

SEDE CENTRAL

VALÈNCIA

Arquitecto Mora, 7-4º piso • 46010
T. 96 388 41 10 • F. 96 393 20 62
fica@pv.ugt.org • www.ugt-ficapv.org

Horario:

De Lunes a Jueves:
Mañanas de 8:30 a 14:00
Tardes de 16:30 a 20:00
Viernes: de 8:30 a 14:00

Síguenos en:

 Ugt-Fica PV

 @UgtFicaPV

COMARQUES DEL NORD:

CASTELLÓ / CASTELLÓN. Plz. de las Aulas, 5
12001 · Tel. 96 423 98 82 · Fax 96 422 61 08

L'ALCALATÉN

ALCORA. Enrique Granjel, 46
12110 · Tel. 96 436 09 59 · Fax 96 436 09 59

EL BAIX MAESTRAT

VINARÒS. Plz. Jovellar, 16
12500 · Tel. 96 445 54 51 · Fax 964454300

LA PLANA ALTA

CASTELLÓ / CASTELLÓN. Plz. de las Aulas, 5
12001 · Tel. 96 423 98 82 · Fax 96 422 61 08

ELS PORTS

MORELLA. San Nicolás, 2
12300 · Tel. 96 416 07 13 · Fax 96 416 07 13

L'ALT MAESTRAT

VILAFRANCA / VILAFRANCA DEL CID.
Avda. Llosar, 21 · 12150
Tel. 96 444 15 96 · Fax 96 444 15 96

LA PLANA BAIXA

ONDA. Avda. País Valencià, 18
12200 · Tel. 96 460 14 58 · Fax 96 460 14 58

LA VALL D'UIXÓ. Jaume I, 1

12600 · Tel. 96 466 19 97 · Fax 96 466 19 97

VILA-REAL. Pedro III, 4

12540 · Tel. 96 450 65 80 · Fax 96 453 49 74

EL ALTO PALANCIA / L'ALT PALÀNCIA

SEGORBE / SOGORB. Avda. José Escrig, 33
12400 · Tel. 96 471 26 24 · Fax 96 471 26 24

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, LICORERAS Y ALCOHOLICAS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN 2018-2021

ÍNDICE

CAPÍTULO PRIMERO. Extensión y vigencia.

Art.1º. Ámbito funcional territorial y personal	5
Art.2º. Ámbito temporal	5

CAPÍTULO SEGUNDO. Garantías personales y absorciones.

Art. 3º. Movilidad funcional	5
Art. 4º. Garantías personales y absorciones.....	6

CAPÍTULO TERCERO. Contratación

Art. 5º.- Contratación	6
------------------------------	---

CAPITULO CUARTO. Preaviso por extinción de contratos. Ceses.

Art. 6º. Preaviso por extinción de contratos	6
Art. 7º. Cese.....	7

CAPITULO QUINTO. Retribuciones.

Art. 8º. Tablas salariales	7
Art. 9º. Incremento salarial.....	7
Art. 10º. Antigüedad.....	8
Art. 11º. Gratificaciones Extraordinarias	8
Art. 12º. Dietas	8
Art. 13º. Suspensión Temporal del Permiso de conducir	9
Art. 14º. Prendas de Trabajo	9
Art. 15º. Prestación en caso de enfermedad	9

CAPITULO SEXTO. Jornada, Vacaciones, Licencias y Excedencias.

Art. 16º. Jornada	10
Art. 17º. Vacaciones	10
Art. 18º. Licencias	10
Art. 19º. Excedencias.....	11

CAPITULO SÉPTIMO. Representación de los trabajadores.

Art. 20º. Representación de los trabajadores	12
--	----

CAPITULO OCTAVO. Régimen disciplinario

Art. 21°. Principios de ordenación	12
Art. 22°. Faltas leves	13
Art. 23°. Faltas graves.....	13
Art. 24°. Faltas muy graves.....	15
Art. 25°. Sanciones	16

CAPITULO NOVENO. Procedimiento de solución de conflictos.

