

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

**Sector Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras
y Sidrerías de Zaragoza**

Núm. 6.792

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidrerías de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidrerías de Zaragoza para los años 2013 al 2015 (código de convenio 50001155011981), suscrito el día 27 de diciembre de 2013, de una parte por la Asociación de Industrias de Alimentación de Aragón, en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 3 de febrero de 2014, requerida subsanación y aportada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 4 de junio de 2014. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

Artículo 1.º *Ámbito territorial.* — Este convenio será de aplicación en las empresas que residan en la provincia de Zaragoza, así como en las agencias o sucursales de otras empresas cuyas casas centrales radiquen fuera de este territorio, pero cuyas delegaciones estén situadas en este.

Art. 2.º *Ámbito funcional.* — El presente convenio afectará a las empresas comprendidas en la Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidrerías de fecha 11 de junio de 1971 (BOE del 25).

Ante la derogación de la Ordenanza laboral, ambas partes se someten a la Resolución de 29 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo, referente al laudo arbitral de fecha 29 de marzo de 1996, dictado en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la Ordenanza anteriormente mencionada.

Art. 3.º *Ámbito personal.* — Están afectados todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas indicadas en el artículo anterior.

Art. 4.º Ámbito temporal.

a) Entrada en vigor. — El convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2013.

b) Duración. — El período de duración de este convenio se fija en tres años, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2015.

c) Denuncia. — De no ser denunciado por cualquiera de las partes, en tiempo y forma, se entenderá prorrogado automáticamente de año en año.

A estos efectos, el preaviso habrá de hacerse por escrito y con una antelación mínima de dos meses, respecto a la fecha de terminación de su vigencia, presentando el acuerdo adoptado ante el departamento competente en esta materia del Gobierno de Aragón.

Art. 5.º Comisión paritaria. — De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores se establece una comisión paritaria, cuyas funciones serán:

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación de los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

d) Conocimiento y, en su caso, resolución de las discrepancias que pudieran surgir durante el período de consultas en el procedimiento de inaplicación del convenio en la empresa de conformidad con las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los acuerdos que alcance la comisión paritaria en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente convenio colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

3. La comisión estará compuesta por un presidente, que actuará como mediador, con voz pero sin voto, y por dos representantes designados de los sindicatos firmantes y dos representantes designados de las organizaciones empresariales firmantes del presente convenio colectivo. A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso designen las respectivas representaciones.

4. Reglamento de funcionamiento.

a) Reuniones. La comisión paritaria se reunirá:

— Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado 1 a), b) y d), cuando le sea requerida su intervención.

— Para el caso del apartado 1 c), cada cuatro meses.

b) Convocatorias: La comisión paritaria será convocada por la secretaria de la comisión cuando por escrito así le sea solicitada su intervención. La convocatoria se realizará mediante escrito en el que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La comisión paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de treinta días, desde la fecha de solicitud por parte del interesado. Si cumplido este período la comisión no se ha reunido, se entenderá agotada su intervención de la comisión paritaria, pudiendo entonces el interesado emprender las acciones que considere pertinentes.

c) Exclusiones: En el supuesto de que alguna de las consultas formulada afectara a cualquiera de los miembros de la comisión o de la empresa a la que representen o de la que sean parte, se abstendrán de comparecer a la reunión de la comisión paritaria y, por tanto, no participarán ni en los debates, ni en la toma de decisión. El representante o representantes afectados podrán ser sustituidos por los suplentes.

d) Quórum: Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

e) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 66% de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de secretarios y un representante de cada parte.

f) Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la empresa Feagra, sita en Zaragoza, paseo de la Constitución, 12, 4.ª planta (50008), sede de CC.OO. Aragón.

5. Obligación de sometimiento a la comisión paritaria. Las partes se obligan a someter a la comisión paritaria todas las cuestiones de interés general siempre que se deriven de la interpretación de las normas de este convenio colectivo, que se susciten con carácter previo a la vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

El incumplimiento del precedente párrafo dará derecho a cualquiera de las partes firmantes no culpable a la denuncia del convenio colectivo.

