

Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n° 183 de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León

Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 26 de diciembre de 2008.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, P.A., el Secretario Técnico, Mateo Moreno Rodríguez.

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID, PROVINCIA DE LEÓN 2008-2010

Capítulo I.- Disposiciones generales

Artículo 1º.- Ámbito funcional y territorial.- El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica y trabajadores del sector Industria y Comercio de la Vid, que se rigen por el Laudo Arbitral de 29 de Marzo de 1996, para las Industrias Vinícolas Alcohólicas, Licoreras y Sidreras, Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de Abril de 1996. No siendo de aplicación este Convenio a las empresas y trabajadores de la Industria de la Cerveza. Este Convenio será de aplicación en toda la provincia de León.

Artículo 2º.- Ámbito personal.- El presente Convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas a que se refiere el artículo anterior, con excepción de los cargos de alta dirección o alto consejo en quienes concurren las características establecidas en los enunciados del art. 1º, apartado 3º, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3º.- Vigencia y duración.- El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y su duración será hasta el 31 de Diciembre de 2010, no obstante sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2008.

Artículo 4º.- Condiciones mas beneficiosas.- Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este Convenio, considerando este en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

Artículo 5º.- Normas supletorias.- Serán normas supletorias las legales de carácter general, el Laudo Arbitral de 29 de Marzo de 1996 para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras, y el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II.- Otras condiciones de trabajo

Artículo 6º.- Jornada de trabajo.- La jornada laboral será partida o continuada, de lunes a viernes de 40 horas semanales en computo anual de trabajo efectivo, con un máximo de 1.808 horas. En la jornada continuada los quince minutos dedicados a descanso o bocadillo se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Los sábados de las semanas en que el viernes de la misma o el lunes de la próxima sean festivos, trabajará en jornada de mañana el 25 % de la plantilla, compensándoseles las horas trabajadas en dichos sábados.

En jornada partida se trabajará por la mañana de 9 a 13 horas y por la tarde de 15 a 19 horas.

El horario de los sábados no se aplicará al personal de turno de las Fábricas de Alcoholes por las especiales características de esta industria, al tener que trabajar ininterrumpidamente durante las 24 horas.

No obstante lo anteriormente establecido respecto a la duración semanal y su reparto diario, las empresas y los representantes legales

* * *

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del Sector Industria y Comercio de la Vid, años 2008 a 2010 (código 240510-5), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la

de los trabajadores o la mayoría de los mismos en aquellas empresas en que no exista representación legal de los trabajadores, podrán acordar una distribución distinta de la jornada, atendiendo a las necesidades específicas, si bien la variación entre la jornada aquí pactada y la que se pudiera acordar, no superará una hora diaria en defecto o en exceso y nunca las 1.808 horas anuales, y que en ningún caso por aplicación de la distribución irregular de la jornada, podrá producir merma en las percepciones económicas del trabajador.

Los salarios devengados durante los periodos en que se haya pactado la duración de la jornada, se abonarán en función de la jornada normal aquí pactada con carácter general.

Los trabajadores con contrato por tiempo determinado o por obra, realizarán la misma jornada que el resto de los trabajadores, regularizando al finalizar el contrato la situación respecto de las horas trabajadas y las horas efectivas cobradas, las diferencias que se pudieran dar en exceso, se abonarán en la liquidación al finalizar el contrato. Exclusivamente para estos trabajadores, cuando la compensación del exceso de jornada se realice económicamente, se incrementará el precio de la hora en un 75 %.

Artículo 7º.- Horario mercantil en las fiestas de León.- Según costumbre establecida en esta actividad de Industria y Comercio de la Vid, durante los días comprendidos entre San Juan y San Pedro, ambos inclusive, y por lo que se refiere a la localidad de León, solo se trabajará en jornada de mañana de nueve a catorce horas.

Provincia: Durante las fiestas locales se estará a los usos y costumbres establecidos para el comercio de cada lugar.

