

III. Otras disposiciones y actos

A. Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO

Resolución de 9 de agosto de 2013, de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Vinícolas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2013, 2014 y 2015

201308120016070

III.A.2705

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Industrias Vinícolas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2013, 2014 y 2015 (Código núm. 26000415011981), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2013, de una parte, por el Grupo de empresas Vinícolas de Rioja, Bodegas Familiares de Rioja (PROVIR), Asociación de Bodegas Centenarias (ABC) y Federación de Cooperativas Agrarias de La Rioja (FECOAR), en representación empresarial y, de otra, por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores de La Rioja (UGT), Comisiones Obreras (CC OO) y Unión Sindical Obrera (USO), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (BOE del 29), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, Acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

En Logroño a 9 de agosto de 2013.- La Directora General de Trabajo y Salud Laboral, Rosario Cuartero Lapeña.

Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias Vinícolas y Alcohólicas de La Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2013, 2014 Y 2015

Capítulo I. - Ámbito de aplicación

Artículo 1º.- Partes que lo conciertan.

El presente Convenio, ha sido negociado de una parte por representantes empresariales del Grupo de Empresas Vinícolas de Rioja, Asociación de Bodegas Centenarias (ABC), Asociación de Bodegas Familiares (PROVIR) y Federación de Cooperativas Agrarias de La Rioja (FECOAR), y por otra parte, por representantes de los trabajadores integrados en las Centrales Sindicales, Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión Sindical Obrera (USO).

Artículo 2º.- Ámbito funcional.

El presente Convenio, establece las condiciones de las relaciones de trabajo de aplicación obligatoria en todas las empresas del sector vinícola y alcohólico, salvo que tengan establecido un Convenio de Trabajo de ámbito de empresa con sus trabajadores.

Artículo 3º.- Ámbito territorial.

Este Convenio afecta a todos los centros de trabajo sitios en la Comunidad Autónoma de La Rioja, incluidos en el ámbito funcional, y aún cuando las empresas tengan su domicilio social fuera de esta Comunidad.

Artículo 4º.- Ámbito personal.

Estarán comprendidas en las presentes condiciones de trabajo, todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas mencionadas en el ámbito funcional. Igualmente están comprendidos aquellos trabajadores, que sin pertenecer a la plantilla de las empresas mencionadas en el momento de aprobarse el Convenio, comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste.

Artículo 5º.- Ámbito temporal y denuncia.

La vigencia del presente Convenio se iniciará el día 1 de enero de 2013 con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja, y finalizará el día 31 de diciembre del año 2015. Por ello, se aplicarán con efectos retroactivos a

la expresada fecha de comienzo de año, las condiciones pactadas en el presente Convenio para 2013. Finalizada su vigencia (31 diciembre 2015) éste se prorrogará, salvo nuevo Convenio, hasta 31 de diciembre de 2016. En todo caso, el Convenio se entenderá automáticamente denunciado tres meses antes de su cumplimiento (1 de octubre de 2015). Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del próximo Convenio Colectivo a partir de la segunda semana de octubre de 2015.

Artículo 6º.- Compensación, garantías y absorción.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Las mejoras establecidas por este Convenio, serán absorbidas o compensadas con las mejoras que de cualquier clase y forma, tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento, y por las que se establezcan en el futuro, en virtud de disposición de cualquier título o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados o sumados a los efectivamente vigentes con anterioridad al Convenio, superen el nivel total de éstos.

En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente 'ad personam'.

En el año 2015 se garantizará un aumento mínimo económico de 152,85 euros para el grupo profesional 9. Para el resto de los grupos profesionales, la cantidad mínima de aumento será la que resulte de aplicar el coeficiente de cada grupo profesional.

El aumento mínimo garantizado para el año 2015, si se ha producido variación de categoría profesional en el trabajador afectado, será el correspondiente a la nueva categoría.

Las mejoras económicas que pudieran producirse como consecuencia del cumplimiento de años de servicio, no podrán ser absorbidas en la aplicación que se haga del mínimo garantizado para 2015.

Capítulo II. Comisión Paritaria.

Artículo 7º.- Comisión Paritaria.

Queda constituida una Comisión Mixta integrada paritariamente por doce vocales, de los que seis serán trabajadores pertenecientes a las centrales sindicales, tres de ellos a U.G.T, dos a CC.OO. y uno a USO, y por otros seis representantes de los empresarios. Igualmente estará compuesta por otro número igual de vocales suplentes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1.- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio. Establecer las revisiones económicas que procedan, así como las tablas salariales para los años 2013 a 2015. Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3.- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

4.- Estudio de las discrepancias que le sometan las empresas o sus trabajadores sobre inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio y pronunciamiento en su caso.

5.- Estudio de las discrepancias que surjan en torno a la nueva clasificación profesional y pronunciamiento en su caso.

6.- Estudiar y proponer a la futura Comisión Negociadora:

a) Textos alternativos de los artículos del Convenio, procurando suprimir los obsoletos y actualizar criterios.

b) Estudios y propuestas sobre aplicación del Laudo Arbitral de 1996 o el Convenio Estatal que pueda sustituirle, absentismo y demás temas de interés para el sector.

c) Mejoras o cambios respecto a las categorías profesionales.

7.- Elaborar, registrar y publicitar las tablas salariales que procedan.

La Comisión Paritaria celebrará sus sesiones en los locales del Tribunal Laboral de La Rioja, o en su defecto donde acuerden las partes a instancia de cualquiera de ellas. La parte que promueva la reunión, señalará día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para las mismas, actuando en cada sesión como moderador el vocal que allí se designe.

Las partes podrán concurrir a cada sesión con asesores, que tendrán voz pero no voto, y el número de estos asesores no será superior a tres por cada parte.

La Comisión Paritaria, podrá formular consultas a la Autoridad Laboral, actuar por medio de ponencias o subcomisiones, utilizar servicios permanentes y ocasionales de asesores, para la mejor resolución de las cuestiones que se le sometan, teniendo dicha resolución el carácter de vinculante en principio, si bien en ningún caso impedirán el ejercicio de las acciones que las empresas y los trabajadores puedan utilizar ante la Jurisdicción Social o Administrativa. La adopción de los acuerdos o resoluciones de la Comisión Paritaria requerirá al menos el voto favorable de la mitad más uno de sus miembros componentes.