Art. 26°. Procedimiento de solución de conflictos.....	16
Art. 27°. Comisión Paritaria.....	17

CAPITULO DECIMO. Prevención de riesgos laborales.

Art. 28°. Prevención de riesgos laborales.....	18
Art. 29°. Igualdad	18

CAPITULO DECIMOPRIMERO. Disposiciones variadas.

Art. 30°. Seguro Accidente	19
Art. 31°. Normativa vigente.....	19
Art. 32°. Representación y partes negociadoras	19

Disposiciones finales	19
------------------------------------	----

ANEXO I	22
ANEXO II	23

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, LICORERAS Y ALCOHOLICAS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN 2018-2021.

CAPÍTULO PRIMERO. Extensión y vigencia.

Artículo 1º. Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo Laboral afecta a todas las empresas vinícolas y licoreras intervinientes en la fase de producción y/o envasado en cuanto a sus centros de trabajo situados en la provincia de Castellón y a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta y dependencias de dichas empresas.

Artículo 2º. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de 4 años y entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2018 su vigencia durará hasta 31 de diciembre de 2021. Su denuncia ser automática a la fecha de finalización del mismo sin necesidad de comunicación por las partes. En tanto no se firme ningún convenio sucesivo, el presente convenio continuará vigente en todo su articulado.

CAPÍTULO SEGUNDO. Garantías personales y absorciones.

Artículo 3º. Movilidad funcional.

1.- Este Convenio respeta las situaciones personales de los trabajadores que fueran más beneficiosas que las establecidas en el mismo.

2.- Movilidad funcional en el seno de la empresa: Tendrá el límite del respeto a los derechos profesionales y económicos del trabajador. No obstante, las empresas no podrán utilizar la movilidad funcional para encubrir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ni como represalias contra los representantes de los trabajadores.

3.- Funciones de inferior grupo profesional: Los trabajadores que realicen funciones de inferior grupo profesional a la que realmente tengan reconocida lo harán por el tiempo imprescindible y percibirán las retribuciones correspondientes al grupo profesional superior.

4.- Funciones de superior grupo profesional: Los trabajadores que realicen funciones de superior grupo profesional a la que legalmente tengan reconocidas percibirán, mientras subsista dicha situación, las retribuciones correspondientes a grupo profesional que realmente estén desempeñando.

Artículo 4º. Garantías personales y absorciones.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas global y anualmente. Dichas condiciones serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rijan por Imperativo legal, pacto o cualquier otro concepto. También serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales.

CAPÍTULO TERCERO. Contratación

Artículo 5º. Contratación.

Los distintos contratos que se realicen en la empresa, previamente deberán ser visados por el Delegado de Personal o Comité de Empresa. Una vez visado y registrado en la Oficina de Empleo se entregará una copia del contrato al trabajador.

El contrato eventual por circunstancias de la producción, podrá tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses. Periodo de prueba: será de seis meses para los Técnicos Titulados y de tres meses para el resto de personal.

CAPÍTULO CUARTO Preaviso por extinción de contratos, Ceses.

Artículo 6º. Preaviso por extinción de contratos.

a) El empresario se obliga a preavisar por escrito al trabajador la finalización de su contrato de duración determinada, y en su caso la

prórroga del mismo, excepción hecha de los contratos de interinidad, en los plazos de tiempo que a continuación se indican:

– 15 días, en los contratos de duración igual o superior a seis meses.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al trabajador a exigir una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

Artículo 7º. Cese.

El personal que desee causar baja al servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito, al menos con una antelación de:

a) Directivos tres meses.

b) Personal técnico y mandos intermedios mes y medio.

a) Aprendiz y Peón quince días.

b) Resto de personal, un mes.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos dará derecho al empresario a una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Tal indemnización podrá detrarse de la liquidación por saldo y finiquito.

CAPÍTULO QUINTO. Retribuciones.

Artículo 8º. Tablas salariales.

