: durante 2 días, que poderán ampliarse ata 3 máis, cando o traballador necesite realizar un desprazamento para o efecto.

¹ Publicado no DOG núm. 143, do 26 de xullo de 2004.

e) Morte do tío ou cuñado: 1 día.

f) Enfermidade grave do cónxuxe, fillo, pai ou nai dun ou outro cónxuxe, netos, avós ou irmáns: durante 2 días, que poderán ampliarse ata 3 máis, cando o traballador necesite realizar un desprazamento para o efecto.

g) Necesidade de atender asuntos propios que non admitan demora: de 1 a 5 días, outorgándose a licenza demostrada da súa necesidade.

h) Cumprimento dun deber de carácter público: polo tempo necesario e preciso.

Artigo 7º.-Excedencias.

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase polas designacións ou elección para un cargo

público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

2. O traballador cun mínimo dun ano de antigüidade na empresa ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en excedencia voluntaria por un prazo non menor de dous anos e non maior de cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreran catro anos desde o remate da excedencia anterior.

3. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia, non superior a tres anos, para atender a cada fillo, natural ou adoptivo, contado desde a data de nacemento deste. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, se é o caso, porá fin ao que se estivese a gozar. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

Durante o primeiro ano a partir do comezo de cada situación de excedencia, o traballador terá dereito á reserva do seu posto de traballo e a que o devandito período sexa computado para efectos de antigüidade. Unha vez rematado este, e ata o remate do período de excedencia, aplicaráselle, agás convenio colectivo ou individual en contrario, as normas que regulan a excedencia voluntaria.

4. Así mesmo, poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o seu cargo representativo.

5. O traballador excedente só conserva un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou semellante categoría á súa que houbese ou se producisen na empresa.

6. A situación de excedencia poderá estenderse a outros supostos colectivamente acordados, co réxime e os efectos que alí se presupoñan.

Artigo 8º.-Gratificacións extraordinarias.

Todo o persoal afectado por este convenio terá dereito ás gratificacións extraordinarias de xullo e Nadal, cun importe, cada unha delas, equivalente a unha mensualidade do salario base máis antigüidade.

Ao persoal que ingrese ou cesamento no transcurso dun ano, aboaráselle estas gratificacións rateando o seu importe en relación co tempo de permanencia na empresa, polo cal a fracción de mes se computará como mes completo.

Todo sen prexuízo da paga extraordinaria que, en concepto de participación de beneficios, corresponda a todo o persoal dunha actividade que se regula pola ordenanza laboral do comercio.

Artigo 9º.-Condicións económicas.

Os salarios base serán os establecidos na táboa salarial anexa, e terán a súa aplicación desde o 1 de xaneiro de 2004 ao 31 de decembro de 2004, experimentando un incremento salarial do 2,5%. Unha vez coñecido o IPC real do ano 2004, se este non se corresponde co IPC previsto polo Goberno (2%), a diferenza que exceda da dita porcentaxe percibirase con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro.

Para o ano 2005 o incremento salarial será do IPC previsto máis o 1% e para o 2006 será o IPC previsto máis o 1,5%. Para ambos os dous anos acórdase unha

revisión salarial ao remate de cada ano, nos mesmos termos que rexen para o primeiro ano de vixencia.

Artigo 10º.-Antigüidade.

En concepto de antigüidade establécense trienios do 8% do salario vixente en cada momento e para cada categoría, non podendo superar a acumulación de incrementos por este concepto o 60%, como máximo, os 25 ou máis anos.

Artigo 11º.-Vacacións.

O período anual será de 30 días naturais, que se gozarán en dous períodos de 15 días naturais. Un dos ditos períodos gozarse entre o 1 de maio e o 30 de setembro e o outro no resto do ano. Todo coa excepción de que en cada empresa, empresario e traballadores cheguen a outros acordos sobre fixación das vacacións.

O importe das vacacións deberá pagarse antes de comezar o seu disfrute e sobre a base do salario real.

A todo o persoal que antes ou durante o período de vacacións estea en situación de incapacidade laboral transitoria e non por accidente, estas suspenderanse ata que o traballador sexa dado de alta novamente, co cal terá dereito ao seu disfrute ou á parte pendente.

Artigo 12º.-Complemento asistencial.

No caso de incapacidade laboral transitoria, derivada de enfermidade profesional ou accidente laboral, a empresa completará o 100% do salario do traballador, a prestación correspondente á Seguridade Social, durante un máximo de 12 meses.

Artigo 13º.-Axudas de custo.

A contía das axudas de custo será a seguinte:

Medía axuda de custo: 16,91 euros.

Axuda de custo completa: 32 euros.

Terán dereito a elas quen, mediante orde expresa do empresario ou persoa que o represente, se vexan obrigados a realizar asuntos ou traballos de carácter profesional por conta e baixo dependencia da empresa, con desprazamentos a lugares distantes do centro de traballo que lles imposibiliten o seu regreso ou sexa preciso efectuar comidas fóra do seu propio domicilio ou teñan necesidade de desprazarse a localidades onde tamén a misión encomendada exixa unha permanencia que lles obrigue a tomar aloxamento.