Capítulo III. Retribuciones

Artículo 8º.- Salario Convenio.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán en concepto de salario base, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2013, las cantidades que figuran por este concepto en la tabla salarial Anexo I.

Para el segundo año de vigencia del Convenio, esto es desde el 1 de enero a 31 de diciembre de 2014, la Comisión Paritaria del Convenio una vez conocida la variación del SMI para dicho ejercicio se reunirá y actualizará la Tabla Salarial correspondiente.

Para el tercer año de vigencia del Convenio, es decir, desde el 1 de enero a 31 de diciembre de 2015, la Comisión Paritaria del Convenio para dicho ejercicio, se reunirá para elaborar la Tabla Salarial correspondiente a este ejercicio.

Para los años 2013 y 2014 el incremento salarial acordado es del 0,00%, por lo que, los salarios no sufrirán variación alguna con relación a los revisados del año de 2012, excepto la Base de Antigüedad y el Plus Personal de Permanencia (Ppp) que se actualizarán en cada ejercicio de acuerdo al SMI vigente.

Para el año 2015, el incremento salarial acordado es del 0,90%, que se aplicará sobre las Tablas Salariales vigentes a 31 de diciembre de 2014, quedando exceptuadas de este incremento las cuantías de los Complementos Salariales del Convenio, tales como el Plus de Distancia y Transporte; Dietas y Quebranto de Moneda.

Artículo 9º.- Revisión salarial.

Durante la vigencia del presente Convenio, no habrá revisión salarial.

Artículo 10.- Atrasos convenio.

Se amplía el ámbito personal del Convenio a los trabajadores que hayan prestado servicios durante algún período dentro de su vigencia, para 2013. Es decir, que en el supuesto de finalización de contrato o cese por cualquier causa, el trabajador tendrá derecho a percibir los incrementos que se establezcan en la negociación del Convenio y le serán abonados los atrasos correspondientes al tiempo trabajado y que, al no haber sido publicado el Convenio o la actualización de las tablas, no se percibieron.

Artículo 11º.- Complemento Personal de Antigüedad.

Aumentos por años de servicio. Los trabajadores disfrutarán de aumentos periódicos consistentes en cuatro bienios del 5% y cuatro cuatrienios del 10%, hasta alcanzar un máximo del 60%, calculándose cada año sobre el Salario Mínimo Interprofesional vigente.

Es de aplicación a todos los trabajadores que a 31 de diciembre del 2007 ya estuvieran generando cualquiera de los tramos y por el tiempo que permanezcan en la empresa, transcurrido el cual quedará extinguido este complemento.

Artículo 12º.- Complemento de Plus Personal de Permanencia (Ppp).

Mediante este Complemento se establece una adecuada valoración del factor de experiencia profesional y de incentivo a la permanencia en la empresa, con su consiguiente reconocimiento y compensación.

Los trabajadores percibirán el complemento de Plus Personal de Permanencia (Ppp), a razón de un porcentaje anual del Salario Mínimo Interprofesional, con la limitación del 35% como máximo. Este complemento se percibirá el día siguiente a aquel en que se cumpla un año de permanencia en la empresa, devengándose el 3% cada año y así sucesivamente hasta que al día siguiente de cumplirse los 12 años de permanencia en la Empresa se devengue en este último año el 2%, alcanzándose en total el 35%, porcentaje que se mantendrá inalterado mientras se mantenga la relación laboral.

Este complemento es incompatible con el cobro del de antigüedad.

Artículo 13.- Complemento 'Ex categoría Profesional'

Con motivo de la aplicación del artículo 27 del presente Convenio Colectivo 'Clasificación Profesional', se crea el 'Complemento ex categoría profesional' con la regulación siguiente:

a) Aquellos trabajadores que al día inmediatamente anterior a la entrada en vigor del mencionado artículo, percibiesen un salario de convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como complemento de puesto de trabajo, denominado complemento 'ex categoría profesional', no siendo éste ni compensable ni absorbible.

b) Dicho complemento se revalorizará anualmente en el mismo incremento que se establezca en el convenio. Este complemento dado que supone una garantía salarial para aquellos trabajadores cuyos salarios de categoría eran superiores a los del grupo, nos será abonable a aquellos trabajadores de nuevo ingreso.

c) Asimismo este complemento se considerará a título individual salario de grupo a todos los efectos, y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 14º.- Gratificaciones extraordinarias.

Verano, Navidad y paga de septiembre: Las gratificaciones de Verano y Navidad que se abonarán los días 30 de junio y 22 de diciembre respectivamente, o en su caso los días laborales inmediatamente anteriores, que consisten en una mensualidad (salario base, antigüedad, o Plus personal de permanencia en su caso) para todo el personal, y serán prorrateables por semestres según el tiempo servido en el primer semestre natural para la paga de Verano, y en el segundo semestre para la de Navidad, y no teniéndose en cuenta la fracción inferior a 15 días.

Las empresas abonarán durante la primera quincena de septiembre y a todo el personal, una paga (paga de septiembre) que queda establecida en el sueldo mensual del Convenio, para cada uno de los grupos profesionales incrementada, en su caso, con el complemento de antigüedad o Plus personal de permanencia en su caso. El devengo de esta paga, se efectuará por años naturales, computándose el tiempo de prestación de servicios desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, y si el trabajador cesase en la relación laboral antes del 31 de diciembre, y hubiera percibido íntegra esta paga se le descontará proporcionalmente el importe de la paga no devengada.

Artículo 15º.- Plus de nocturnidad.

El personal que trabaje entre las 22,00 y las 6,00 horas percibirá un complemento por el trabajo nocturno, equivalente al 25% del salario base asignado a su grupo profesional. Aquellos trabajos ordinarios que se precisen finalizar después de las 22,00 horas o comenzar antes de las 6,00 horas, devengarán en cada hora nocturna realizada el incremento citado.

Artículo 16º.- Plus de distancia.