En todo caso deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

Art. 6.º Compensación. — Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o de cualquier otra clase.

En lo económico, para la aplicación del convenio a cada caso se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y su regulación.

Art. 7.º Absorción. — Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario se considerarán absorbidas.

Art. 8.º Derechos adquiridos. — Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Art. 9.º Retribuciones. — El incremento salarial pactado en este convenio es el siguiente:

El primer año de vigencia, de 1 de enero a 31 de diciembre de 2013, un incremento lineal sobre salario base, para todas las categorías y por cada una de las quince pagas, incluida la de beneficios, de 20 euros sobre las tablas vigentes en el año 2012.

El segundo año de vigencia, de 1 de enero a 31 de diciembre de 2014, un incremento lineal sobre salario base, para todas las categorías y por cada una de las quince pagas, incluida la de beneficios, de 20 euros sobre las tablas vigentes en el año 2013.

El tercer año de vigencia, de 1 de enero a 31 de diciembre de 2015, un incremento lineal sobre salario base, y para todas las categorías y por cada una de las quince pagas, incluida la de beneficios, de 20 euros sobre las tablas vigentes en el año 2014.

Art. 10. Antigüedad. — A partir del 1 de junio de 1998 este concepto desaparece para las nuevas contrataciones. No obstante, para aquellos trabajadores cuyo ingreso en las empresas afectadas haya sido antes de dicha fecha, mantendrán la cantidad devengado hasta el 31 de mayo de 1998 pasando a denominarse plus consolidado de antigüedad. Dicho plus no podrá ser absorbido ni compensado por otro concepto, incrementándose en el mismo tanto por ciento que se fije en convenio cada año. Este apartado no será de aplicación en caso de pactarse una subida lineal.

Para el establecimiento de la cuantía del mismo, las empresas deberán realizar una liquidación individualizada a 31 de mayo de 1998.

Art. 11. Gratificaciones. — Las gratificaciones de julio y Navidad serán por importe de treinta días cada una de ellas, tomándose como base para su abono los salarios fijados en el presente convenio, incrementados con el plus consolidado de antigüedad que en cada caso se devengue, así como plus lineal.

Serán abonadas los días 15 de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

Art. 12. Beneficios. — La paga de beneficios se fija en 905,71 euros para el año 2013, de 925,71 euros para el año 2014 y de 945,71 para el año 2015, para todo el personal, y se hará efectiva el día 8 de septiembre del año de vigencia.

Art. 13. Plus lineal. — Se fija un plus lineal para todos los trabajadores de 102,51 euros mensuales para toda la vigencia del convenio, con naturaleza de complemento de cantidad o calidad en el trabajo, que se tendrá en consideración para las gratificaciones de julio y Navidad, pero no para el cálculo de la antigüedad de la totalidad de los trabajadores, ni del plus de eventualidad que pudieran percibir los trabajadores eventuales.

Art. 14. Dietas de salida. — Las dietas para el personal que tenga que desplazarse fuera de la localidad en la que radique la empresa serán las siguientes:

— Para los años de vigencia de este convenio, la dieta completa, es decir, para el personal que pernocte fuera de la localidad, será de 30 euros, y la media dieta de 11 euros.

Las empresas quedarán exentas de abonar las antes citadas cantidades cuando prefieran satisfacer a sus trabajadores los gastos que se les originen en los desplazamientos.

Art. 15. Plus de transporte. — El plus de transporte para toda la vigencia del convenio será de 73,35 euros mensuales, para todo el personal afectado por este convenio, independientemente de la cantidad que por plus de distancia esté percibiendo en la actualidad, y que no se percibirá en vacaciones ni en caso de incapacidad temporal, salvo que ésta se derive de accidente de trabajo.

Art. 16. Paga de permanencia en la empresa. — A los trabajadores entre los 60 y los 65 años con doce años o más de permanencia en la empresa, les será entregada, previa solicitud del trabajador, una paga extraordinaria, en un pago único de 600 euros.

