

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía
Delegación Territorial de Córdoba.**

Núm. 3.323/2018

Convenio o Acuerdo: Cooperativa Agrícola La Unión
Expediente: 14/01/0142/2018
Fecha: 24/09/2018
Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación
Destinatario: Rafael Morales Lara
Código 14103472012018

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Cooperativa Agrícola La Unión de Montilla S.C.A.", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 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 Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el 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 del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez

En Montilla, a 22 de junio de 2018, a las 12,30 horas, en la sede de la empresa Cooperativa La Unión, Avda. de Italia, 1.

ACTA DE LA SEXTA Y ÚLTIMA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA COOPERATIVA LA UNIÓN

Por los trabajadores:

José Aguilar Gómez, Delegado de personal CC.OO. Asesores: Francisco Aurelio Martín Carrera, Agustín Jiménez Morante y Clemente Revuelta Valero, todos ellos por CC.OO

Por la Empresa:

Manuel Ruiz Espejo Romero y Antonio Martínez Hervías. Asesores: Rafael Jiménez Jiménez, Antonio Muñoz Centella y Mariana Pérez Pineda.

Presidente, José Aguilar Gómez, Secretario, Antonio Muñoz Centella

En primer lugar, se procede a la lectura del Acta anterior y a la aprobación y firma de la misma.

Se acuerda la firma del I Convenio Colectivo de la Cooperativa Agrícola La Unión de Montilla S.C.A. una vez ratificado por la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras y por el Consejo Recor de la empresa.

Se acuerda el registro en el REGCON del Convenio por parte

de la Comisión negociadora, y se autoriza para que proceda al mismo a Agustín Jiménez Morante y a Rafael Morales Lara.

Y se da por finalizada la presente reunión a las 13,30 horas.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA COOPERATIVA AGRÍCOLA LA UNIÓN DE MONTILLA S.C.A.**Artículo 1. Ámbito de aplicación**

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo y personas trabajadoras de la Cooperativa La Unión.

Artículo 2. Vigencia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde la fecha de su publicación y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019.

Se prorrogará de forma tácita si no se denuncia su vigencia con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, por cualquiera de las partes contratantes a través de sus órganos respectivos.

Una vez transcurrida la vigencia del convenio, y no habiéndose producido denuncia del mismo, se mantendrán vigentes todos los conceptos del mismo hasta la firma de un nuevo convenio de empresa.

Artículo 3. Absorción y compensación

Las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio, no son absorbibles ni compensables, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el presente convenio.

No obstante lo anterior, no se podrán absorber ni compensar los complementos salariales que provengan de acuerdos internos de carácter colectivo, pactados por escrito.

Las diferencias de interpretación que puedan producirse en la aplicación de los párrafos anteriores y antes de someterse a la jurisdicción competente en su caso, serán sometida por la empresa y las personas trabajadoras afectadas a la comisión paritaria del presente convenio quien, oídas las partes, emitirá su dictamen en el plazo máximo de 30 días hábiles a partir de la presentación del tema por los interesados.

Artículo 4. Retribuciones

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la retribución del personal será la prevista en el artículo 6 y 7 del mismo, así como en la tabla salarial contemplada en el Anexo I.

En el supuesto de que ninguna de las partes lo denuncie dentro del plazo previsto, todos los conceptos económicos contemplados en las tablas ANEXO I del presente Convenio seguirán vigentes y se acuerda revisar tales conceptos económicos a partir de 2020.

Artículo 5. Contratación

I. Límites a la contratación temporal. Con el fin de fomentar la estabilidad en el empleo, se establecen, sobre el volumen total de empleo de la empresa, un máximo del 50% para la contratación por tiempo determinado o eventual.

A los efectos del correspondiente cómputo, no serán considerados los contratos que se realicen para la campaña de vendimia, los que tengan por objeto la sustitución de personal con derecho a reserva de su puesto de trabajo fijo y los contratos para la formación y en prácticas.

En el supuesto de que la empresa rebasara dichos límites máximos, resultará obligada a convertir en fijos el 12,50 por ciento del personal eventual que exceda de dichos límites, cuyo número se determinará sumando los jornales que representan y dividiéndolos por la jornada anual.