Se entiende por Plus de Distancia la cantidad que percibe el trabajador por los recorridos que tenga que hacer a pie o en medios de transporte no facilitados por la empresa, para acudir al trabajo, por hallarse el centro laboral a más de 2 km. del límite del casco de la población de su residencia. Se entenderá por residencia el lugar donde viva el trabajador en el momento de la contratación inicial, sin que los cambios posteriores del domicilio del trabajador a otras poblaciones más lejanas, afecten al cálculo de este Plus que se mantendrá con el domicilio inicial, y aunque el trabajador variase su domicilio a otro más cercano al centro laboral.

En estos supuestos, se fija en 0,286 euros el importe por km., durante 2013, 2014 y 2015

Artículo 17º.- Plus de transporte.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá por este concepto la cantidad de 2,755 euros por día efectivo de trabajo con presencia física en el centro de trabajo, durante los años 2013, 2014 y 2015.

A los efectos de este Plus, se considerará día trabajado con presencia física en el centro, los que la representación de los trabajadores dediquen al ejercicio de su actividad representativa. Las empresas que tengan establecidos servicios de transporte para sus trabajadores, los complementarán en los términos que acuerden con los mismos, respecto de la percepción del presente Plus, en las condiciones antes establecidas.

Artículo 18º.- Salidas, viajes y dietas.

Concepto: La dieta en sus modalidades que luego se señalan, está esencialmente ligada al viaje o desplazamiento que por necesidades y orden de la Empresa tienen que efectuar los trabajadores a poblaciones distintas a las que radican el domicilio habitual de la Empresa o trabajo, de tal forma que impida al trabajador efectuar, bien sea una o dos comidas principales (comida y cena) y, en su caso pernoctar en su domicilio.

Clases y cuantías:

Dieta Entera.- Es la que viene determinada por viaje o desplazamiento que impida al trabajador, no sólo efectuar las dos comidas principales, sino también pernoctar en su domicilio. El importe será de 60,74 euros para los tres años de vigencia del Convenio

Dieta para desayuno.- Se devengará cuando el servicio se inicie en las condiciones antes expresadas, antes de las 7 horas del día. Su importe será de 4,68 euros para los tres años de vigencia del Convenio.

Dietas para Comida.- Se devengará cuando el comienzo del servicio sea anterior a las 12 horas, sin posibilidad de regreso antes de las 15 horas. Su importe será de 18,38 euros para los tres años de vigencia del Convenio.

Dietas para Cena.- Se devengará cuando el comienzo del servicio sea antes de las 20 horas y sin posibilidad de regreso antes de las 23 horas. Su importe será de 17,52 euros para los tres años de vigencia del Convenio..

Dietas para pernoctar.- Será su importe de 23,33 euros en para los tres años de vigencia del Convenio.

Artículo 19º.- Quebranto de moneda.

Los cajeros y trabajadores que habitualmente realicen funciones de cobro o pago percibirán cada mes la cantidad de 19,76 Euros durante los tres años de vigencia del Convenio. Quedan exceptuados de la anterior percepción, los trabajadores que por similar concepto de quebranto de moneda perciban otras primas superiores.

Artículo 20º.- Horas extraordinarias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1º.- Supresión en lo posible de las horas extraordinarias para trabajos habituales y, en todo caso, no podrá superarse el límite legal de 80 horas al año.

2º.- Realización de horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3º.- Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación temporal o parcial, las horas extraordinarias estructurales, entendiéndose como tales las necesarias por 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 mantenimiento.

4º.- Con acuerdo, las horas extraordinarias podrán compensarse con tiempo de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o bien abonarse. La empresa y el trabajador podrán acordar el tiempo de descanso a compensar por cada hora extraordinaria realizada, así como el precio de la misma en el caso de no compensarse, respetándose siempre la legalidad vigente.

El tiempo de descanso a compensar, así como el precio de la hora extraordinaria, se incrementarán en un 75% respecto de la hora ordinaria, salvo pacto en contrario que deberá respetar en todo caso la legislación vigente.

Capítulo IV. Jornada y vacaciones

Artículo 21º.- Jornada laboral.

Durante los años 2013, 2014 y 2015, el tiempo de trabajo real y efectivo será de 1.740 horas, en cómputo anual.

La Dirección de cada empresa, de acuerdo o previo informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá fijar el horario de trabajo continuo o partido, por turnos, rígidos o flexibles, acomodando al número de horas establecido y respetándose el cómputo de jornada anual.

Igualmente podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, del 10% de la jornada de trabajo. Dentro de la flexibilidad del 10% anual, se podrán incluir dos sábados como máximo en el tercer cuatrimestre de cada año, con un máximo de 5 horas de trabajo (cada sábado). La flexibilidad permitirá la realización de jornadas de un mínimo de 7 horas y un máximo de 9 horas.

Sin perjuicio de lo anterior, cada empresa podrá pactar con sus trabajadores el calendario laboral que más convenga a los intereses empresariales y sociales.

Artículo 22º.- Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a 25 días laborables de vacaciones anuales, en jornadas de lunes a viernes.

El disfrute de las mismas se realizará de común acuerdo entre los trabajadores y empresa y, al menos, dos semanas se tomarán en los meses de verano entre los días 1 de julio al 15 de Septiembre, excluyendo para el personal necesario los días que coincidan con el inicio del periodo de vendimia en la empresa, que se considerará desde la entrada de la uva en la Bodega.

Las circunstancias de Incapacidad Temporal (I.T.) por accidente laboral, embarazo, parto o lactancia natural y de riesgo durante el embarazo que coinciden con el periodo vacacional programado en cada año, facultarán a que el disfrute de los días coincidentes con las vacaciones se trasladen a otro periodo posterior, incluso del año siguiente, que se fijará de acuerdo entre la empresa y el trabajador.

La circunstancia de intervención quirúrgica programada antes de las vacaciones que requiera internamiento hospitalario, también facultará al disfrute del 50% de los días de baja coincidentes con las vacaciones, trasladándose a otro periodo posterior que se fijará entre la empresa y el trabajador, quienes deberán preavisar de tal circunstancia con antelación al inicio del periodo de vacaciones.

Capítulo V. Excedencias y licencias

Artículo 23º.- Excedencias.

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

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

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 24º.- Licencias.