Artículo 8º.- Vacaciones.- El periodo de vacaciones anuales retribuidas, para todos los trabajadores, no susceptible de compensación económica, será de 30 días naturales. Su disfrute se fijará de común acuerdo entre empresarios y trabajadores. El comienzo de las vacaciones no podrá coincidir con el día de descanso semanal.

En el supuesto de que a 30 de noviembre de cada año de vigencia del convenio, es decir 2008, 2009 y 2010, no se hubiera disfrutado ningún día de vacaciones, el trabajador deberá disfrutarlos a partir de dicha fecha o proporcionalmente al número de días que le correspondan.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones será en función al salario base en vigor en el momento de su disfrute más el plus "ad personam".

Artículo 9º.- Licencias.- 1.- El trabajador, avisándolo con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los supuestos y motivos y durante el tiempo previsto en el art. 37, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores que se detallan a continuación:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado I del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Se entiende como funciones de representación del personal, la asistencia a Congresos de la Central Sindical a que pertenezcan, asistencia a la Comisión Negociadora de Convenio o Comisión Paritaria.

F) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2.- Los trabajadores podrán solicitar de sus empresas se les conceda hasta treinta días de permiso sin retribución en caso de grave motivo familiar, intervención médica, estudios, etc. o por necesitar más días de los que se concedan como licencia retribuida, siendo el tope máximo de licencia el de treinta días naturales al año. Estos permisos deberán ser justificados.

Artículo 10º.- Excedencias

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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 11º.- Reducción de jornada por motivos familiares

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico 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, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Si dos o más trabajadores o trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante dentro de la misma Empresa, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma. La concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria. La concreción horaria de la reducción de jornada prevista anteriormente corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

Capítulo III.- Estructura profesional

Artículo 12º.- Grupos y Categorías profesionales.- El personal que presta sus servicios en las empresas afectadas por este convenio estará comprendido dentro de alguno de los grupos profesionales siguientes, siendo sus funciones las descritas en el anexo II, las cuales tienen un carácter meramente enunciativo u orientador y no limitativo:

- A) Técnicos.
- B) Administrativos.
- C) Comerciales.
- D) Obreros.

Capítulo IV.- De las condiciones económicas

Artículo 13º.- Salario.- El incremento salarial pactado para el año 2008 es del 3,50 por 100 sobre todos los conceptos retributivos y son los que figuran en el anexo I. Para el año 2009 y 2010 el incremento

salarial será del 3,50 por 100. Dichos incrementos se aplicarán sobre todos los conceptos retributivos.

Si a 31 de diciembre de cada año de vigencia del Convenio, es decir 2008, 2009 y 2010 el Índice de Precios al Consumo, debidamente constatado excediera del incremento salarial pactado para dichos años, se efectuara una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero, sirviendo como base del incremento salarial del siguiente año.

Artículo 14º.- Gratificaciones extraordinarias.-Las gratificaciones extraordinarias serán las mismas que establece el Laudo Arbitral del Sector en su artículo 18, abonándose sobre el salario base del Convenio a que se refiere el anexo I vigente en la fecha de su percepción, mas el plus "ad personam" correspondiente. Se abonará durante los cinco primeros días del mes de julio, y otra en diciembre.

Artículo 15º.- Plus "ad personam".- Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo como "premio de antigüedad", se convirtieron a partir del día 5 de julio de 2001 en un complemento personal consolidado, no participando desde aquella fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, habiendo percibido los trabajadores en compensación por la supresión de la antigüedad un incremento en el salario base del 3 por 100 en el año 2001, un 3 por 100 en el año 2002 y un 3 por 100 en el año 2003.

Artículo 16º.- Plus de transporte.- Se establece un plus de transporte para 2008 de 3,48 € al día, para todas las categorías, devengable por día efectivo de trabajo. Para los años 2009 y 2010, el incremento será el recogido en el art. 13º de este convenio.

Artículo 17º.- Dietas.- A partir de la entrada en vigor del presente Convenio las dietas se abonaran a razón de la siguiente cuantía:

Dieta completa: 25,50 €

Media Dieta: 12,77 €

Para los casos en que proceda, y siempre que estas cantidades no se correspondan con la realidad, se adoptará la fórmula de "Gastos a justificar".