II. Conversión de personal eventual en fijo.

Cuando, para cumplir con las limitaciones establecidas en el apartado precedente, la empresa haya de convertir contratos eventuales en fijos, y una vez atendidas con carácter prioritario las necesidades específicas de la misma, se seguirán los siguientes criterios:

a) Serán beneficiarios de dicha conversión en fijos, a elección de la empresa, quienes hayan sido contratados temporalmente desde 1.º de enero de 1999 y hasta la fecha de publicación del presente Convenio y ello aunque sus contratos ya se hubieran extinguido.

b) Para la conversión que corresponda, los contratos de duración determinada, sumados los jornales que representan y divididos por la jornada anual, se traducirán en contratos anuales, con las exclusiones que se establecieron en el apartado I del presente artículo.

c) Dentro del personal beneficiario de la conversión en fijos, tendrán preferencia, a salvo siempre las específicas necesidades de la empresa, aquellas personas trabajadoras que acrediten una vinculación a la misma de al menos dos años en un período de cuatro años y que se encuentren en activo al día de la firma del presente Convenio.

III. Contratos suscritos al amparo del artículo 15 b) del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato por circunstancia de mercado, exceso de pedidos o acumulación de tareas, regulado por el artículo 15 b) del Estatuto de los Trabajadores, tendrá una duración máxima de trece meses y medio dentro de un período de dieciocho.

El personal sometido a este tipo de contratos a partir de una vigencia de siete meses, tendrán derecho al momento de su cese, al percibo de una indemnización equivalente a un día de salario por cada mes trabajado que exceda de seis.

IV. Personal eventual y personal sometido a contrato temporal.

Las personas trabajadoras eventuales y cualesquiera otras sometidas a contrato temporal, con exclusión de los contratos para la formación y en prácticas, percibirán un complemento económico calculado sobre su salario base, conforme a la siguiente escala:

- a) Contratos hasta 30 días de duración, 17%.
- b) Contratos desde 30 a 60 días de duración, 10%.
- c) Contratos desde 60 a 180 días de duración, 5%.

V. Personal con contrato fijo discontinuo.

Todo el personal que sea contratado por la empresa durante el período de 1 de septiembre a 30 de noviembre tendrá el carácter de fijo discontinuo, con todos los derechos y obligaciones que para dicho personal establece la legislación laboral vigente.

No obstante las personas trabajadoras mencionadas anteriormente perderán su condición de fijo discontinuo, cuando al ser llamados por la empresa para formalizar el correspondiente contrato, la persona trabajadora no se presentara en la fecha para la que se le convoque o en el plazo de dos días naturales desde que el llamamiento se haya producido, si no se les indica fecha, a no ser que se encontrase en situación de I.T. que deberá justificarse cumplidamente.

La empresa al finalizar cada año, elaborará una lista o censo del personal que tenga la consideración de fijos discontinuos con especificación de su categoría profesional y antigüedad, a fin de que dichas personas puedan conocer el orden de prioridad a la hora de ser avisadas por la empresa, llegado el período indicado en el primer apartado del presente artículo. De la indicada lista, serán eliminadas aquellas personas trabajadoras que bajo los requisitos y excepciones antes reseñados, no hubiesen compareci-

do al momento de ser llamadas.

Artículo 6. Estructura salarial

Está constituida por los conceptos que a continuación se relacionan:

- Salario Base
- Plus de asistencia
- Plus convenio
- Vinculación
- Gratificaciones extraordinarias
- Bolsa de vacaciones

Complementos Personales:

- Complemento ad personam
- Premio de titulación.

Complementos de puesto de trabajo:

- Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos
- Nocturnidad
- Plus turnicidad
- Quebranto de moneda.

Artículo 7. Conceptos retributivos y forma de aplicación

• Salario base. Es la parte de la retribución de la persona trabajadora, fijada por su unidad de tiempo, siendo su cuantía la que por categorías profesionales se expresa en las tablas Anexo I del presente Convenio.

• Plus de asistencia. Independientemente de todos los conceptos retributivos, anteriormente indicados y con el fin de conseguir aumentos de productividad, disminución del absentismo y la plena ocupación conforme a lo establecido en el artículo, se establece el abono de este plus en las cuantías que se indican en la tabla salarial anexa a este Convenio. Su pago se realizará por día de trabajo y durante los 11 meses del año. En este plus se incluye al antiguo plus de transporte.