Los trabajadores afectados por este Convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días
- b) Matrimonio de padres: 1 día natural
- c) Matrimonio de hijos o hermanos: 1 día natural
- d) Primera Comunión de hijos o hermanos: 1 día natural
- e) Nacimiento de hijo: 3 días naturales. Será de 4 días naturales si el trabajador necesita desplazarse al efecto.
- f) Intervención quirúrgica y enfermedad grave, de padres, padres políticos, hijos, cónyuge o pareja de hecho, hermanos y hermanos políticos: por el tiempo de internamiento hospitalario o domiciliario que requiera cuidados, con un máximo de 3 días naturales, ampliables a 4 días naturales en los casos de desplazamiento.
- g) Enfermedad grave de demás parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (abuelos de ambos cónyuges, nietos), 2 días naturales, ampliables hasta 4 días de necesitarse desplazamiento al efecto.
- h) Fallecimiento cónyuge o pareja de hecho y fallecimiento de hijos: 4 días laborales. Fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales, ampliables hasta 4 días naturales cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.
- i) Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- k) Consulta médica pública o privada, para prestaciones sanitarias cubiertas por el sistema público de salud, por el tiempo indispensable para la consulta y el desplazamiento si lo hubiere.
- l) Hasta un máximo de veinticuatro horas anuales de permiso retribuido, repartido este derecho con un límite de cuatro ocasiones, para el supuesto de que el trabajador precise ausentarse para atender a familiares que convivan en su domicilio, en el caso de que los mismos tengan ingreso o salida hospitalaria, o para asistir a consulta médica pública o privada, para prestación sanitaria cubierta por el sistema público de salud y que requiera acompañamiento.

Se entenderá que existe desplazamiento, cuando el trabajador tenga que efectuar una salida desde su domicilio, superior a 75 kilómetros.

Todas las referencias a cónyuges se extenderán a la pareja de hecho, que tenga convivencia con el trabajador de forma permanente.

Capítulo VI. Condiciones varias

Artículo 25º.- Premio por fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato de trabajo.

Los trabajadores con sesenta o más años cumplidos y que lleven como mínimo quince años en la empresa, podrán solicitar unilateralmente la rescisión de su contrato con derecho, por una sola vez, y al causar baja, a una indemnización extraordinaria de acuerdo con la siguiente escala:

1. A los sesenta años: once mensualidades del salario de cotización.
1. A los sesenta y un años: diez mensualidades del salario de cotización.
1. A los sesenta y dos años: siete mensualidades del salario de cotización.
1. A los sesenta y tres años: cinco mensualidades del salario de cotización.
1. A los sesenta y cuatro años: cuatro mensualidades del salario de cotización.

Este premio en lo que afecte a los puntos 1 a 5, alcanzará como máximo al cuatro por ciento del personal dentro de cada año y con riguroso orden temporal de petición. Las fracciones de este porcentaje se aumentarán a la unidad superior. A solicitud de los trabajadores, las empresas podrán conceder este premio, en cifras que superase el mencionado cuatro por ciento al año y, en ese caso, establecerán un sistema de graduación en el tiempo de la indemnización señalada anteriormente, por periodo no superior a un año. La solicitud del premio y el cese de la relación laboral, deberá efectuarse dentro de los tres meses al cumplir las referidas edades.

- 6.- A partir de los sesenta y cinco años: dos mensualidades del salario de cotización.

Los premios por fidelización señalados no obligarán a las empresas a hacer provisiones específicas dadas la eventualidad de estas indemnizaciones y quedan, en todo caso, al margen de cualquier obligatoriedad de externalización. Además no serán

de aplicación para aquel personal que disfrute de jubilaciones o pensiones establecidas por las empresas en condiciones más beneficiosas. En todo caso, la elección de uno u otro sistema queda a voluntad del trabajador.

Artículo 26º.- Enfermedad y Accidente

En caso de enfermedad o accidente no laboral, las empresas abonarán durante un periodo máximo de 18 meses, un complemento salarial, que asegure a los trabajadores la percepción de un 90% de su salario. Este complemento será del 100% a partir del día 30 de la incapacidad temporal.

En aquellos casos en que se produzca Incapacidad Temporal (I.T.) por Accidente Laboral o Enfermedad Profesional, se garantizará el cobro de hasta el 100% del salario, desde el primer día de esta situación.

Se entiende por salario a estos efectos, el salario del Convenio, antigüedad y prorrateo de gratificaciones extraordinarias.

Se conviene también que estos beneficios a cargo de la empresa, se apliquen exclusivamente mientras se mantenga la relación laboral entre las partes.

Artículo 27.- Clasificación Profesional: Grupos profesionales.

1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del ET, se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores en grupos profesionales.

2. La clasificación profesional se estructura en nueve grupos profesionales con cuatro áreas funcionales: administración, mercantil, producción y auxiliares.

3. En el Anexo II del Convenio se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales, los criterios generales y la descripción de los factores que definen la pertenencia a un Grupo.

4. En el Anexo III del Convenio se recoge la tabla de equivalencias profesionales entre la clasificación anterior dividida en categorías profesionales y la nueva clasificación en grupos profesionales con los coeficientes de salario.

Artículo 28º.- Trabajos de superior e inferior Grupo Profesional.

La retribución del trabajador mientras esté en puestos de trabajo de grupo profesional superior al suyo, será la correspondiente al mismo.

Cuando se traslade a un trabajador a un puesto de trabajo de grupo profesional superior y por un tiempo que exceda de 60 días consecutivos o 90 días alternos en el año, éste consolida su grupo superior.

Se exceptúa lo señalado en el punto anterior, cuando se cubran puestos en los cuales el titular se encuentre en situaciones de permisos o licencias con derecho a remuneración.

Sobre el resto de cuestiones no referidas en éste artículo sobre la materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del ET, de Movilidad funcional.

Artículo 29º.- Cursos de formación profesional.

Cuando las empresas lo consideren necesario para su organización o les sea propuesto razonablemente por los Comités de Empresa, podrán efectuar a su cargo, y en colaboración con los organismos competentes, cursos de formación profesional, invitando a los mismos a aquellos productores que puedan estar interesados en acudir a ellos.

Artículo 30º.- Derechos sociales.