Se acompañante las tablas salariales para 2018, 2019, 2020 y 2021. En cuanto a los salarios de 2018, las diferencias existentes hasta la publicación del presente deberán ser abonadas en el plazo de un mes contados a partir del día siguiente a dicha publicación.

Artículo 9º. Incremento salarial.

El incremento pactado es el previsto en las tablas salarias adjuntas.

Para el caso de que la variación del IPC general nacional anual en alguno de los años descritos superase el 2,49%, se deberán revisar los salarios abonados para dicho periodo en un porcentaje sobre la diferencia entre la variación de IPC sufrida y las siguientes magnitudes:

- 2019: 50% de la diferencia entre la variación de IPC sufrida y el 1,30%.
- 2020: 50% de la diferencia entre la variación de IPC sufrida y el 1,40%.
- 2021: 75% de la diferencia entre la variación de IPC sufrida y el 1,50%.

A efectos de calcular y aplicar dicho incremento deberá reunirse la comisión paritaria y elaborar unas nuevas tablas salariales de dicho ejercicio que deberán ser abonadas en el plazo de un mes desde su publicación.

Artículo 10º. Antigüedad.

1. Desde el 1 de enero de 2009 quedó suprimido y congelado el complemento personal que existía con la denominación de antigüedad.
2. El referido complemento salarial se refleja en los recibos de salarios con la denominación de “Antigüedad Consolidada”.
3. El importe contemplado en el punto anterior quedará consolidado como un complemento salarial "ad personam".

Este complemento retribuido tendrá una duración indefinida y se abonará en las pagas extraordinarias de verano y navidad.

Artículo 11º. Gratificaciones Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de verano y Navidad serán de 30 días cada una, del salario Convenio más antigüedad, y serán efectivas el 30 de junio y el 22 de diciembre respectivamente. Su cálculo será anual.

Los trabajadores percibirán, además, dos pagas extraordinarias “ad personam” una el 1 de mayo y otra 1 de septiembre por un Importe según consta en la tabla salarial adjunta

No obstante, y previo acuerdo individual con los trabajadores afectados podrán prorratearse mensualmente todas o algunas de estas gratificaciones.

Artículo 12º. Dietas.

Con objeto de compensar los gastos que tengan que realizar los trabajadores por motivos de desplazamientos, ordenados por las empresas; éstas abonarán cuantos gastos se encuentren autorizados previamente y se justifiquen posteriormente.

Artículo 13º. Suspensión Temporal del Permiso de conducir.

A los conductores de reparto y viajeros a quienes con ocasión de su trabajo se vieran sancionados por la autoridad competente con la retirada temporal de su permiso de conducir por causas imputables a la empresa (excesos de carga, mal estado de los vehículos, falta de revisión de la ITV) serán acoplados a otro trabajo durante el tiempo que dure la sanción, durante el cual cobrarán el salario base más la antigüedad que vienen percibiendo

Si la retirada del permiso de conducir se debiera exclusivamente a la actuación de los conductores y viajeros (conducción bajo los efectos de drogas o alcohol, exceso de velocidad, conducción temeraria, infracción de las normas de tráfico, etc.), no existirá ninguna responsabilidad por parte de la empresa, y el trabajador será sancionado en función de la gravedad de la falta

Artículo 14º. Prendas de Trabajo.

Los trabajadores, que por razón del puesto de trabajo que desempeñan tuvieren que utilizar algún tipo de vestuario laboral especial, dispondrán de dos prendas facilitadas gratuitamente por la empresa, de forma que se pueda alternar el uso de las mismas. Las prendas en mal estado serán sustituidas por otras nuevas previa presentación de las deterioradas. Será obligado el uso por parte de los trabajadores y exclusivamente durante la jornada de Trabajo.

Artículo 15º. Prestación en caso de enfermedad.

Al personal de las empresas afectadas por el presente convenio, en caso de enfermedad por incapacidad temporal a partir del sexto día se le complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta un 90% de la base reguladora de cotización con un plazo máximo de 70 días.

Los empleados incluidos en este artículo están obligados, salvo imposibilidad manifiesta, a presentar a la empresa, la baja de la incapacidad temporal dentro de las 48 horas siguientes.