El trabajador podrá solicitar el citado plus en cualquier momento, siempre y cuando cumpla los citados requisitos.

Enfermedad y accidente

Art. 17. En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador durante los tres primeros días, el 50% del salario del convenio, más la antigüedad.

A partir del cuarto día y en lo sucesivos, las empresas abonarán la diferencia entre la cantidad que perciban como prestación de incapacidad temporal y el 100% del salario base de convenio, más la antigüedad.

Si la baja fuera por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se percibirá desde el primer día el 100% de los conceptos de carácter fijo y variable establecidos en la nómina.

Art. 18. Los trabajadores enfermos o accidentados serán considerados en situación de excedencia forzosa transcurridos los dieciocho meses de incapacidad temporal y hasta su declaración en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual o absoluta para todo tipo de trabajo, entendiéndose que si el trabajador fuese dado de alta médica antes de agotar el período de treinta meses, salvo situaciones transitorias, desde el inicio de la incapacidad temporal, la empresa vendrá obligada a promocionarle en puesto de trabajo de idéntica categoría y salario al que ostentaba en el momento de la baja.

Art. 19. Las empresas de más de cincuenta y cinco trabajadores fijos están obligadas a proporcionar al trabajador afecto de incapacidad permanente total para su profesión habitual un puesto de trabajo de cualquier categoría laboral, de acuerdo con las posibilidades del trabajador y las necesidades de la empre-

sa siempre y cuando exista en la empresa un puesto adecuado a la nueva situación del trabajador afecto a la incapacidad permanente total. Si previamente a la declaración de incapacidad permanente total no existiera dicho puesto, la empresa no estará obligada a crearlo.

Art. 20. *Salud laboral*. — Las empresas aplicarán las medidas correctoras necesarias, según determina la vigente Ley de Prevención de Riesgos (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) 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.

Para una mejor aplicación de la normativa, las empresas realizarán un mapa de riesgos, teniendo en cuenta lo estipulado en el artículo 34 de la mencionada Ley, para el diseño de una mejor política de prevención, en esta materia, así como para la corrección de aquellos puestos que presenten riesgos para la salud. Asimismo 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 cualquier caso, para la elaboración de un estudio pormenorizado del sector, para el desarrollo de una mejor política de prevención, así como la detección de aquellos puestos tóxicos, penosos o peligrosos, se constituirá una comisión paritaria, elegida entre las partes que han constituido la comisión negociadora de este convenio.

Art. 21. *Ropa de trabajo*. — Las empresas dotarán al personal masculino de los grupos de subalternos y obreros de un mono para el invierno y camisa y pantalón para el verano, y al personal femenino de los mismos grupos, de dos batas, con la duración de un año en ambos casos.

Igualmente, dotarán al personal administrativo de un guardapolvo o una sahariana por año. Dispondrá también de ropa y calzado impermeable para los repartidores y, en general, para los trabajadores que se vieran precisados, con frecuencia, a trabajar a la intemperie, así como el calzado de seguridad debidamente reforzado.

En cualquier caso, la ropa y el calzado serán los adecuados para cada puesto de trabajo, debiéndose entregar antes del día 15 de mayo (la de verano) y del día 15 de noviembre (la de invierno).

Art. 22. *Peonaje*. — El trabajador que ingrese con la categoría de peón pasará, automáticamente, a oficial de tercera, cuando cumpla tres meses de prestación de servicios en la empresa. Este artículo será de aplicación para quienes vinieran ostentando esta categoría con anterioridad a la firma de este convenio, siempre que cumplan los requisitos aquí expuestos.

No será de aplicación esta cláusula en el supuesto de que en las tareas a desarrollar se precise exclusivamente de su esfuerzo físico, dentro del grupo de obreros en oficios auxiliares, como es el caso de la carga y descarga.

Art. 23. *Vacantes*. — Cuando se produzca una vacante en la empresa, la dirección de ésta procurará que sea cubierta por trabajadores de la misma o de categoría laboral inferior.