Las empresas facilitarán gratuitamente a su personal, el vino que racionalmente venga siendo habitual. En todo caso, su consumo será siempre fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 31º.- Ayudas sociales.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, deberán disponer de una póliza de seguros colectivos que permita a cada trabajador causar derecho a las indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes:

1. Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 36.000 euros.

1. Invalidez permanente en los grados de Total, si implica el cese del trabajador en la empresa, Absoluta o Gran Invalidez: 36.000 euros, si es derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Para el personal que cese por incapacidad y tenga en la empresa una antigüedad mínima de 10 años, se establece una gratificación que consistirá en una cantidad equivalente a una mensualidad del total del salario Convenio del interesado.

Se entenderá por el total de salario Convenio, el salario base, antigüedad, y partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 32º.- Trabajos con peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Las empresas aplicarán las medidas correctoras necesarias, según determina la vigente Ley de Prevención de Riesgos y sus Reglamentos, para eliminar o al menos dejar reducidos al mínimo imprescindible y tolerable, los trabajos en los cuales puedan darse peligrosidad, toxicidad o penosidad. Así mismo se dotará al personal de todas las prendas de protección y útiles adecuados a cada puesto de trabajo.

El personal por su parte, hará uso de dichas prendas y útiles en todo momento, para evitar en lo posible los accidentes y la incidencia que en el absentismo anual, tienen los mismos y que podrán evitarse con una adecuada colaboración de los productores afectados.

En cuanto a los trabajos penosos, sigue en vigor el artículo 55 de la derogada Ordenanza Laboral.

Artículo 33º.- Incompatibilidad.

Se prohíbe terminantemente que el personal que esté trabajando en una empresa, preste sus servicios a otra empresa encuadrada en este Convenio, aunque sea después de haber terminado su jornada laboral o en época de vacaciones. La trasgresión de esta prohibición será causa suficiente de despido.

Artículo 34º.- Prendas de trabajo.

Las empresas facilitarán a todos los productores con carácter general dos prendas de trabajo en el primer mes del año. Así mismo se dotará de calzado y guantes al personal que por la índole de su trabajo lo precise.

La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo, será a cargo de los productores, quienes vendrán obligados a vestir las mismas durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo, y siendo dichas prendas propiedad de la empresa.

Artículo 35º.- Permiso de conducir.

En caso de privación temporal del permiso de conducir de algún productor comercial o de transporte, salvo que obedezca a imprudencia temeraria o antirreglamentaria del mismo, las empresas garantizan la ocupación del productor en otras funciones dentro de su actividad que no resulten vejatorias para él, percibiendo su salario íntegro, con excepción de primas y dietas.

La cláusula anterior tan sólo tendrá efectividad en cada uno de los productores afectados, por una vez durante dos años. Queda facultada la empresa para estudiar las circunstancias personales concurrentes en cada caso, y reducir el plazo antes citado en beneficio del productor. Las empresas podrán sustituirlo por la contratación de un seguro de retirada de carnet de conducir, que garantice al productor las mismas mejoras señaladas en los puntos anteriores.

Artículo 36º.- Revisión médica.

Las empresas tendrán la obligación de promover para sus trabajadores, una revisión médica anual con sus respectivos Servicios de Prevención.

Dicha revisión se realizará dentro de la jornada de trabajo, y procurando no perturbar el buen funcionamiento y productividad de las empresas.

Artículo 37º.- Despidos y ceses.

El trabajador fijo que por su propia voluntad desee cesar en el trabajo, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del empresario por medio del Comité de Empresa o Delegado de Personal, y directamente si no los hay, con la antelación que a continuación se detalla:

- Personal Técnico, Administrativo y Comercial: un mes.
- Resto del personal: ocho días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a practicar al finalizar dicho plazo, la liquidación correspondiente.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, lleva aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y por consiguiente no nace este derecho del trabajador, si éste incumplió la de avisar con la antelación debida.

Los trabajadores no tendrán la obligación de preavisar, cuando la causa del cese sea una de las establecidas como justas para el trabajador, por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores eventuales e interinos tendrán la misma obligación de preaviso establecido para los trabajadores fijos, cuando deseen cesar voluntariamente antes de la terminación de su contrato de trabajo, en el caso de que conste por escrito el período de tiempo por el que se contrató.

Las liquidaciones por rescisión del contrato de trabajo se realizarán, si el trabajador interesado así lo solicita, en presencia de un miembro del Comité de Empresa o del Delegado de Personal si lo hubiere.

Artículo 38º.- Actividades sindicales.

Ningún trabajador podrá ser sancionado ni discriminado por su afiliación a cualquier Central Sindical.

En caso de sanción laboral impuesta al personal de las Empresas, éstas deberán notificarlo a la representación de los trabajadores si la hubiere. En caso de faltas graves o muy graves, esta comunicación se realizará por las empresas previamente al cumplimiento de la sanción. La representación sindical de los trabajadores podrá emitir su parecer al respecto, por escrito presentado en el plazo de 24 horas para las sanciones leves, y de dos días laborables en las graves y muy graves, contados a partir de la comunicación, y la Dirección de la empresa deberá recibir este informe y tenerlo en consideración.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal entre sí, podrán acumular hasta un 75% del máximo total y en períodos bimensuales, las horas establecidas legalmente para su función sindical, en una o más personas, siempre que las utilicen en asuntos relacionados con la empresa o de su formación sindical, y con conocimiento previo por escrito de la Dirección de la empresa, en cada periodo mensual. También podrán los Delegados, acumular trimestralmente sus horas sindicales, para actividades de formación.

Las empresas del Sector, a solicitud del Sindicato de los trabajadores afiliados y con consentimiento expreso e individual de estos, descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, expresará con claridad la orden de descuento, el número de cuenta corriente o libreta de ahorros, y la central a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiera.

En todo caso, se observará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, conocerán y serán consultados y podrán emitir previamente un informe, en los despidos objetivos que la empresa pueda realizar.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa colaborarán con las Direcciones de las mismas, en la mayor efectividad de la aplicación de la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral, procurando ambas partes dar la mayor importancia a estas cuestiones, para evitar los accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Artículo 39º.- Contratos eventuales.

