



Convenio Colectivo Fabricación de Bebidas Alcohólicas de Granada

| | | | |
|-------------|---|------------------|------------|
| ÁREA | Granada | ÁMBITO FUNCIONAL | Provincial |
| CÓDIGO | 18000095011981 | ACTUALIZACIÓN | 1992/05/16 |
| VIGENCIA | 1992/01/01 — 1993/12/31 | DURACIÓN | DOS AÑOS |
| PUBLICACIÓN | BOP | | |
| URL | https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-fabricacion-de-bebidas-alcoholicas-de-granada/ | | |

Resumen

Convenio Colectivo Fabricación De Bebidas Alcohólicas. Última actualización a: 16-05-1992 Vigencia de: 01-01-1992 a 31-12-1993. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 16 de mayo de 1992)

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector provincial de la actividad de fabricación de Bebidas Alcohólicas acordado por Asociación de Empresarios de esa actividad y CCOO, presentado en su día ante esta Delegación provincial, artículo 90 y concordantes de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de convenios colectivos de trabajo y demás disposiciones legales pertinentes. Esta Delegación Provincial de la Consejería de Fomento y Trabajo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero.-Inscribir el texto del convenio colectivo de Trabajo mencionado, en el registro de convenios de Trabajo de esta Delegación Provincial.

Segundo.-Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al centro de mediación, arbitraje y conciliación para su depósito.

Tercero.-Disponer la publicación del indicado texto en el BOP

Artículo 1.º Ámbito funcional y territorial.

El presente convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas y fabricantes de Bebidas Alcohólicas y embotelladores de Granada y su provincia, y la totalidad de su trabajadores, incluidos los servicios especiales y actividades complementarias, cualquiera que sea el centro de trabajo en que aquellas tengan lugar.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

Cualquiera que sea la fecha de su registro y publicación, el presente convenio retrotraerá sus efectos al día 1 de enero de 1992, su duración será de dos años expirando el 31 de diciembre de 1993.

La denuncia del presente convenio se hará por escrito y ante la Delegación de Trabajo con una antelación de 30 días a la fecha de terminación de convenio.

Artículo 3.º Condiciones más beneficiosas.

La entrada en vigor del presente convenio no significa en ningún caso la disminución de las condiciones más beneficiosas que con anterioridad estuviera disfrutando los trabajadores.

Artículo 4.º Salario base.

Será el que figura en la tabla salarial.

Artículo 5.º Premios de antigüedad.

El personal comprendido en el presente convenio abonándose hasta cuatro bienios al 5 por 100, y hasta cuatrienios con el 10 por 100 cada uno sobre el respectivo salario base, siendo por tanto el máximo señalado al respecto para una antigüedad de 24 años en la empresa de un 60 por 100.

Artículo 6.º Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias por verano y Navidad, consistentes cada una en una mensualidad de su total retribución base incluida la antigüedad.

Las gratificaciones se abonarán dentro de los 20 primeros días de los meses de julio y diciembre.

Artículo 7.º Participación en beneficios.

En concepto de participación de beneficios, los trabajadores percibirán una mensualidad de su salario, incrementando por los premios de antigüedad. Dicha paga se abonará por las empresas a sus trabajadores dentro del primer trimestre natural del año siguiente al de su devengo.

Artículo 8.º Proporcionalidad.

La paga de verano se abonará íntegra, cuando el trabajador haya permanecido en la empresa durante todo el semestre del año. El personal que se integre o cese en el transcurso de cada semestre recibirá la gratificación en proporción tiempo trabajado durante el mismo, igual criterio de proporcionalidad seguirá para la paga de Navidad, computándose para el cálculo de la cantidad que se asciende, en dichos casos, tanto las gratificaciones extraordinarias como la paga de beneficios las fracciones de semana o mes como unidad completa. La paga de beneficios tendrá un cómputo anual.

Artículo 9.º Vacaciones.

El personal afectado por éste convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días ininterrumpidos, el personal que ingrese o cese durante cada año natural disfrutará dentro del mismo, la parte proporcional que le corresponda, y si no hubiera disfrutado por cese en la empresa, percibirá la liquidación que resulte, computándose a estos efectos la fracción de mes como unidad completa. Durante las vacaciones se abonarán los premios de antigüedad.