• Plus de convenio. Se establece un Plus de Convenio cuya cuantía figura en la tabla Anexo I.

• Complemento por vinculación. El complemento de vinculación se devengará a partir del primer día del mes en que la persona trabajadora cumpla tres años o múltiplos de tres, de servicio efectivo, pudiendo acumularse un máximo de cinco trienios. Su cuantía anual será del 3% del salario base de las tablas Anexo I, con un tope del 15 % del salario base sin rebasar. Dicho porcentaje quedará congelado.

• Gratificaciones extraordinarias. Gratificaciones de Julio y Navidad. Durante la vigencia del presente Convenio, las gratificaciones de Julio y Navidad serán de una mensualidad de Salario Base, Complemento de Vinculación o complemento "ad personam" y Plus de Convenio, teniendo derecho a las mismas todas las personas trabajadoras. Dichas pagas se harán efectivas obligatoriamente, en los meses de julio y diciembre respectivamente.

• Bolsa de Vacaciones. Se establece como una tercera paga extraordinaria, calculándose de igual modo que las dos anteriores.

El personal que no llevara un año de servicio en la empresa, percibirá dicha compensación en proporción al tiempo trabajado.

• Complementos ad personam. Se respetarán a título individual las condiciones económicas que con anterioridad a la firma del presente Convenio y fuesen más beneficiosas. Tal garantía será exclusivamente de carácter personal se retribuirá en Complementos ad personam sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, grupo profesional y otras circunstancias.

• Premio de titulación. Se concederá un premio mensual de 41,81 euros en 2018, y de 42,53 euros en 2019 a todo el personal técnico y administrativo que se encuentre en posesión de algún título de grado superior (ingeniería, medicina, derecho, etc.).

Con análogo carácter, las empresas concederán un premio de 34,44 euros en 2018, y de 35,04 euros en 2019 a todas aquellas personas que ostenten un título de grado medio (peritos, graduados sociales, etc).

Asimismo, el personal que esté en posesión del diploma de Enología, expedido de por la Escuela de Enología y viticultura, Escuela Nacional de la vid y Escuela de Enotecnia, cuyos planes de estudio hayan sido aprobados por el Ministerio de Agricultura o Educación con carné de viticultor o vinicultor, expedido por el ministerio de Trabajo, percibirá un premio de 24,34 euros mensuales en 2018, y de 24,77 euros en 2019.

- Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos. El personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos relacionados en el párrafo siguiente, percibirán en concepto de su puesto de trabajo, la cantidad equivalente al 23,5% de su salario base.

Se consideran trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, a los efectos del párrafo anterior:

- Los realizados en el interior de locales de las extractoras o molturadoras de semillas oleaginosas con disolvente al hexano tricloroetileno.

- El personal de laboratorio que manipule muestras de productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliguen al empleo de éter de petróleo, nezol u otros productos de bajo índice de inflamación o contaminación.

- Los trabajos de limpieza en interior de trujales y depósitos que hayan almacenado aceite o subproductos obtenidos por los disolventes antes indicados o por otros que saturen de anhídrido carbónico el espacio de trabajo.

- Los trabajos de fumigación y limpieza de depósitos o trujales de vino o de aceite.

- El personal que realice su trabajo de una manera permanente y no se adecue a lo que establece Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

- Nocturnidad. El personal percibirá como plus de nocturnidad el 27,5% del salario base más plus convenio que viniera percibiendo, a razón de día trabajado. Considerándose trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Queda prohibida la realización de horas extras de cualquier naturaleza para el colectivo que desarrolle su actividad laboral en el turno de noche, salvo en los supuestos legales y reglamentariamente previstos.

Se observará con rigor todo lo contemplado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores y especialmente lo relativo a la protección y evaluación periódicas y gratuitas de la salud de las personas trabajadoras de dicha actividad, así como de los riesgos y, en consecuencia, secuelas que en cualquier momento pudieran generar.

- Turnicidad. El personal que trabaje tres turnos ininterrumpidos percibirá un 25% más de su salario base, y para que todos resulten afectados en proporción justa se modificará el turno cada semana, fijándose la rotación correspondiente.