Se acuerda la modificación de la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, que podrán llegar a los nueve meses dentro de un periodo de doce meses. La prórroga que exceda los seis meses sólo podrá hacerse de una vez hasta el citado tope de nueve meses.

El trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio, a la finalización del contrato eventual, tanto por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. Esta indemnización por finalización de contrato temporal, será de once días de salario para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014, y de doce días de salario, para los que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

Artículo 40º.- Tribunal Laboral

En materia de solución de Conflictos de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de La Rioja, suscrito el 23 de noviembre de 1994, por la Federación de Empresarios de La Rioja y los Sindicatos Comisiones Obreras (CCOO.) y Unión General de Trabajadores (UGT), ambas de La Rioja, y publicado en el Boletín Oficial de La Rioja de 31 de diciembre de 1994, así como a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de La Rioja, publicado en el BOR, de 2 de enero de 1997.

En consecuencia, las partes reseñadas en el párrafo anterior, en representación de las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, someten expresamente a los procedimientos de Mediación-Conciliación del Tribunal Laboral de La Rioja o cualquier otro Organismo competente en la materia, la resolución de los conflictos que pudieran suscitarse, en materias

que sean competencias del referido Tribunal y específicamente, las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta, en los casos y plazos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41º.- Resolución extrajudicial de conflictos

En caso de desacuerdos en cuanto a la aplicación/inaplicación e interpretación del Convenio, las partes podrán someterse, además de a la Comisión paritaria del Convenio, al arbitraje de los órganos de resolución extrajudicial de conflictos que se establezcan en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Artículo 42º.- Movilidad geográfica y desplazamientos.

El contenido actual del artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se modifica en cuanto se refiere a los traslados contemplados en él, en el sentido de que la decisión adoptada sobre los mismos, deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 60 días a la fecha de su efectividad. También se determina respecto a la compensación por gastos de traslado, que se abonarán los que justificadamente correspondan, aunque superen la cifra de 7.000,00 euros y complementando los mismos, si fueren inferiores a dicha cifra, en todo caso, hasta la cuantía máxima de 7.000,00 euros, que se hará figurar bajo el concepto de compensación e indemnización por el citado traslado. Finalmente, también se incrementa la cuantía de la indemnización prevista por la posible extinción del contrato, en el caso de no aceptar el trabajador su traslado, que quedará establecida en los 33 días de salario por año de servicio, con el máximo de dieciséis mensualidades.

Artículo 43º.- Igualdad de oportunidades y de trato.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la difícil situación laboral de las mujeres en el sector y en cuanto al acceso al empleo. A fin de mejorar el acceso a todas las profesiones y de cara a detectar y solventar los casos de segregación ocupacional, se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

Se utilizarán los informes estadísticos sobre la plantilla como instrumento para detectar situaciones de discriminación.

Se aseguraran que la condición de mujer no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo.

Para ello se podrá elaborar un programa de acciones positivas y mejoras respecto de la legislación ajustado a la situación laboral de la empresa.

Se podrán crear comisiones mixtas para la igualdad de oportunidades.

Se garantizará la no-discriminación de las mujeres en el empleo, así como el derecho a una igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres.

Las empresas elegirán, contratarán y ascenderán de categoría profesional a los trabajadores únicamente en función de sus calificaciones y cualidades profesionales, con independencia de su raza, color, género, religión, nacionalidad, orientación sexual y origen social.

En todo caso, se tendrá en cuenta lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposiciones Finales

Artículo 44º.- Normas supletorias.

En todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación el Laudo Arbitral de 1996 (BOE 28-05-96), dictado en sustitución de la derogada Ordenanza Laboral de Trabajo para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de junio de 1971, y demás disposiciones de general observancia

Artículo 45º.- Cláusula derogatoria.

El presente Convenio anula, dejando sin efecto, el Convenio de Trabajo anterior de este Sector.

Disposición transitoria

Al efecto de que las empresas del sector puedan adaptarse a la nueva clasificación profesional establecida en el presente convenio, se establece un plazo para llevarlo a cabo con límite del 31 de diciembre de 2013.

Logroño, a v24 de julio de 2013

Anexo N.º 1

Tabla salarial año 2013

Grupo		Salario	Base	Tabla de	Total
Profesional	Coficiente	convenio	antigüedad	garantía	Anual
1	2,00	2.264,74	645,30	0,00	33.971,10
2	1,75	1.981,65	645,30	0,00	29.724,75
3	1,60	1.811,79	645,30	0,00	27.176,85
4	1,40	1.585,32	645,30	0,00	23.779,80
5	1,30	1.472,08	645,30	0,00	22.081,20
6	1,20	1.358,84	645,30	0,00	20.382,60
7	1,15	1.302,23	645,30	0,00	19.533,45
8	1,10	1.245,61	645,30	0,00	18.684,15
9	1,00	1.132,37	645,30	0,00	16.985,55

Nota: El incremento salarial operado en el año 2013, representa un aumento del 0,0%, respecto de los salarios o tablas vigentes al 31.12.2012

Total Anual: Salario Convenio x 15 mensualidades

Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias Vinícolas y Alcohólicas de La Comunidad Autónoma de La Rioja

Anexo Nº 2

Definición de las Áreas y Grupos Profesionales

Grupo 1.-

Personal de Alta Dirección o con enseñanzas universitarias a nivel de Grado o equivalente, Master y Doctorado, que desempeña funciones propias de su responsabilidad o titulación. Responsable de las tareas de organización, coordinación y planificación de los objetivos y actividades del conjunto de la empresa, con gestión de los recursos económicos, financieros y humanos, supervisando las tareas del personal colaborador del mismo o inferior grupo.

Personal con dependencia de la Dirección de la Empresa o centro de trabajo, que desempeña sus tareas dentro de la empresa en virtud de su titulación acreditada, con total autonomía, e iniciativa, requiriendo de la debida experiencia en el puesto de trabajo. Asume una importante responsabilidad en la dirección y supervisión de trabajadores pertenecientes a distintas áreas funcionales del mismo o inferior grupo.