Artículo 18º.- Quebranto de moneda.- Los cajeros y los trabajadores que habitualmente realicen funciones de pago o cobro percibirán cada mes, por quebranto de moneda, la cantidad de 20,34 €.

Artículo 19º.- Horas extraordinarias.- Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aunque si se podrán exigir las llamadas "horas estructurales", definidas estas como aquellas necesarias para periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o de mantenimiento. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o contratos a tiempo parcial previstos en la actual legislación.

Artículo 20º.- Contratos de duración determinada.- El contrato de duración determinada previsto en el artículo 15.1 b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

En el supuesto de que agote un primer contrato de seis meses, solo se podrá realizar una prórroga sin que esta pueda ser inferior a seis meses.

La indemnización por conclusión de estos contratos será de un día por cada mes de trabajo.

Artículo 21º.- Familias numerosas. Los trabajadores que formen parte de unidades familiares que tengan reconocida la condición de familia numerosa, en los supuestos establecidos en los artículos 40, 51.1 y 52.C) del Estatuto de los Trabajadores, tendrán prioridad de permanencia en su centro de trabajo y en la empresa, respectivamente.

Artículo 22º.- Cláusula de descuelgue.- El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio, no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes, empresa-trabajadores.

Las empresas deberán comunicar, para acogerse a este procedimiento, a los representantes legales de los trabajadores, las razones

justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días contados a partir de la fecha de publicación del Convenio, así como remitir copia de dicha comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio, cuya autorización será necesaria para la aplicación de la presente cláusula de descuelgue.

En la comunicación de la empresa deberá aportar memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, situación financiera y planes de futuro.

Dentro de los diez días naturales posteriores, ambas partes acordarán las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y el plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta siempre que la duración máxima del acuerdo deberá hacerse por anualidades en el supuesto de que la vigencia del Convenio sea superior a un año y que al vencimiento del mismo le será de aplicación el Convenio en sus estrictos términos.

Una copia del citado acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria, quien resolverá en el plazo de los diez días siguientes.

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

Capítulo V.- Garantías sindicales

Artículo 23º.- Garantías sindicales.- Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación que se regula en el art. 68, e) del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas respetaran el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato pueden recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrá subordinarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de otra forma a causa de su afiliación o actividad legal sindical.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal serán informados con carácter previo:

En materia de reestructuraciones de plantilla, crisis o regulaciones de empleo, ceses colectivos totales o parciales, definitivos o temporales, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente los intereses de los trabajadores.

La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Igualmente emitirán informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Conocerán los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

En las empresas que tengan la representación por medio de Comité, este recibirá y podrá comunicar a sus representados la información a que le hace acreedor la legislación vigente ejerciendo cuantas competencias tiene atribuidas legalmente.

El Comité de Empresa será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, y ejercerá las funciones de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo en la empresa, de acuerdo con las disposiciones vigentes, procurando el establecimiento de cuantas medidas mantengan o incrementen la productividad y reduzcan el absentismo.

Capítulo VI.- Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 24º.- Seguridad Social.- En lo concerniente a esta materia se estará a lo que dispone la vigente Ley de Seguridad Social y disposiciones dictadas para su desarrollo y aplicación.

Los trabajadores protegidos por la Seguridad Social disfrutarán, sobre las prestaciones económicas de esta, un complemento sala-

rial durante los nueve primeros meses de la enfermedad o del accidente que les asegure la percepción de un 90 por cien de su salario real.

Artículo 25°.- Prevención de riesgos laborales.- Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (BOE del 10 de noviembre), y desarrollos legislativos posteriores, si los hubiera.

Se realizará anualmente un reconocimiento médico a todo el personal que voluntariamente quiera realizarlo, cuyo resultado será dado a conocer al interesado por la empresa.