- Quebranto de moneda. El personal de caja o cualquier otra persona que habitualmente realice funciones de cobros y pagos, así como aquellos que por cualquier circunstancia lo sustituyan y mientras dure tal situación, percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 43,70 euros mensuales de las mismas, con posibilidad de que se considere su subida en futuras revisiones salariales. No se responsabilizarán de su recaudación directa en caso de robo de las mismas y si en dos supuestos de pérdidas, sustracción o urto, debiendo en el caso de robo, proporcio-

nar de inmediato a la empresa cuantos datos e información resulten precisos, al objeto de que por la misma, se formule la correspondiente denuncia.

Artículo 8. Premio a la fidelidad

Para premiar la profesionalidad y constancia en el trabajo, se abonará a todos aquellas personas que cumplan los 25 años de servicio continuados a la empresa una gratificación consistente en el importe de una mensualidad y media de su Salario Base incrementada por el Plus de Convenio y el Complemento de Vinculación o "ad personam" correspondiente. La referida gratificación se abonará asimismo, a aquellas personas que cumplan 35 años de servicio en la empresa. Para el cómputo de años de servicio se tendrá en cuenta el tiempo que se haya trabajado como eventual.

Las personas trabajadoras que se jubilen, fallezcan o causen baja definitiva en la empresa por incapacidad permanente, sin haber cumplido por tal razón los expresados años de servicio, percibirán la parte proporcional que según los años de servicios prestados les corresponda de dichos premios.

Artículo 9. Indemnización por cese voluntario

Aquellas personas que voluntariamente cesen en la empresa, por cualquier causa, siempre que lleven al menos 15 años en la misma o por subrogaciones, y tengan al menos 63 años cumplidos, se le indemnizarán como compensación a los servicios prestados la cantidad de 6.741 euros.

Artículo 10. Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente

Todo el personal afectado por el presente Convenio que causen baja por enfermedad o accidente percibirán desde la fecha en que se produzca la baja y mientras dure la situación legal de IT, un complemento salarial sobre las prestaciones económicas de la Seguridad Social equivalente al 15% de su salario real, menos el plus de asistencia. No obstante, los trabajadores en situación de baja por enfermedad o accidente percibirán hasta el 100% de su salario real menos el plus de asistencia en los siguientes casos:

1. Durante los 3 primeros días de baja, por una sola vez al año.
2. En cualquier caso, a partir de 18 días de baja por enfermedad o accidente.
3. Desde el día primero de la baja, en todos los procesos derivados de accidente laboral.
4. Desde el primer día de la baja, en los procesos derivados de enfermedad profesional o común o accidente no laboral, siempre que medie hospitalización, intervención quirúrgica o que la persona trabajadora se encuentre sometida a proceso de rehabilitación bajo control médico.

Artículo 11. Ayuda a la formación

La empresa deberá abonar a aquellas personas de su plantilla que cursen estudios oficiales, el importe de sus libros de texto, previa justificación del mismo, así como su matriculación en el centro correspondiente y hasta un total de 360 euros en 2018. En caso de que la persona trabajadora no pasara al curso siguiente, la empresa no tendrá obligación de hacer efectiva dicha ayuda para el siguiente curso.

Artículo 12. Jornada laboral

La jornada de trabajo para los años 2018 y 2019 será de 1.754 horas en cómputo anual.

Artículo 13. Calendario laboral

Anualmente, el calendario laboral será establecido de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y la Representación Social.

Los días 24 y 31 de diciembre, serán considerados a todos los efectos, como días festivos.

Conscientes de las circunstancias climatológicas del período estival, ambas partes acuerdan implantar la jornada continuada entre los meses de mayo a septiembre. De mañana, en Córdoba y provincia y durante los meses de julio y agosto, no se podrán realizar trabajos a la intemperie a partir de las 15 horas y todo ello siempre salvo las circunstancias de necesidad o fuerza mayor, respetando el horario habitual de entrada y salida de la empresa. En aquellos casos en que excepcionalmente se autoriza el trabajo a partir de la hora señalada, se preservará la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

En cualquier caso, la empresa cumplirá el R.D. 486/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

En los supuestos en que se anuncien por los organismos competentes temperaturas que puedan provocar situaciones de riesgo por la intensidad del calor y la exposición del personal a la radiación solar, la empresa deberá organizar el trabajo, coordinar las tareas y adecuar el horario de trabajo, de forma que se reduzca el tiempo de exposición, disponiendo que aquellos trabajos que requieran más esfuerzo se ejecuten en las horas de menos calor.