En caso de accidente de trabajo, las empresas abonarán el 100 de la base reguladora de cotización, a partir del día siguiente, con un plazo máximo de 180 días.

CAPÍTULO SEXTO.

Jornada, Vacaciones, Licencias y Excedencias.

Artículo 16º. Jornada.

La jornada de trabajo será 1.792 horas anuales, efectivas de trabajo de lunes a viernes.

Las empresas que por su actividad necesiten realizar trabajos en sábados, domingos y días festivos, podrán distribuir la jornada laboral incluyendo estos días previo acuerdo con los representantes de los trabajadores o en su defecto con las asociaciones sindicales firmantes del presente convenio.

Asimismo, las empresas podrán distribuir durante el año las horas de jornada diaria en función de sus necesidades organizativas y productivas.

En este supuesto la jornada máxima diaria será de 9 horas, si bien se podrá establecer otra distribución del tiempo de trabajo diario mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores

Artículo 17º. Vacaciones.

El periodo anual de vacaciones tendrá una duración de veintidós (22) días laborables (efectivas) para todo el personal. Se disfrutarán en las fechas que se fijen en común acuerdo, empresas y trabajadores, siempre supeditadas a las exigencias de trabajo que tengan las empresas.

Las vacaciones se negociarán de la manera que el trabajador conozca al menos con 2 meses de antelación la fecha de su disfrute.

Artículo 18º. Licencias.

Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) 20 días naturales y consecutivos en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturales y consecutivos en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave (hospitalización) o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 5 días.
- c) 2 días naturales y consecutivos por traslado de domicilio habitual.

d) Por tiempo indispensable para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público; igualmente por concurrencia a exámenes el tiempo indispensable para la realización de los mismos.

e) El tiempo necesario para la consulta del médico de familia Seguridad Social o médico especialista de la Seguridad Social.

f) 2 días por asuntos propios. Los días serán jornadas completas y no se podrán solapar como vacaciones o instrumentar para tomar puentes. Se tendrán que solicitar con una antelación mínima de 4 días y ser autorizados por la empresa. La empresa se podrá negar por razones de demanda o productivas.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, una hora y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.

h) Hasta 19 horas anuales para acompañar al cónyuge o familiar, dentro del primer grado de consanguinidad, a tratamientos oncológicos, administrada en centro hospitalario o ambulatorio. La necesidad de acompañar al enfermo deberá ser certificada por el médico responsable del tratamiento.

Estas licencias serán retribuidas según el salario base de convenio más antigüedad, a excepción de las recogidas bajo las letras a y b, que lo serán a salario real, siendo necesaria la acreditación documental del hecho causante con carácter previo, siempre que fuera posible.

Para el disfrute de las licencias, estas deberán ser previamente debidamente justificadas, no adquiriéndose el derecho en el caso de no cumplir este requisito

Las licencias contempladas en el presente artículo se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas, al amparo de la Ley 12/2001 de la Generalidad Valenciana, en el registro administrativo de uniones de hecho de la Comunidad Valenciana. Con carácter previo a la disposición de la licencia deberá constar en la empresa copia certificada del registro.

Artículo 19º. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

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 periodo 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.

CAPÍTULO SÉPTIMO.

Representación de los trabajadores.

Artículo 20º. Representación de los trabajadores

El crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, será para cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal el que establezca el Estatuto de los Trabajadores en cada momento.

Los Delegados de Personal, así como los miembros del Comité de Empresa podrán acumular en uno o varios de sus miembros dicho crédito horario sin rebasar el máximo total de las horas.

Los trabajadores podrán celebrar en el centro de trabajo asambleas, fuera de la jornada laboral, avisando al empresario con 48 horas de antelación.

En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos podrán insertar comunicaciones.

CAPÍTULO OCTAVO.

Régimen disciplinario

Artículo 21º. Principios de ordenación.