Artículo 26°.- Ropa de trabajo.- Las empresas afectadas por este Convenio entregaran a todo el personal las siguientes prendas de trabajo: bata, buzo, chaquetilla y pantalón y, además, las empresas proporcionarán a los trabajadores de las salas de envasado o embotellado calzado adecuado para evitar al máximo accidentes laborales.

Estas prendas se facilitarán semestralmente dentro de la primera quincena de enero y julio. Igualmente las empresas proporcionarán los pares de guantes necesarios con destino a los operarios que los precisen por su trabajo específico.

Capítulo VII. Régimen disciplinario

Artículo 27°.- 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 28°.- Graduación 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) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante un periodo 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 justificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos 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 gravemente la imagen de la empresa.

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

2.- Se considerarán como faltas graves:

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

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

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

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo d) 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 ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinas 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 los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

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 los que no estuviere autorizado o 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 produzcan grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) 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.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

o) Las derivadas de los establecido en los apartados l.d) y e) del presente artículo.

p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.- Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) 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.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

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

h) Las derivadas de los apartados l.d) y 2.f) y n) del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.

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

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

l) El acoso sexual.

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

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 29º.- 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.

2.- Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Capítulo VIII.- Violencia de género

Artículo 30.- Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.- La ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

Capítulo IX.- Derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 31.- Principio de igualdad: Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Artículo 32.- Principio de no discriminación: Las partes firmantes de éste Convenio, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 33.- Planes de igualdad:

1. 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 mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 34.- Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 35.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los Intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 36º.- Permiso de lactancia.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menos de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos 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. También será posible acumular la reducción en jornadas completas siempre y cuando exista acuerdo entre el empresario y el trabajador.

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 37.- Protección por maternidad.- Cuando la adaptación de las condiciones o el 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 embarazada o del feto, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función dife-

rente o compatible con su estado, todo ello de conformidad con las reglas y criterios previstos en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 38.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.-En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con una antelación mínima de 48 horas, el ejercicio de este derecho.

Capítulo X.- Disposiciones finales

Primera.- Comisión Paritaria.- Son funciones específicas de la misma las siguientes:

1.- Interpretación del Convenio.

2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3.- Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente Convenio.

Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos 15 días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Resultan designados como vocales titulares por los trabajadores: D^a. M. José Rodríguez González y D. Manuel Fernández Hernando, y un representante de la central sindical UGT y otro de CC.OO. Por los empresarios resultan designados como vocales titulares: D. Pablo San José Recio y D. José V. Seco Berciano y dos representantes de la Asociación Provincial de Empresas del Sector Vinícola y Productos Derivados de León, integrada en la Federación Leonesa de Empresarios (FELE). Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

Segunda.- Denuncia.- Este Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes. El plazo de preaviso, a efectos de denuncia, será de un mes anterior a la fecha de su terminación. La denuncia se formulará por escrito.

Tercera.- Indivisibilidad.- El articulado del presente Convenio y su anexo forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente, salvo pacto expreso en contrario.

Cuarta.- Contratos temporales.- Las empresas se comprometen a no efectuar contratos temporales por un plazo inferior a ciento ochenta y un días, excepto de los de interinidad o de campaña.

Quinta.- Las empresas se comprometen a tratar de mantener las plantillas actuales durante la vigencia del presente Convenio.

Sexta.- Formación.- Se acuerda adoptar para las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio las disposiciones que en materia de formación derivadas del Acuerdo Tripartito firmado a nivel nacional por CC.OO., UGT, CEOE y Gobierno, se desarrollen para este sector.

Leído el presente Convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman en León, a 4 de diciembre de 2008.

Siguen firmas (ilegibles).