Personal con experiencia de al menos dos años y la titulación específica para el desarrollo de su gestión, y con la responsabilidad de integrar, coordinar, dirigir y ordenar el trabajo de un Departamento, Sección o unidad determinada. Depende directamente de la Dirección de la Empresa o centro de trabajo.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Jefe Superior, Técnico Título Superior, Técnico Título Medio, Jefe Administrativo de 1ª.

Grupo 2.-

Personal con enseñanzas universitarias a nivel de Grado, que desempeña funciones propias de su titulación, sin el nivel de conocimientos, experiencia y responsabilidad exigidos para el Grupo 1.

Personal, con o sin trabajadores a su cargo, que desempeña sus tareas dentro de la empresa en virtud de su titulación obtenida, sin la experiencia y responsabilidad exigidos para el Grupo 1 y dependiendo de un Jefe del mismo o superior Grupo.

Personal con titulación específica para el desarrollo de su gestión, que integra, coordina, dirige y ordena el trabajo de un Departamento, Sección o unidad determinada, dependiendo de un Jefe del mismo o superior grupo. Cuenta con conocimientos específicos de su área y ejecuta tareas que exigen iniciativa, pudiendo resolver las incidencias más habituales que se presentan en su trabajo, aunque precise la consulta a los superiores para resolver otras que trasciendan de su área o competencia.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Técnico Título Superior, Técnico Título Medio, Jefe Administrativo de 2ª y Analista.

Grupo 3.-

Personal con conocimientos del proceso productivo, subordinado a un Grupo superior, que realiza su cometido con autonomía y responsabilidad en sus funciones. Coordina, dirige y ordena el trabajo de personas a su cargo, en el ámbito de un departamento, sección o unidad determinada.

Personal que con dependencia de un Grupo superior, ejecuta tareas que requieren conocimientos técnicos y prácticos avanzados del oficio, con la debida especialización, autonomía y responsabilidad.

Para el desempeño de las funciones de este Grupo se recomienda estar en posesión de una titulación en formación profesional, o bien, conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Jefe de Bodega y Técnico Título Inferior.

Grupo 4.-

Empleados que realizan tareas similares a la del Grupo 3, pero limitándose su área de responsabilidad a una zona de trabajo. Se recomienda estudios académicos o equivalentes al grado medio de Formación profesional, o acreditar conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Jefe de Ventas y Encargado de Laboratorio.

Grupo 5.-

Personal con subordinación a un Grupo superior que realiza trabajos de gran complejidad, y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo con cierta autonomía, dependiendo únicamente del Jefe correspondiente.

Trabajadores, subordinados al personal directivo o técnico, con conocimientos prácticos del proceso productivo o comercial, que dirigen y distribuyen las labores del personal a su cargo, de acuerdo con las instrucciones facilitadas por sus superiores.

Se recomienda titulación académica o haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria, o bien, acreditar conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Programador informático:

Contabilidad, nóminas, etc: es el empleado con un servicio determinado que, con iniciativa, responsabilidad restringida, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo de su superior sin tener firma ni fianza, facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de las mismas, cálculo de estadísticas, transcripción en los libros de cuentas corrientes, diario mayor, liquidaciones y cálculo de nóminas y salarios, sueldos, etc...

Promotor: Es quien a las órdenes del jefe realiza y orienta las acciones comerciales de la compañía.

Relaciones Públicas: Es el responsable de coordinar y organizar las distintas actividades extra productivas de la bodega disponiendo de conocimientos de idiomas.

Cocinero:

Encargado de sección: Trabajador, subordinado al personal directivo o técnico, con conocimientos prácticos del proceso productivo o comercial, que dirigen y distribuyen las labores del personal a su cargo, de acuerdo con las instrucciones facilitadas por sus superiores.

Se recomienda titulación académica o haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria, o bien, acreditar conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Promotor, Viajante, Administrativo Oficial de 1ª y Encargado de Sección., e incluye los puestos de trabajo de Relaciones Públicas con Idiomas, Programadores informáticos, Administrativos de contabilidad, nóminas, libros oficiales y presupuestos, así como otros servicios cuya importancia y responsabilidad tengan analogía con los citados.

Grupo 6.-

Personal subordinado a un Grupo superior, que realiza tareas similares a las del grupo 5, pero con menor experiencia, responsabilidad e iniciativa. Requiere unos conocimientos profesionales adquiridos y unas aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

Trabajadores especialistas, que con la debida formación y habiendo realizado el aprendizaje adecuado, ejecutan con iniciativa y responsabilidad las labores propias de su puesto de trabajo, estando capacitados para manejar y cuidar del perfecto estado de todas las máquinas y medios productivos de su sección.

Administrativo Oficial 2ª: Empleado con iniciativa restringida con subordinación al jefe u oficial 1ª, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos y ficheros, correspondencias y demás trabajos similares.

Ayudante de laboratorio: Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos realiza su trabajo bajo la supervisión de un superior.

Conserje:

Telefonistas con idiomas:

Maquinistas, polivalentes, carretilleros con equipo informático, toneleros, chofer de cisterna, mecánicos, electricistas, autoventistas: Son quienes, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a sus cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir las producción. Igual polivalencia se entenderá como la destreza de desarrollar su cometido en todas las máquinas de su sección.

En este nivel se encuadraran los trabajadores que reúnan los requisitos arriba reseñados y sean responsables de: Filtros, embotelladoras, encorchadoras, etiquetadoras, precintadoras, despaletizadoras y lavadoras sección de frío.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Administrativo Oficial de 2ª, Ayudante de Laboratorio, Conserje, y Oficial de 1ª Obrero, e incluye los puestos de trabajo de Telefonista con idioma, Conserje, Carretillero con máquina informática, Maquinistas polivalentes, Chóferes de cisterna, Mecánicos, Electricistas y Toneleros.

Grupo 7.-

Personal que sin llegar a la perfección exigida a los trabajadores del grupo 6, y sin la experiencia de éstos, pero con los conocimientos profesionales precisos, ejecutan algunas de las tareas propias de su sección con la suficiente corrección y eficacia, estando capacitados para manejar varias máquinas automáticas.