Artigo 14º.-Complemento de incapacidade.

Todo traballador que teña algún fillo discapacitado físico ou psíquico, percibirá a contía de 57,79 euros mensuais por cada fillo que se atope nesta situación.

Artigo 15º.-Festividade da patrona.

Establécese como festa do patrón, co carácter de aboable e non recuperable, o día da festividade da Nosa Señora das Viñas, que se celebrará o día 10 de setembro, sendo gratificado o persoal en 165 euros o primeiro ano, 180 o segundo e 200 o terceiro ano.

Artigo 16º.-Complemento de locomoción.

En compensación dos gastos de locomoción que ten que facer o traballador para chegar ao seu centro de traballo, aboará a cada un deles ao seu servizo, a cantidade de 6,27 euros por día efectivamente traballado.

Artigo 17º.-Categorías.

Os chóferes que conduzan camións de máis de 3.500 quilos equipáranse a oficial de primeira; os que con

duzan camións ata 3.500 quilos terán a consideración de oficial de segunda.

Artigo 18º.-Roupa de traballo.

As empresas estarán obrigadas a facilitar aos seus traballadores un mínimo de dúas pezas de roupa de traballo por ano. Aos chóferes e repartidores facilitaráselles uniformes de traballo acondicionados ás temperaturas de verán e inverno, así como roupas de auga.

Para o persoal de fábrica ou bodega, a empresa facilitará o calzado regulamentario determinado polas normas de seguridade, que se repoñerá segundo as necesidades, así como guantes de seguridade.

Artigo 19º.-Retirada do carné de conducir e multas.

No caso da retirada do permiso de conducir pola autoridade competente, a empresa facilitará ao traballador un posto de traballo idóneo de acordo coa súa categoría profesional, sen que con iso diminúa o seu salario. As multas imputables ao traballador serán aboadas por este; no caso contrario, pagaraas a empresa. Esta tamén se fará responsable das multas orixinadas por exceso de carga, mal aparcamento no caso de carga e descarga e excesivos viaxeiros que teñan a condición de ser persoal ao servizo da empresa.

Artigo 20º.-Seguro de accidentes.

A empresa contratará un seguro de accidentes que, no caso de morte, lles asegure aos familiares dos traballadores afectados unha indemnización de 15.717 euros, e no caso de incapacidade total ou absoluta de 27.383 euros.

Artigo 21º.-Xubilacións.

Establécese un premio de xubilación de 1.143 euros para o traballador e traballadora que se xubile entre os 60 e 65 anos, e leve máis de 20 de antigüidade na empresa.

Artigo 22º.-Comisión paritaria.

Para o cumprimento do establecido neste convenio, créase unha comisión paritaria, con facultades de interpretación, conciliación e arbitraje.

Artigo 23º.-Persoal de comercio.

Todo persoal que preste os seus servizos en actividades do comercio exclusivamente, estará regulado pola ordenanza laboral do comercio, actualizada o 4 de xuño de 1975, naqueles conceptos que esta ordenanza preceptúe condicións laborais de calquera tipo, superiores ás contidas no texto deste convenio.

Artigo 24º.-Adhesión ao AGA.

As empresas afectadas por este convenio, ante discrepancias xurídicas de interpretación de cada un dos artigos, someteranse ao procedemento de arbitraje do AGA.

Artigo 25º.-Partes asinantes.

Son partes asinantes deste convenio, pola representación social, a Confederación Intersindical Galega (CIG), a Unión Xeral de Traballadores (UGT) e Comisións Obreiras (CC.OO.), en representación dos empresarios, a Asociación Patronal Vitivinícola e do Comercio de Viños da provincia de Pontevedra.

Disposición adicional

Contratos de duración determinada.

Estes contratos non poderán ter unha duración superior a doce meses, e pasado ese prazo, e sen necesidade de ningunha denuncia, o produtor converterase automaticamente en fixo, salvo nos casos de reserva de praza por enfermidade ou deber inescusable de carácter público.

Táboa salarial ano 2004

Grupo A. Técnicos titulados	
a) Con título superior	691 €
b) Con título inferior	662,25 €
Técnicos non titulados	
a) Encargado xeral de bodega ou fábrica	635 €
b) Encargado de laboratorio	609,35 €
c) Axudante de laboratorio	584 €
d) Auxiliar	584 €
Grupo B. Administrativos	
a) Xefe de primeira	662,25 €
b) Xefe de segunda	635 €
c) Oficial de primeira	609,39 €
d) Oficial de segunda	584 €
e) Auxiliar	574,50 €
f) De 1º ano	507,82A
g) De 2º ano	522,64 €
Grupo C	
a) Cobrador	574,50 €
b) Almaceneiro	574,50 €
c) Pesador ou basculeiro	574,50 €
d) Telefonista	574,50 €

e) Persoal de limpeza	574,50 €
Grupo D. Obreiros	
a) Encargado de cuadrilla	584 €
b) Oficial de primeira	609,39 €
c) Oficial de segunda	584 €
d) Peón	574,50 €