* * *

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID. LEÓN 2008

Categoría laboral	Mes/euros	Día/euros
Grupo I: Técnicos		
Con título de grado superior	968,20	
Con título de grado medio	937,04	
Con título de grado inferior	905,97	
Grupo II: Técnicos no titulados		
Encarg. gral. bod. y fábrica	937,04	
Encarg. laboratorio	882,32	
Ayudante laboratorio	866,71	
Auxiliar laboratorio	851,10	
Grupo III: Administrativos		
Jefe/a de 1ª	937,04	
Jefe/a de 2ª	905,97	
Oficial de 1ª	882,32	
Oficial de 2ª	851,10	
Contable y Cajero/a	882,32	
Auxiliar	819,80	
Grupo IV: Comerciales		
Jefe/a de Personal	937,04	
Jefe/a almacén	905,97	
Encargado/a establecimiento	882,32	
Conductor/a-repartidor/a	882,32	
Dependiente/a	851,10	
Ayudante de dependiente	788,58	
Grupo V: Obreros		
Capataz bodega		29,95
Encargado/a cuadrilla		29,49
Oficial 1ª		29,17
Oficial 2ª		28,18
Carretillero/a		28,18
Oficial 3ª		27,08
Encarg. cuadrilla peones		29,17
Peones especializados		26,67
Peones		26,05
Personal de limpieza		26,05

Siguen firmas (ilegibles).

* * *

ANEXO II

Grupos profesionales

Grupo I: Técnicos

Técnicos titulados.- Son los que en posesión de un título profesional expedido u homologado por el Estado realizan en la empresa funciones propias de su título. Serán a su vez clasificados en razón del grado de dicho título en la siguientes categorías:

Con título de grado superior.- Los que poseyendo un título universitario superior realizan en la empresa funciones propias de su título.

Con título de grado medio.- Los que poseyendo un título universitario medio realizan en la empresa funciones propias de su título.

Con título de grado inferior.- Los que poseyendo un título expedido por centros docentes especializados realizan en la empresa funciones propias de su título.

Grupo II: Técnicos no titulados

Técnicos no titulados.- Comprende a quienes sin título profesional se dedican a funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado.

Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores:

Encargado/a general de bodega y fábrica.- Es el que, en posesión de los conocimientos necesarios dentro de las especialidades que abarca el Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996 para las industrias Vinícolas Alcohólicas, Licoreras y Sidreras, y con mando directo sobre los capataces del centro industrial, tiene a su cargo y responsabilidad la dirección y organización de los distintos trabajos que componen el proceso de elaboración, fabricación y preparación de los productos de la empresa, estudiando y dirigiendo las combinaciones y mezclas que sean precisas para obtener tipos, calidades, clases y las demás propias del centro industrial.

Encargado/a de laboratorio.- Es el empleado que, con conocimientos prácticos de enología, tiene a su cargo toda clase de pruebas que se realicen en el laboratorio de la empresa, teniendo o no personal a sus órdenes; trabajos que realizará bajo la iniciativa de la Dirección ante la que responde del buen cometido de su trabajo. Responderá, asimismo, del buen uso de los aparatos.

Ayudante de laboratorio.- Es el que, con conocimientos prácticos de enología, realiza funciones técnicas a las órdenes de sus superiores. Responderá del buen uso de los aparatos.

Auxiliar de laboratorio.- Es el que con conocimientos técnicos elementales realiza funciones carentes de responsabilidad técnica y ayuda a sus superiores en trabajos sencillos, que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

Grupo III: Administrativos

Administrativos.- Pertenecen al grupo administrativo los empleados que realicen funciones de oficina, contables y otras análogas y, en general, todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles como de oficina y despacho.

Jefe/a de 1ª.- Es el empleado provisto o no de poder que lleva la responsabilidad directa de una oficina o de más de una sección o dependencia, estando encargado de imprimirle unidad.

Jefe/a de 2ª.- Es el empleado que tiene a su cargo una sección o dependencia, dirigiendo, realizando y distribuyendo los trabajos de la misma entre el personal que de él dependa, teniendo, a su vez, la responsabilidad inherente a su cargo.

Oficial de 1ª.- Es el empleado con servicios determinados y que, con iniciativa y plena responsabilidad en su cometido, con o sin otros empleados a sus órdenes tiene a su cargo en particular algunas de las siguientes funciones o similares: Taquimecanografía en idioma extranjero. Cajero sin firma ni fianza, redacción de correspondencia con iniciativa propia, llevar la contabilidad y establecer balances, etc.