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 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 será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 22º. Faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo tres ocasiones en un mes natural o menos de tres si la ausencia total mensual es superior a 20 minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen la imagen de la empresa, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) El uso de dispositivos móviles durante la jornada de trabajo para fines particulares.

Artículo 23º. Faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones durante un mes natural.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de prevención de riesgos laborales y seguridad alimentaria, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se pudieran derivar perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de daños producidos en los activos de la empresa, tanto del propio sujeto causante como de cualquier otro trabajador que lo haya detectado, siempre que no afecte a la seguridad laboral o conlleve grave perjuicio en cuyo caso sería catalogada como muy grave. Se entenderá que existe grave perjuicio cuando se produzca una parada productiva, administrativa, técnica o comercial de más de tres horas.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y en general, bienes de la empresa, para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

n) Las derivadas de lo establecido en los apartados d) y e) del artículo 22 del presente capítulo.

ñ) La reincidencia en la comisión de dos faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un periodo de tres meses.

Artículo 24º. Faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de cinco ocasiones durante un mes natural.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

c) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación artificiosa de la baja por enfermedad o accidente.

d) El quebrantamiento o violación de información de obligada reserva

e) Consumir o estar bajo los efectos del alcohol u otras drogas dentro del horario de trabajo. Del mismo modo revestirá idéntica gravedad, negarse al sometimiento a pruebas de detección de este tipo de sustancias siempre que el puesto de trabajo implique riesgo para la integridad física del propio trabajador o terceros y, además, existieran síntomas externos de dicho consumo. Dicha pruebas deberán realizarse a cargo de la empresa y en centro médico homologado, pudiendo además ser acompañado el empleado del representante de los trabajadores o, en caso de ausencia de este, por el trabajador de mayor antigüedad que esté presente en el momento de los hechos en el centro de trabajo.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

h) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

j) El acoso sexual.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

l) La reincidencia o reiteración en la Comisión de faltas graves aun de distinta naturaleza, durante un periodo de quince meses.

m) Las derivadas de lo establecido en los apartados d) y e) del artículo 22 y el f), g) del 23.

Artículo 25º. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la Comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve, amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

CAPITULO NOVENO.

Artículo 26º. Procedimiento de solución de conflictos.

En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, las partes se comprometen, una vez agotados todos los cauces de negociación y solución a nivel de empresa, a elevar a la Comisión Paritaria el problema planteado, que deberá afectar, en todo caso, a un colectivo de trabajadores.

La interpretación de la Comisión Paritaria deberá ser solicitada por cualquier Empresa u Organización afectos por el Convenio, mediante escrito dirigido al domicilio de la Comisión, la que enviará una copia a cada una de las Centrales Obreras y Confederaciones.

La Comisión Paritaria resolverá en el plazo de quince días hábiles siendo sus resoluciones vinculantes, y por tanto, ejecutivas.

Asimismo, la Comisión Paritaria, previa sumisión expresa a su decisión de las partes, podrá realizar arbitraje en los conflictos individuales entre empresas y trabajadores. El arbitraje deberá ser solicitado conjuntamente por las partes en conflicto, mediante escrito en el que se pongan de manifiesto los puntos o extremos sometidos al arbitraje.

Dicho escrito deberá ser entregado en el domicilio de la Comisión Paritaria con remisión de copia a cada una de las Centrales Obreras y Confederación.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) o norma que lo sustituya, así como, en su caso, al reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en los ámbitos territorial y funcional que representan.

Artículo 27º. Comisión Paritaria.

De acuerdo con lo dispuesto en la legislación Vigente y en el artículo anterior, se establece para el cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente Convenio y decisión de los arbitrajes en conflictos que le sean sometidos, una Comisión Paritaria, cuya composición y funcionamiento se regirá por las siguientes normas:

A. Estará compuesta por dos representantes de la parte empresarial y dos de la social. Asimismo, podrán formar parte de la Comisión Paritaria asesores designados por las respectivas representaciones empresariales y sindicales firmantes, con voz, pero sin voto.

B. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención, de conformidad con el artículo anterior.