Art. 24. *Economatos*. — Cuando un trabajador, individual o colectivamente, suscriba algún concierto con algún economato laboral, la empresa sufragará con una cantidad de 0,32 euros mensuales por trabajador los gastos que dicha administración conlleva.

Art. 25. *Detención del trabajador*. — No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador, si este posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado.

Art. 26. *Vacaciones*. — Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintitrés días laborables para todos los trabajadores, sea cual fuere su antigüedad en la empresa, no teniendo consideración de días laborables los sábados.

El disfrute del período vacacional podrá ser fraccionado en dos períodos, salvo acuerdo expreso en contrario entre empresa y trabajador.

Las empresas procurarán, cuando así lo permitan las necesidades del servicio, que las vacaciones de los trabajadores coincidan con las escolares de sus hijos.

Art. 27. *Jornada de trabajo*. — Se establece una jornada anual durante el período de vigencia del convenio de 1.784 horas de trabajo efectivo.

En las empresas que realicen jornada continua, el descanso de veinte minutos será considerado como de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales, de lunes viernes.

Sin merma de la antecitada jornada, las empresas establecerán el horario de trabajo en la forma en que lo permitan las necesidades del servicio, pero de manera que no se realicen trabajos el sábado, salvo en los siguientes supuestos:

a) En las empresas alcoholeras en tiempo de campaña, y en las vinícolas en época de vendimia.

b) Los trabajadores de reparto que lo efectúen fuera de la plaza y a una distancia superior a 100 kilómetros, y los administrativos relacionados con dichos repartos.

c) Los vigilantes.

d) Los trabajadores de mantenimiento, cuando existan circunstancias especiales que así lo exijan.

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos, siempre y cuando coincidan con días laborables.

Art. 28. *Licencias*. — Las empresas concederán a los trabajadores que lo soliciten licencias, sin pérdida de salario, en los casos siguientes y por la duración que se indica:

a) Matrimonio del trabajador, quince días naturales.

b) Primera comunión o matrimonio de hijos o hermanos, cuando se celebre en día laborable, un día.

c) Por nacimiento de hijo, tres días naturales.

d) Dos días naturales por accidente o enfermedad grave, 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 precise hacer un desplazamiento igual o superior a 150 kilómetros, el disfrute del permiso será de cuatro días naturales.

El trabajador deberá tomar los días de permiso dentro de los quince días siguientes al hecho causante.

e) Tres días naturales por fallecimiento de familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador precise hacer un desplazamiento igual o superior a 150 kilómetros, el disfrute del permiso será de cuatro días naturales.

f) Por el tiempo necesario e indispensable, y siempre que se justifique su coincidencia con la jornada de trabajo, para acudir a consulta médica forzosa con facultativos de medicina general y/o especialistas de la Seguridad Social, mutuas y cualquier otra especialidad médica no recogida por el sistema nacional de salud, excluyendo aquellos casos de medicina estética no terapéutica. En todos los casos, el trabajador deberá presentar al empresario justificante de la referida prescripción médica.

También se concederá el tiempo necesario e indispensable, y siempre que se justifique su coincidencia con la jornada de trabajo, para el acompañamiento de hijos menores de edad o hijos discapacitados o padres o cónyuge a médico de cabecera o especialista, siempre que esté debidamente justificado, con un límite de 16 horas/año por trabajador.

g) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo, el tiempo indispensable para su realización.

El desempeño de la función de jurado tendrá a los efectos del ordenamiento laboral y funcional, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 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.

h) Para el resto de licencias y permisos no recogidos en este convenio se estará en lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 29. *Seguro de accidente*. — Si como consecuencia de accidente sea o no laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en grado de incapacidad permanente total para la profesión habitual, Incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, el trabajador percibirá una indemnización de 20.000 euros. La cobertura se extenderá a las veinticuatro horas del día.