Oficial de 2ª.- Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida a la de su trabajo, efectúa funciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de la misma, transcripción en libros oficiales o auxiliares, taquimecanografía en idioma español, correspondencia, organización de archivos y ficheros y demás trabajos similares, redacción de facturas con cálculos y operadores de máquinas de contabilidad, etc.

Contable y cajero.- Se incluyen en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en las anteriores.

Auxiliar.- Son los empleados que, sin iniciativa, se dedican dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas. Tendrán esta categoría los mecanógrafos de ambos sexos, los operadores de máquinas de cálculo, etc.

Grupo IV: Comerciales

Pertenecen a este grupo los empleados que tengan a su cargo la misión de vender los productos propios de la industria cuando

por la empresa que los contrate se les exija plena dedicación y exclusividad. En este grupo se encuadran las siguientes categorías:

Jefe/a de personal.- Es quien, al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc. 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.

Jefe/a de almacén.- Es el que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marcado de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

Encargado/a de establecimiento.- Es el que está al frente de un establecimiento, bajo la directa dependencia de la empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, las ventas, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

Conductor/a-repartidor/a.- Es el trabajador que, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exige permiso de conducir B, C, D o E y además, realiza el reparto, distribución y entrega de la mercancías, cobrando o no el importe de las facturas.

Dependiente/a.- Es el empleado encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público en sus compras. Deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno, poseyendo además los conocimientos elementales del cálculo que son necesarios para efectuar las ventas.

Ayudante de dependiente/a.- Es el empleado que habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

Grupo V: Obreros

El grupo de obreros comprende al personal que ejecuta trabajos de orden material y mecánico.

Capataz de bodega.- 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 esta o del personal técnico, ordena y vigila los trabajos que realizan los obreros de las bodegas, fábrica o departamento a él encomendado, distribuyendo las labores del personal obrero y señalando a los encargados de cuadrilla o sección la forma en que se han de desarrollar los trabajos. Han de tener conocimientos precisos para interpretar y realizar perfectamente las instrucciones dadas por sus superiores sobre el trasiego, mezclas, conservación de productos, etc., así como para transmitir las al personal a sus órdenes.

Encargado/a de cuadrilla.- Es el que tiene a su cargo un grupo o cuadrilla de obreros de número indeterminado, a los que ordena y vigila y con los que realiza en las bodegas o fábricas todos los trabajos que se le ordenan, y de los que debe tener conocimientos prácticos; su responsabilidad es restringida a su grupo.

Oficial de 1ª.- Es el que, con total dominio de alguno de los oficios que se determinan en el Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996 para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras, lo practica y aplica con tal grado de perfección y rendimiento que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial empeño y delicadeza.

Oficial de 2ª.- Es el que sin poseer la especialización exigida a los oficiales de primera, ejecuta los trabajos correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

Carretilero/a.- Es el que realiza, entre otras y principalmente, tareas de transporte y paletización con elementos mecánicos.

Oficial de 3ª.- Es el que auxilia a los oficiales de superior categoría en la ejecución de las labores propias de estos y efectúa trabajos de oficio, sin llegar a la maestría y rendimiento de aquellos.

Encargado/a cuadrilla peones.- Es el que tiene a su cargo un grupo o cuadrilla de peones de número indeterminado, a los que ordena y vigila y con los que realiza en las bodegas o fábricas todos los tra-

bajos que se le ordenan, y de los que debe tener conocimientos prácticos; su responsabilidad es restringida a su grupo.

Peones especializados.- Son los operarios dedicados permanentemente a funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, una práctica adquirida en un periodo de tiempo no inferior a ciento cincuenta días de trabajo, y una especialidad y atención que impliquen una capacidad superior a la de los peones ordinarios.

Peones.- Son los operarios que efectúan labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de ejercicio físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna.

Personal de limpieza.- Es el que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias de la empresa, tales como los locales, oficinas, servicios, almacenes, etc.

Siguen firmas (ilegibles).

120