Tendrá su domicilio en FICA-UGT, Plaza de las Aulas, 5, quinta planta (aduran@pv.ugt.org, teléfono 607202137) la que se obliga a convocar las reuniones y a trasladar al resto las peticiones que motiven las mismas y las comunicaciones y notificaciones que, en su caso presenten a la Dirección General de Trabajo.

C. La Comisión Paritaria quedará válidamente constituida cuando asistan a la reunión al menos la mitad de los representantes de empresarios y trabajadores, respectivamente, adaptándose los acuerdos por mayoría simple de los votos, dentro de cada representación.

CAPITULO DECIMO.

Prevención de riesgos laborales, Igualdad.

Artículo 28º. Prevención de riesgos laborales.

Las Empresas tienen la obligación anualmente de practicar reconocimiento médico a los trabajadores de sus respectivas plantillas, debiendo facilitar a su personal la asistencia a los mismos sin pérdida de retribución.

Se crea en los centros de trabajo el Delegado de Prevención de Riesgos Laborales cuyas competencias serán:

- a) Ser informados por el empresario de los riesgos, resultado de las evaluaciones ambientales del conjunto del centro de trabajo. Dicha Información deberá ser por escrito,
- b) Inspeccionar libremente los puestos de trabajo, requiriendo a este respecto las opiniones y observaciones de los trabajadores.
- c) Controlar y conocer colegiadamente las actividades de los servicios de prevención tanto médico, como técnicos y de seguridad, con que cuente la empresa.
- d) Solicitar la paralización de las actividades cuando se precise la existencia de riesgo grave e inminente.

El Delegado de Prevención tendrá los mismos derechos, garantías y competencias que los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa, así como cuantos derechos y obligaciones contempla la ley 31/95 de prevención de riesgos laborales.

Las trabajadoras, tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo durante el embarazo o lactancia, cuando las condiciones puedan afectar a la madre y/o al feto, en los términos establecidos en la normativa laboral de aplicación.

Artículo 29º. Igualdad.

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y de conformidad con lo establecido en el artículo 85,2 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo de 1995, Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

CAPITULO DECIMOPRIMERO.

Disposiciones varias.

Artículo 30º. Seguro Accidente.

Sin perjuicio de las normas generales de la Seguridad Social, todas las empresas a las que afecta el presente Convenio, se obligan a formalizar en el plazo máximo de seis meses desde la publicación de este Convenio una póliza de seguro individual y accidentes para la mejora de las prestaciones en el supuesto de fallecimiento o incapacidad permanente en cualquier de sus grados, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y cuyas cuantías a percibir por el trabajador o sus herederos serán de 22.000 euros en caso de fallecimiento y 22.000 euros para el supuesto de incapacidad permanente.

Dichas pólizas serán de aplicación a la totalidad de la plantilla de la empresa. Las empresas que no cumplan lo pactado en este artículo responderán personalmente de las referidas cantidades.

Artículo 31º. Normativa vigente.

Ambas partes manifiestan de común acuerdo que, para todas aquellas materias no estipuladas en el presente Convenio, se estará a lo que dispone la Ordenanza Laboral publicada en el BOE n.129 de fecha 28/05/1996, y a toda la normativa vigente en cada momento

Artículo 32º. Representación y partes negociadoras.

El presente Convenio ha sido concertado entre la representación de las empresas del sector provincial y las Central Sindical UGT- FICA de Castellón, habiéndose reconocido recíprocamente como partes legitimadas e interlocutores válidos.

DISPOSICIONES FINALES.

El presente artículo rige como contenido mínimo previsto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores para aquellas empresas que siéndoles de aplicación el presente convenio prevean condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial previsto en el mismo:

A) Los incrementos o tablas salariales paladas en el presente convenio podrán no ser de necesaria u obligada aplicación (según lo dispuesto en el Art. 82 del Estatuto de los trabajadores), para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehaciente mente las

causas por las que el referido aumento pone en peligro la viabilidad de la empresa, en función de situación de déficit o pérdidas o en las previsiones del ejercicio actual.