En caso de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, que ocasione al trabajador una disminución no inferior al 33%, se pagará un porcentaje del capital de incapacidad permanente total para la profesión habitual. En ningún caso superará 20.000 euros, la prestación percibida por el trabajador por las garantías de incapacidad permanente parcial y la de incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Para dar cobertura a este compromiso la empresa contratará una póliza de seguro de accidentes que se ajuste perfectamente al compromiso aquí descrito.

Art. 30. *Carné de conducir*. — En el caso de retirada de carné de conducir, siempre que no lo sea como consecuencia de la comisión por el trabajador de una imprudencia temeraria, se le respetará el trabajador su salario, pudiendo destinarle la empresa a los trabajos que considere oportunos. Únicamente jugará este artículo en los supuestos en que la retirada no sea por tiempo superior a cuatro meses y la infracción se haya cometido en la jornada laboral. Cuando finalice el período de retirada del carné, el trabajador volverá a realizar su trabajo habitual.

Art. 31. *Derechos sindicales de los sindicatos*. — Sin perjuicio de la legislación vigente, en cada momento y en tanto no se regule en el futuro en esta materia, ambas partes acuerdan respetar el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente, y admitir que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas las empresas en las que dispongan de superficie y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a los cien trabajadores existirán tablones de anuncios, en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas, previamente, a la dirección o titularidad del centro.

• Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de

la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de la operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que exprese con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

• Asambleas: Los trabajadores tendrán derecho a dos horas anuales, dentro de la jornada de trabajo, para la realización de asambleas.

Art. 32. *Excedencias*. — Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial de secretario del sindicato nacional de cualquiera de sus modalidades; permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara, en el término de un mes, al finalizar el desempeño del mismo.

En las empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de permanencia, salvo pacto individual en contrario.

Art. 33. *Jubilación*. — En relación al sistema especial de jubilación anticipada a los 64 años, recogido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, ya derogada, se acuerda que los/as trabajadores/as al cumplir los 64 años podrán voluntariamente acogerse a este sistema de jubilación anticipada, siempre que cumplan los siguientes requisitos, tal y como establece la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social:

«Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a:

a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de la publicación de la presente Ley.

b) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados o suscritos con anterioridad a la fecha de publicación de la presente Ley, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013.

c) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a la fecha de publicación de la presente Ley, así como las personas incorporadas antes de la fecha de publicación de esta Ley a planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013».

Art. 34. *Jubilación parcial*. — Para la jubilación parcial se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, sin que para ello sea necesaria la autorización de la empresa, pudiendo acogerse a la misma cualquier trabajador que cumpla los requisitos establecidos en la normativa vigente y lo solicite, no pudiendo negar la empresa el ejercicio de este derecho.

Quedan excluidos de la obligatoriedad de aceptación por parte de la empresa, reseñada en el punto anterior, aquellos trabajadores que ostenten un puesto directivo dentro de la misma. En este caso será necesario acuerdo entre las partes.

Aquellos trabajadores que deseen acogerse a esta modalidad de jubilación, deberán realizar un aviso a la empresa con una antelación mínima de doce meses, respecto de la fecha en la que deseen pasar a situación de jubilación parcial.

Se realizará al efecto un contrato a tiempo parcial entre la empresa y el trabajador en situación de jubilación parcial.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los trabajadores que se encuentran en situación de jubilación parcial o se vayan a encontrar en dicha situación acumularán la prestación de servicios que corresponda en períodos nunca inferiores a quince días, salvo que se establezca lo contrario mediante acuerdo entre las partes.

Entendiendo las partes signatarias del convenio que este sistema posibilita el relevo generacional, incorporando a las empresas a jóvenes trabajadores/as, es un compromiso de las mismas hacer los esfuerzos necesarios para fomentar la utilización de dicho sistema.

Art. 35. *Plus de nocturnidad*. — El plus de nocturnidad será abonado de acuerdo con la siguiente fórmula: 20% sobre (salario base × 365)/1784.

Art. 36. *Horas extraordinarias*. — La hora extraordinaria será incrementada en el 50% de la hora ordinaria, salvo acuerdo entre empresa y trabajadores.