Artículo 14. Vacaciones

Todas las personas afectadas por el presente Convenio disfrutarán de 21 días laborables en concepto de vacaciones, no pudiendo sustituirse en ningún caso el disfrute de las mismas por compensación económica.

La empresa fijará el calendario de vacaciones que las personas trabajadoras tendrán derecho a conocer con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de comienzo de las mismas, que en todo caso se deberán disfrutar antes del 31 de diciembre del año natural correspondiente.

Salvo pacto en contrario, el personal tendrá derecho a disfrutar de un mínimo de 15 de días de vacaciones durante el período de 1 de mayo al 30 de septiembre.

Las vacaciones se interrumpirán en el caso de enfermedad o accidente durante el disfrute, previa inmediata presentación de la correspondiente baja médica.

Artículo 15. Licencias retribuidas

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Estas licencias comenzarán el primer día laborable después del hecho causante.

Artículo 16. Permisos sin sueldo

El personal podrá solicitar de la empresa que se le conceda hasta 60 días laborables al año de permiso sin sueldo, cuando concurren graves motivos de índole familiar, intervención quirúrgica, estudios, etc., o por necesidad de disponer de más días de los que se concede como licencia retribuida, de conformidad con el artículo precedente.

Artículo 17. Excedencias

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, si bien se considerará además causa de excedencia el ejercicio por parte del trabajador de cargo en cualquier Central Sindical legalmente establecida.

Artículo 18. Jubilación parcial

Asimismo, en orden a posibilitar la jubilación voluntaria parcial, se estará a lo dispuesto en el supuesto de acuerdo, entre empresa y persona trabajadora, a lo que se establezca en la normativa vigente en cada momento, con respecto al Contrato de Relevo y la Jubilación Parcial.

El personal que se contrate como relevista, adquirirá la condición de indefinido, una vez finalice la relación laboral del personal relevado.

Artículo 19. Plantillas y escalafones

Anualmente se formalizarán por la empresa las plantillas y escalafones de su personal fijo, que se expondrán en cada centro de trabajo durante el mes de enero de cada año.

Las plantillas consistirán en la relación numérica de las categorías y grupos, de acuerdo con las clasificaciones laborales que figuran en el presente Convenio. Los escalafones consistirán en la relación nominal del personal que integra la plantilla, ordenados por categorías, de acuerdo con sus circunstancias de antigüedad en la empresa y en la categoría.

Tales documentos se extenderán por cuadruplicado y serán firmados por el empresario o su legal representante y por los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Una copia quedará archivada en la empresa, otra será expuesta en el centro de trabajo para conocimiento del personal; la tercera se entregará al Comité o Delegados/as de Personal y la última, se enviará dentro de los siete primeros días del mes de enero a la Comisión Paritaria del presente Convenio, denunciará, ante los Organismos competentes, a la empresa si incumple las anteriores normas.

Al margen de lo anteriormente explicado, con la firma del presente Convenio la empresa deberá actualizar su plantilla conforme a lo siguiente:

El 80% como mínimo del total de su plantilla tendrán que figurar encuadrados con la categoría de Oficial de 3.ª hacia arriba.

El personal que observe que esta proporción no se cumple con rigor, lo deberá poner en conocimiento de la Comisión Paritaria, que será la que en el término de 30 días resolverá sobre el incumplimiento o no de la norma establecida.

Artículo 20. Tribunal de aptitud

Cuando fuera necesario para clasificar al personal, efectuar pruebas de aptitud, se constituirá el correspondiente Tribunal que estará integrado por:

* Un representante designado por la empresa.

* Un representante designado por el Delegado/a de Personal o personas trabajadoras.

* Un especialista o profesional de la materia que se trate, que será designado de mutuo acuerdo entre empresa y las personas trabajadoras, y a falta del mismo, por la Comisión Paritaria del Convenio.