Las empresas preavisarán a los trabajadores con tres meses de antelación al trimestre natural en que los mismos hayan de disfrutar las vacaciones que se hayan fijado de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 10. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 1.826 horas anuales distribuidas semanalmente a razón de 40 horas, de lunes a viernes excepto en los casos en que el viernes de la semana corriente, el lunes de la siguiente, sean festivos, en cuyo caso se trabajará el sábado, sin que el exceso que suponga ese día más de trabajo pueda ser compensable en el cómputo anual, todo ello salvo pactado en contrario acordado por las partes en el ámbito de cada empresa.

Artículo 11. Enfermedad y accidente.

Cuando el trabajador cause baja en la empresa por razón de enfermedad que requiera hospitalización o de accidente sea o no laboral y enfermedad profesional, aquella complementará al mismo la prestación que le corresponda de la Seguridad Social hasta la totalidad del salario realmente percibido en su situación de activo, incluido plus de incentivo, a partir del día primero de baja, por un tiempo máximo de 12 meses. En los casos de enfermedad que no requiera hospitalización el complemento se abonará a partir del décimo día de baja.

Con carácter adicional al indicado complemento, las empresas abonarán a los trabajadores en dichos casos un importe de 152 ptas. diarias.

Artículo 12. Indemnización por muerte o invalidez.

Las empresas se obligan a suscribir a su cargo la póliza de seguro colectivo que garantice una indemnización mínima de 1.500.000 de ptas. en caso de muerte, invalidez permanente absoluta o incapacidad profesional total y permanente de sus trabajadores. La indemnización será abonada al trabajador asegurado en caso de invalidez, y en caso de muerte a su esposa, hijos, padres o hermanos. Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses para realizar el concierto de dicho seguro con la entidad aseguradora que elijan.

Artículo 13. Licencias.

El personal de las empresas comprendidas en este convenio tendrán derecho a licencias retribuidas, en cualquiera de los casos siguientes, y con la duración máxima que se indica:

- A) Por matrimonio: 15 días y un premio de 20.000 ptas.
- B) En caso de enfermedad grave de hijos, cónyuge o padres: 5 días.
- C) Fallecimiento de padres políticos, hermanos políticos: 3 días.
- D) Fallecimiento de padres, cónyuge, hijos o hermanos: 5 días.
- E) Nacimiento de hijos: 5 días y premio de natalidad de 10.000 ptas. Para este premio en metálico será necesario que el trabajador lleve más de un año en la empresa.
- F) Por primera comunión de hijos y nietos: 1 día.
- G) Por traslado de domicilio del trabajador: 1 día.
- H) Por el tiempo indispensable para la visita al médico, especialista, con posterior justificación de la misma en la empresa.

Artículo 14. Ropa de trabajo.

Cada seis meses, como mínimo, las empresas suministrarán al personal obrero de las mismas y según se trate de masculino o femenino, respectivamente un mono o bata de tejido resistente o adecuado, al hacer la tercera entrega, el trabajador devolverá el mono o bata usada, así como un par de guantes cuando el puesto de trabajo lo requiera. En caso de que la empresa exija una prenda especial, será a cargo de la misma. La ropa de trabajo del personal que realice su servicio fuera del recinto de la empresa será acordada en el ámbito de cada una, entre ésta y los trabajadores afectados. Asimismo las empresas tendrán a disposición de sus trabajadores que trabajan en patios, impermeables para los días de lluvia.

Artículo 15. Quebranto de moneda.

Los trabajadores que por razón de su trabajo efectúen cobros y pagos, percibirán mensualmente la cantidad de 2.922 ptas. en concepto de quebranto de moneda.

Artículo 16. Desplazamientos.

En concepto de desplazamiento, las empresas abonarán a los trabajadores las siguientes cantidades:

- A) Los trabajadores cuyo domicilio se encuentre hasta 2 Km. del centro de trabajo, 152 ptas. diarias.
- B) A los trabajadores cuyo domicilio se encuentre a más de 2 Km. y menos de 6 Km. 269 ptas. diarias.
- C) Aquellos trabajadores cuyo domicilio esté a más de 6 Km. 409 ptas. diarias.

Artículo 17. Dietas.

Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que realizar tres comidas o pernoctar fuera de su domicilio, percibirán en concepto de dietas las siguientes cantidades:

- A) 1.227 ptas., cuando realice la comida de la noche fuera de su domicilio y en todo caso, cuando la salida se realice antes de las 20 horas y el regreso después de las 22 horas.
- B) 1.227 ptas., cuando realice la comida del medio día fuera de su domicilio y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las trece horas y la llegada después de las 17 horas.
- C) 1.227 ptas., cuando pernocte fuera de su domicilio y, en todo caso, cuando el regreso se efectúe después de las 24 horas.
- D) 304 ptas., para desayuno, cuando el trabajador perciba dieta completa, es decir, los tres conceptos anteriores y en todo caso, cuando comience su jornada antes de las 6 horas.

Artículo 18. Contrato en prácticas y para la formación.

Las empresas proporcionarán a estos trabajadores toda clase de facilidades y preferencias en los turnos cuando necesiten ausentarse por motivos de estudios o deberes. Las empresas no obligarán a estos trabajadores bajo ningún concepto a realizar horas extraordinarias.

Artículo 19. Servicio militar.

Los trabajadores que en el momento de iniciar el servicio militar hayan cubierto el período de prueba, tendrán derecho al percibo durante su estancia en el servicio militar de las gratificaciones extraordinarias como si estuvieran en pleno rendimiento.

Artículo 20. Cláusula de no absorción.

En aquellas empresas en que los trabajadores viniesen percibiendo cualquier tipo de comisiones o compensaciones por kilometraje, en el caso de los conductores, ambas no serán absorbidas por las mejoras introducidas en este convenio, salvo la dieta que si podrá serlo mediante pacto entre la empresa y sus trabajadores.

Artículo 21. Retirada del permiso de conducir.

La privación del carnet de conducir o su rebaja, por sí mismo no comportará en ningún caso la resolución de la relación laboral, salvo causa justificada por despido, por lo cual la empresa, en tal caso podrá concederle al trabajador privado del permiso de conducir, las vacaciones anuales o bien destinarlo provisionalmente a otro puesto de trabajo.

Artículo 22. Antigüedad de los contratos en prácticas para la formación.

La antigüedad de los trabajadores de dieciséis a dieciocho años se computará a partir del primer día de trabajo en la empresa y no al cumplir el período de contrato.

Artículo 23. Ascensos.

Cuando exista vacante en cualquier categoría en la plantilla de la empresa, dicha vacante será cubierta por esta según la Ley, siendo preceptivo para las empresas ponerlo previamente en conocimiento de los representantes sindicales de los trabajadores.

Artículo 24. Jubilación.

Los trabajadores que, con antigüedad de diez años en la empresa, se jubilen con anticipación percibirán las siguientes cantidades con arreglo a la siguiente tabla:

12 meses de su salario último a los 60 años.

10 meses de su salario último a los 61 años.

9 meses de su salario último a los 62 años.

8 meses de su salario último a los 63 años.

6 meses de su salario último a los 64 años.

Las empresas vendrán obligadas a contratar a aquellos trabajadores que sean titulares de derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante contrato de la misma naturaleza que el extinguido, de la forma que establece el Real Decreto-Ley 14/1981 y normativa vigente, a fin de que los trabajadores que hubieran cumplido 64 años puedan jubilarse con el 100 por 100 de su base de cotización.

Es optativo para los trabajadores que cumplan esa edad al acceder a la jubilación en estas condiciones y obligaciones para la empresa, cumplir el requisito de la contratación del nuevo trabajador.

Se estará en todo caso, a lo dispuesto por las nuevas regulaciones que establezca el Gobierno.

Artículo 25. Absentismo y productividad.

Las partes, atendiendo a la situación del sector, han convenido en estimular la lucha contra el

absentismo mediante un sustancial incremento de las primas de desplazamiento que se abonarán por día efectivamente trabajado. Igualmente manifiestan que en el ámbito de cada empresa podrán llevar a cabo las reformas técnicas necesarias para conseguir un sensible incremento de la productividad en relación a la del año anterior.

Artículo 26.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir en los centros de trabajo las correspondientes secciones sindicales. Estas elegirán de entre sus miembros un Delegado sindical, cuyas funciones serán las siguientes:

Primero. Representar y defender los intereses del sindicato a quién represente y a los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

Segundo. Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comités de seguridad e higiene en el trabajo. Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Tercero. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.

Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y convenios colectivos a los miembros del Comité de empresa.

Cuarto. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

Quinto. Serán asimismo oídos e informados por la empresa con carácter previo.

A) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

B) En caso de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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

Sexto. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Séptimo. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación obstante el Delegado un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en el lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

Octavo. En materia de reuniones, ambas partes en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su

conducta a la normativa legal vigente.

Noveno. Cuota sindical.-A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de cuota así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que efectuarán las antedichas detracciones, salvo la indicación en contrario durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa si la hubiera.

Artículo 27. Comités de empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la empresa.

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre evolución general de los negocios y la situación de producción y evolución probable de empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre las implantación o revisiones de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

2. Sobre fusión, absorción o modificaciones de estudios jurídicos de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que utilice, estando legitimado el Comité de empresa para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa, y en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y en especial en los supuestos de despido.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias: Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de la

empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

C) Se reconoce al Comité de empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

D) Los miembros del Comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional a todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale de carácter reservado.

Artículo 28. Garantías sindicales.

Ningún miembro del Comité de empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallare reconocido como tal en la empresa.

A) Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

D) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. En los convenios colectivos se establecerán pactos o sistemas de acumulación de normas de los distintos miembros del Comité de empresa y Delegados de personal, en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevados o relevado de los trabajos, sin perjuicio de su renumeración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegado de personal o miembro del Comité como componente de Comisiones deliberadoras de convenios colectivos a los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de secciones sindicales oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los

miembros del Comité o Delegados de personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Artículo 29. Comisión paritaria.

Para la interpretación del presente convenio colectivo y para cuantas cuestiones puedan someterse, las partes establecerán una Comisión paritaria, compuesta de ocho miembros, cuatro en representación de los empresarios y cuatro en la de los trabajadores. Dichos miembros serán designados por las personas que han intervenido en la negociación del convenio, elegirán de común acuerdo un presidente, que convocará a la Comisión a petición de cualquiera de las partes, a través de las centrales sindicales de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores y de la Asociación de Empresarios de Embotelladores de Vinos de Granada.

Artículo 30. Ingresos para el año 1993.

Sobre todos los conceptos retributivos de 1992, se incrementarán para el ejercicio de 1993, lo que suponga el incremento del IPC de 1992 más 2 puntos.

Artículo 31. Cláusulas de revisión.

Habrá revisión salarial con carácter retroactivo de primero de enero de 1992, caso de que el IPC de este año supere el 6 por 100, la subida sería sobre las tablas de 1991, en la diferencia que suponga el exceso, así como en todos los conceptos retributivos. Habrá revisión salarial para 1993 sobre todos los conceptos retributivos siempre que el IPC de este año, supere la subida salarial de 1993, menos un punto.

TABLA 1992.

SALARIO SALARIO
DIARIO ANUAL

GRUPO A. - TÉCNICOS

TÉCNICOS TITULADOS

Jefe superior 3.557 1.618.435

Con título medio 3.139 1.428.245

Con título inferior 3.011 1.370.005

Técnicos no titulados:

Encargado general de bodega o fábrica 3.011 1.370.005
Ayudante de laboratorio 2.764 1.257.620
Auxiliar de laboratorio 2.639 1.200.745
GRUPO B.- ADMINISTRATIVOS
Jefe superior 3.557 1.618.435
Jefe de segunda 3.011 1.370.005
Cajero 2.951 1.342.705
Oficial de primera 2.889 1.314.495
Oficial de segunda 2.764 1.257.620
Auxiliar 2.639 1.200.745
Aspirante de 16 a 18 años 1.758 799.890
GRUPO C.- COMERCIALES
Jefe superior 3.557 1.618.435
Jefe de ventas 3.139 1.428.245
Inspector de ventas 3.011 1.370.005
Corredor de plaza 2.889 1.314.495
Viajante 2.889 1.314.495
GRUPO D.- SUBALTERNOS
Conserje 2.677 1.218.035
Subalterno de segunda 2.627 1.195.285
Auxiliar de subalterno 2.572 1.170.260
Botones de 16 a 18 años 1.758 799.890
Mujeres de limpieza (hora) 386
GRUPO E.- OBREROS
Capataz de bodega o fábrica 2.868 1.304.940
Oficial de primera 2.749 1.250.795
Oficial de segunda 2.714 1.234.870
Oficial de tercera 2.676 1.217.580
Oficial de segunda 2.714 1.234.870
Peón especializado 2.611 1.188.005
Peón 2.547 1.158.885
Menor de 16 a 18 años 1.784 811.720