Art. 37. *Período de prueba*. — El período de prueba queda fijado como sigue:

— Seis meses para los titulados de grado superior y grado medio.

— Cuarenta y cinco días para los trabajadores no cualificados.

— Tres meses para los restantes trabajadores.

Art. 38. *Negociación del convenio*. — Ambas partes se comprometen a negociar el convenio del año 2016 en el primer trimestre del mismo año, intentando su firma antes de Semana Santa.

Art. 39. *Cláusula de descuelgue*. — Se podrá producir inaplicación de las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio colectivo, en las materias y causas señaladas a tal fin en el artículo 82.3 en el Estatuto de los Trabajadores, y durante el plazo de vigencia de dicho convenio.

La empresa que se vea en la necesidad de optar a solicitar la inaplicación del convenio colectivo deberá comunicar a la representación de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 e iniciar un procedimiento de consultas en los términos establecidos en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Tras el período de consulta se adoptará la resolución que proceda, requiriendo que exista acuerdo entre la empresa y la representación social interviniente. Asimismo, el acuerdo establecido deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral, acompañándose el documento del acuerdo con las medidas adoptadas y duración de estas.

En caso de desacuerdo, las discrepancias se someterán a la comisión paritaria del convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto planteado. Dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días, para pronunciarse al respecto, desde la fecha en que la discrepancia le fuera planteada.

Si en la comisión paritaria tampoco se alcanzara acuerdo, transcurrido el período de consulta y finalizado este sin acuerdo, se acudirá a lo establecido en el artículo 44 de este convenio.

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

Art. 40. *Contratación*.

a) Para los trabajadores que, en la fecha de firma del convenio o durante su vigencia, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada, incluidos los formativos, podrá convertirse su contrato en indefinido en las condiciones y con los beneficios que, para el fomento de la contratación indefinida, prevé la normativa vigente en esta materia.

b) De acuerdo con el desarrollo de la Ley 12/2001, de 10 de julio, por convenio colectivo sectorial podrán regularse ampliaciones al período máximo de utilización del contrato eventual por circunstancias de la producción, por lo que las partes firmantes convienen que “en los contratos de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se establece una duración máxima para los mismos de doce meses en el período de dieciocho meses”.

Art. 41. *Preaviso por cese del trabajador en la empresa*. — Para aquellos contratos fijos o de duración cierta superior al año, el trabajador que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá avisar a esta al menos con una antelación de quince días, si pertenece a los grupos profesionales D) y E), y veinte días si pertenece a los grupos A), B) y C) excepto los que ostenten las categorías de jefe superior y jefe de sección; para estos el plazo de preaviso será de treinta días.

Las comunicaciones de cese se efectuarán siempre por escrito, pudiendo descontarse la falta de preaviso de la liquidación en caso de que correspondiera.

La empresa vendrá obligada a comunicar a los trabajadores que tenga con una duración igual o superior a un año la finalización de los mismos con una antelación de igual número de días que el trabajador a la empresa, según el párrafo anterior.

Art. 42. *Formación sectorial*. — Ambas partes se comprometen, en reunión de comisión paritaria, tal como está recogido en el artículo 5.º de este texto, a estudiar y elaborar un plan formativo de carácter profesional, dentro del Plan Forcem, destinado a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías y/o adaptación o reciclaje de su cualificación profesional, facilitando ésta a nivel general.

En consecuencia, constituirán una comisión paritaria cuyas funciones serán las siguientes:

a) Realizar por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector Vitivinícola y sus correspondientes cualificaciones.

b) Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, que pueden impartirse en los centros de formación de las distintas organizaciones presentes en la negociación del sector.

c) Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

d) Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por las empresas.

e) Evaluar de manera continuada, todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

Art. 43. Se constituirá una comisión de estudio de medición de métodos y tiempos para el establecimiento de un plus de productividad en el sector. Dicha comisión se constituirá antes de final del año 2013.