Los tres componentes de este Tribunal tendrá voz y voto, ostentando la Presidencia del mismo, uno de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, y la Secretaría, uno de los representantes de la empresa.

Artículo 21. Trabajos de categoría superior

Las personas que durante la vigencia del presente Convenio trabajen en faenas de superior categoría y realizando todas las tareas de éstas, durante tres meses consecutivos o seis alternos en 365 días continuados de trabajo, pasarán automáticamente a ostentar la categoría que hayan venido desempeñando durante dicho período salvo que estuviesen sustituyendo a otra persona de superior categoría, por enfermedad, excedencia, etc., de ésta.

En todo caso, en estos supuestos percibirán un salario de la categoría superior.

Si existieran discrepancias al respecto, se resolverá de mutuo acuerdo entre la empresa y Delegados/as de Personal o plantilla, en su caso. Y si no se llegase a un acuerdo entre estas partes, entrará a tomar parte de la cuestión la Comisión Paritaria del presente Convenio. Todo ello sin perjuicio de lo establecido al respecto por la normativa legal vigente.

Artículo 22. Dietas y desplazamientos

I. Dietas: Cuando la empresa precise que su personal se traslade accidentalmente a efectuar trabajos que obliguen a realizar gastos de comida, o pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que le correspondan, deberán serles abonadas las dietas que a continuación se relacionan para el ejercicio 2018:

1. Desayuno: 3,65 euros.
2. Almuerzo: 12,18 euros.
3. Cena: 12,18 euros.
4. Cama: 45 euros.

Ello sin perjuicio de que de mutuo acuerdo entre empresa y personal, se adopten otras fórmulas de abono de la indicada dieta, contra justificante de gastos.

Cuando una persona se desplace a realizar faenas en los lugares fuera del centro de trabajo habitual, devengará la dieta que le corresponda.

La empresa vendrá obligada a facultar a toda persona trabajadora, medio de locomoción adecuado cuando haya de trasladarse accidentalmente a trabajar fuera de su residencia, pero si en este supuesto, la persona utilizara vehículo propio, vendrá obligada la empresa a abonar 0,30 euros por kilómetro recorrido entre la ida y la vuelta más la dieta que le corresponda.

El conductor/a percibirá esta escala, incrementada con 0,0056 euros por kilómetro para el año 2018. Para determinar el total del desplazamiento, se computarán los kilómetros recorridos entre ida y vuelta.

Los domingos y festivos que coincidan con viajes, el conductor/a y su ayudante, en su caso, percibirán doble retribución.

Los sábados, como norma general, si la empresa hiciese jornada de lunes a viernes, sólo dará derecho a devengar las dietas que correspondan, excepto que sean objeto de un viaje especial, en cuyo caso, se abonará el sueldo doble, como en los domingos y festivos.

La empresa se compromete a negociar el sistema de transporte sin ayuda.

Artículo 23. Plus de distancia

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a percibir cuando el centro de trabajo donde deba acudir a prestar su actividad, se encuentre a más de 2 km. desde la última parada de autobús o límite de Montilla y no fuere provisto por la empresa del correspondiente medio de transporte, un Plus que afectará a cuantos viajes de ida y vuelta se realicen y por cuantía de 0,2924 euros por kilómetro recorrido en 2018, considerando la fracción de kilómetro como unidad completa.

Artículo 24. Créditos

La empresa avalará a su personal los créditos que para la adquisición de vivienda y demás bienes de vital necesidad y por cuantía máxima de 7.625,40 euros en 2018, cuando éstos lo soliciten.

Con independencia del límite indicado para su cuantía, la empresa sólo se obliga a avalar, en cada momento, créditos para el 10% de su plantilla como máximo.

Artículo 25. Seguro colectivo

La empresa se compromete a concertar, a partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial» de la Provincia, una póliza de seguros que cubra los riesgos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, tanto por enfermedad común, como aquellos derivados de accidentes de trabajo, incluido los ocurridos «in itinere» y que garantice el percibo de 27.627,35 euros para 2018 y 28.179,89 euros para 2019.

Serán beneficiarios de esta póliza en caso de fallecimiento, los señalados en la legislación vigente.