Maquinistas, carretilleros, recadero con automóvil: Integran esta categoría quienes sin llegar a la perfección exigida a los oficiales de primera ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia. Además obtendrán esta categoría quienes para el desarrollo de sus funciones utilicen carretillas elevadoras, y siempre y cuando se haya superado el periodo de formación y aprendizaje a plena satisfacción.

En este nivel se encuadran los trabajadores que reúnan los requisitos arriba reseñados y sean responsables de: paletizadoras, emmalladoras, lavadora de barricas, trasegadores y apiladores de barricas.

Guía y Camarero

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Subalterno de 1ª y Oficial de 2ª Obrero, e incluye los puestos de trabajo de Conductor de carretilla elevadora, Operador de máquinas de embotellado, barricas y bodega, Guía turístico, Recadero con automóvil y Camarero de mesa y stand.

Grupo 8.-

Personal dedicado a labores elementales y puramente mecánicas de carácter administrativo y técnico, bajo la supervisión de personal de Grupo superior. No tiene trabajadores a su cargo.

Personal sin experiencia o en período de formación, que realiza tareas propias de los Grupos superiores.

Oficial de 3ª, ayudante tonelero, ayudante de trasega, guarda / portero, telefonista recepcionista, auxiliar administrativo y de laboratorio y ayudante de cocina: Trabajadores que sin llegar a la perfección exigida a los trabajadores del nivel 7, ejecutan algunas de las tareas propias de su sección con la suficiente corrección y eficacia. Su obtención se concederá a partir del aprendizaje y manejo completo de una máquina automática.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Auxiliar de laboratorio, Auxiliar Administrativo, Subalterno de 2ª y Oficial de 3ª Obrero, e incluye los puestos de trabajo de Telefonista - Recepcionista, Ayudante de tonelero, Vigilancia - Portería y Ayudante de cocina.

Grupo 9.-

Personal destinado a ejecutar labores de escasa especialización, establecidas de forma concreta, con un alto grado de dependencia y para cuya realización se requiera predominantemente la aportación de esfuerzo físico. Una vez destinados a máquinas de proceso automático, con el correspondiente período de formación y aprendizaje satisfactorio, se promoverá su cambio de categoría en el plazo máximo de un año.

Encuadra al personal de la antigua categoría de Peón e incluye los puestos de trabajo de Personal de limpieza y Jardiner.

Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias Vinícolas y Alcohólicas de La Comunidad Autónoma de La Rioja

Anexo Nº 3

Tabla de Equivalencias Profesionales entre la Clasificación anterior dividida en Categorías Profesionales y la nueva Clasificación en Grupos Profesionales con los Coeficientes de Salario

				Área Funcional					
				Técnicos /Advos	Mercantiles	Producción	Auxiliar	Coef	
Grupo Cotización	Categoría Antigua	Grupo 1: Dirección	Grupo 1	Grupo 1	Grupo 1	Grupo 1			
Empleados	1	Jefe Superior	Jefe Superior o Director			2,00			
Empleados	1	Téc.Título Superior							2,00
Empleados	2	Técnico Tit.Medio	Ingeniero Técnico						2,00
			Enólogo						2,00
			Diplomados						2,00
Empleados	3	Ad.Jefe 1ª	Jefe Administrativo						2,00
			Grupo 2	Grupo 2	Grupo 2	Grupo 2	Grupo 2		
Empleados	2	Técnico Tit.Medio	Ingeniero Técnico						1,75
			Enólogo						1,75
			Diplomados						1,75
Empleados	3	Ad.Jefe 2ª	Jefe Administrativo						1,75
			Analista						1,75
			Grupo 3	Grupo 3	Grupo 3	Grupo 3	Grupo 3		
Empleados	3	Encargado Bodega				Jefe de Bodega			1,60
Empleados	2	Técnico Tit.Inferior	Técnico Calidad			Técnico Mantenimiento			1,60
Empleados	2		Técnico Seguridad			Técnico Electricista			1,60
			Grupo 4	Grupo 4	Grupo 4	Grupo 4	Grupo 4		
Empleados	4	Enc.Laboratorio	Enc.Laboratorio						1,40
Empleados	3	Jefe ventas		Jefe Ventas o Zona					1,40
			Grupo 5	Grupo 5	Grupo 5	Grupo 5	Grupo 5		
Empleados	5	Promotor		Promotor					1,30
Empleados	5	Ad.Oficial 1ª	Programador informático						1,30
			Contabilidad, Nóminas, Libros Ofic.	Relac.Públicas con idiomas					1,30
Obreros	8	(No existía)					Cocinero		1,30
Obreros	8	Enc.Sección				Enc.Sección			1,30
			Grupo 6	Grupo 6	Grupo 6	Grupo 6	Grupo 6		
Empleados	5	Advo.Oficial 2ª	Administrativo						1,20

Empleados	6	(No existía)	Telefonista con idioma				1,20
Empleados	5	Ayte. Laboratorio	Ayte. Laboratorio				1,20
Empleados	5	Conserje	Conserje				1,20
Obreros	8	Oficial 1ª			Carretillero equipo informatico		1,20
					Maquinistas polivalentes		
					Chófer cisterna		
					Mecánicos		
					Electricistas		
					Toneleros		
			Grupo 7	Grupo 7	Grupo 7	Grupo 7	
Obreros	8	Oficial 2ª			Maquinistas		1,15
					Carretilleros		
					Recadero con automov.		
					Trasegadores		
					Apiladores de barricas		
Empleados	6	Subalterno 1ª		Guía			1,15
Obreros	8	(No existía)				Camarero	1,15
			Grupo 8	Grupo 8	Grupo 8	Grupo 8	
		Auxiliar Laboratorio	Auxiliar Laboratorio				1,10
Empleados	7	Auxiliar Advo.	Auxiliar Advo.				1,10
Empleados	6	Subalterno 2ª	Telefonista - Recepcionista			Guarda / Portero	1,10
Obreros	9				Oficial 3ª		1,10
					Ayudante tonelero		
Obreros	9	(No existía)			Ayudante trasiega		1,10
Obreros	9	(No existía)				Ayte. cocina	1,10
			Grupo 9	Grupo 9	Grupo 9	Grupo 9	
Obreros	10				Peón	Personal limpieza	
Obreros	10	(No existía)				Jardinero	1,00