B) Para poder acogerse a lo previsto en el apartado anterior, la empresa en el plazo de 1 mes a la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón, deberá notificar por escrito su deseo de hacer uso de este derecho a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto a la Comisión Paritaria del Convenio, acompañando a este escrito la documentación precisa (cuentas anuales de los dos últimos ejercicios y previsiones de futuro), que justifique un tratamiento diferenciado de los incrementos salariales.

C) Efectuada la notificación, si en el plazo de quince días no hubiera acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se dará traslado del expediente a la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo máximo de diez días.

D) Si en la Comisión Paritaria no se llegase a acuerdo, las partes se someterán al sistema de arbitraje previsto por la Comisión de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana para que dictamine al efecto.

E) En el supuesto de acordarse, o en su caso arbitrase, la inaplicación total o parcial de los aumentos salariales pactados en este convenio, ésta tendrá como máximo una vigencia de un año. Transcurrido dicho plazo, la reincorporación a las condiciones salariales pactadas será automática. En el caso de persistir la situación económica de déficit o pérdidas en la empresa, se realizará de nuevo la revisión según el presente artículo.

F) Los representantes legales de los trabajadores, sus asesores, o en su caso los miembros de la Comisión Paritaria, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los apartados anteriores, observando respeto de todo ello, sigilo profesional.

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por las siguientes partes.

Por la parte empresarial:

Víctor Bellmunt Casanova, en representación de Associació Vitivinícola de Castelló (IGP Castelló).

D Joaquín Jordán Vidal, representante de Bodegas y Destilerías Vidal, SL, asociada de la IGP de Castelló.

Por la parte social: Sindicato UGT-FICA.:

D. Ramón Ángel Serra Canelles

D. Antonio Miguel Durán Moreno

D. Diego Ríos Lizondo



ANEXO I

TABLAS SALARIALES

INDUSTRIAS VINICOLAS Y LICORES DE LA PROVINCIA DE CASTELLON

CATEGORÍA	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021
------------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------

PRODUCCIÓN, ALMACÉN Y TÉCNICOS				
Aprendiz de 16 y 17 años	753,32	763,11	773,79	785,40
Peón Embotelladora	963,70	976,23	989,90	1.004,75
Peón Especialista	980,00	992,74	1.006,64	1.021,74
Oficial de 2ª	997,59	1.010,56	1.024,71	1.040,08
Oficial de 1ª	1.013,59	1.026,77	1.041,14	1.056,76
Capataz de Bodega	1.050,27	1.063,92	1.078,81	1.094,99
Encargado de Almacén	1.102,64	1.116,97	1.132,61	1.149,60
Enólogo	1.240,32	1.256,44	1.274,03	1.293,14
Responsable de calidad	1.277,46	1.294,07	1.312,19	1.331,87
Responsable mantenimiento linea embotellado	1.354,51	1.372,12	1.391,33	1.412,20
Jefe Técnico	1.358,83	1.376,49	1.395,76	1.416,70
Jefe logística	1.360,43	1.378,12	1.397,41	1.418,37

ADMINISTRATIVOS				
Auxiliar	980,01	992,75	1.006,65	1.021,75
Oficial de 2ª	997,36	1.010,33	1.024,47	1.039,84
Oficial de 1ª	1.244,38	1.260,56	1.278,21	1.297,38
Jefe de 2ª	1.361,67	1.379,37	1.398,68	1.419,66
Adjunto a Gerencia	1.424,75	1.443,27	1.463,48	1.485,43
Jefe de 1ª	1.436,22	1.454,89	1.475,26	1.497,39

COMERCIALES				
Viajante	997,60	1.010,57	1.024,72	1.040,09
Jefe de Ventas	1.013,59	1.026,77	1.041,14	1.056,76
Técnico	1.300,16	1.317,06	1.335,50	1.355,53

Plus Antigüedad	84,57	85,67	86,87	88,17
Paga marzo-Paga Septiembre	481,82	488,08	494,91	502,33