Artículo 26. De los trabajadores y trabajadoras de representación colectiva y de reunión de las personas trabajadoras de la empresa

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con la particularidad que, en cuanto al ejercicio de las funciones de representatividad reguladas en el artículo 68.e, a continuación se indica:

Los distintos miembros del Comité de Empresa, y en su caso, de los Delegados/as de Personal, podrán acumular en uno o varios de sus componentes el crédito de horas mensuales retribuidas que se establecen en el artículo de referencia sin rebasar el máximo total.

Podrán también, como fórmula alternativa de lo anterior renunciar a dicha acumulación de horas y poder disponer en conjunto de las que, conforme a la ley, corresponda a cada uno dentro de cada trimestre natural del año.

Artículo 27. Horas extraordinarias

El valor de la hora extraordinaria tanto las realizadas en días laborales como en festivos es el fijado en la tabla de retribución anexa.

En el caso de que se trabaje en horario nocturno, las horas extraordinarias realizadas en dicho horario se incrementarán un 27,5 % su valor respecto a lo establecido en las tablas.

Artículo 28. Ropa de trabajo

La empresa elegirá las prendas de trabajo que deberá facilitar a sus trabajadores en un número de dos equipos al año. No obstante y en cuanto al calzado se refiere, la empresa vendrá obligada a facilitar a su personal el necesario y adecuado al específico trabajo que éste venga desarrollando el cual será personal. Todo ello conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa que la desarrolla.

Artículo 29. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria que estará integrada por los representantes de la empresa y de las personas trabajadoras.

Sus funciones serán las de resolver, con carácter previo a la vía judicial, cuantas cuestiones y dudas pudieran suscitarse en cuanto al contenido de las normas del presente Convenio, así como la vigilancia de su correcta aplicación, siendo su Presidente/a, alternativamente y por períodos mensuales, un vocal de la parte empresarial y otro de la social, siguiéndole el mismo criterio en cuanto al desempeño de la función de Secretario/a. En ningún caso el Presidente/a y el Secretario/a pertenecerán a la misma representación.

El Secretario/a convocará, mensualmente, las reuniones, salvo que no existiesen asuntos que tratar, con expresión del orden del día, lugar y hora de la misma, y a ellas podrá asistir el personal de asesoramiento que, por cada parte, se consideren convenientes.

Se establece como domicilio de la Comisión Paritaria a efectos de notificaciones, el domicilio de la Cooperativa La Unión, sito en Montilla, Avda. de Italia, 1 y por parte de la representación social, el domicilio de la Federación de industria – CCOO – Córdoba, sito en Avda. Gran Capitán, 12.

Artículo 30. Permisos y reducción de jornada por conciliación de la vida laboral y familiar

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, el personal tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enferme-

dad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Las personas que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y la representación del personal, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas anteriormente, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 31. Riesgo en el embarazo y lactancia

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que

puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el personal médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certificase el personal médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 32. Protección a la dignidad de las personas trabajadoras

El acoso sexual en el trabajo representa una conducta comprensiva de muy variadas manifestaciones verbales y acciones físicas que, no deseadas por la víctima, son ofensivas para la misma y, por tanto, afectan a la dignidad de mujeres y hombres. Es por ello que si se produjese algún caso de acoso sexual se pondrá en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras y, en su defecto, de la Comisión Paritaria de este Convenio, con el fin de que se preste el necesario asesoramiento a la persona afectada en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos, en todo caso, se salvaguar-

da al máximo la intimidad de la persona así agredida.

Artículo 33. Personal especialmente sensible, acción positiva y derecho de las mujeres

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece que una persona trabajadora “especialmente sensible” es aquella que por sus características personales o su estado biológico conocido, incluido el que tenga reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sea más vulnerable a los riesgos derivados de su trabajo.

La empresa garantizará de manera específica la protección de estas personas. Es por eso que deberá tener en cuenta en las evaluaciones de los riesgos, tanto el grupo de personas especialmente sensible que exista en la empresa, como los factores de riesgos que puedan afectarle, para que en función de estas consideraciones, adopte las medidas preventivas y de protección necesarias.

La mujer trabajadora tendrá derecho, entre otros, a:

1. Igualdad de trato, igualdad salarial por trabajo de igual valor y no discriminación por razón de sexo.

2. La empresa propiciará políticas de acción positiva en las empresas de manera que se incremente la presencia de las mujeres en las categorías que, en la actualidad, estén infra representadas.

3. Cambio de puesto de trabajo por causa de embarazo:

Con el fin de facilitar la integración de las mujeres trabajadoras en las empresas, en los supuestos de embarazo de las mismas, y en los casos en que en su puesto de trabajo habitual estuvieran expuestas a agentes externos o demás condiciones que pudieran influir negativamente en su salud o en la del feto, se les facilitará transitoriamente otro puesto de trabajo exento de tales riesgos, siempre que el mismo existiera y previa consulta con los representantes de los trabajadores.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios establecidos, para los supuestos de movilidad funcional, por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la trabajadora permita su reincorporación al puesto de procedencia.

Artículo 34. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa actualmente en vigor y en aquella cuya vigencia se produzca a partir de la fecha en que se suscribe.

Artículo 35. Disposiciones Finales

I. Queda prohibida expresamente para todo el personal afectado por el presente Convenio el prestar su actividad en otras empresas del mismo ramo o sector, a no ser que la propia le autorice. El incumplimiento al respecto, será causa de despido.

II. La empresa deducirá en los recibos oficiales de su personal, previa autorización por escrito, el importe de la cuota sindical correspondiente, que será ingresada por la empresa en la cuenta y por la cuantía que, a tal efecto, la persona trabajadora señale.

III. La empresa y su personal, conscientes de la importancia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de la gravedad y cuantías de las sanciones previstas en la misma, se comprometen a su riguroso cumplimiento.

IV. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005.

Varias firmas ilegibles.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2018					
CATEGORIAS	SALARIO BASE * 15	PLUS ASISTENCIA * 11	PLUS CONVENIO * 15	TOTAL AÑO	PRECIO HORA EXTRA
GERENTE	1.079,61	147,50	116,33	19.561,60	13,00
INGENIERO	1.083,71	147,50	116,76	19.629,42	13,00
OFICIAL 1º ADMIN	907,24	147,50	109,42	16.872,37	13,00
OFICIAL 2º ADMIN	864,51	147,50	105,46	16.172,05	13,00
VENDEDOR	894,24	147,50	105,46	16.617,93	13,00
ENCARGADO	884,95	147,50	111,78	16.573,44	13,00
OFICIAL 1º	822,99	147,50	100,05	15.468,13	13,00
OFICIAL 2º	803,80	147,50	97,77	15.146,15	13,00
OFICIAL 3º	790,58	147,50	96,51	14.928,76	13,00
AYUDANTE	778,94	147,50	94,82	14.728,93	13,00
PEON AYUDANTE	760,93	147,50	93,47	14.438,55	13,00
PEON	754,15	147,50	93,13	14.331,72	13,00

Premios por titulación	
G. Superior	41,80
G. Medio	34,44
Enólogo	24,34

+ 1,75% TABLA SALARIAL 2019					
CATEGORIAS	SALARIO BASE * 15	PLUS ASISTENCIA * 11	PLUS CONVENIO * 15	TOTAL AÑO	PRECIO HORA EXTRA
GERENTE	1.098,50	150,08	118,37	19.903,93	13,23
INGENIERO	1.102,67	150,08	118,80	19.972,93	13,23
OFICIAL 1º ADMIN	923,12	150,08	111,33	17.167,64	13,23
OFICIAL 2º ADMIN	879,64	150,08	107,30	16.455,07	13,23
VENDEDOR	909,89	150,08	107,30	16.908,74	13,23
ENCARGADO	900,44	150,08	113,74	16.863,47	13,23
OFICIAL 1º	837,39	150,08	101,80	15.738,82	13,23
OFICIAL 2º	817,87	150,08	99,48	15.411,21	13,23
OFICIAL 3º	804,41	150,08	98,20	15.190,01	13,23
AYUDANTE	792,57	150,08	96,48	14.986,68	13,23
PEON AYUDANTE	774,25	150,08	95,10	14.691,22	13,23
PEON	767,35	150,08	94,76	14.582,53	13,23

Premios por titulación	
G. Superior	42,53
G. Medio	35,04
Enólogo	24,77