

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Cons. de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo /

Cons. d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

04442-2023

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPRENDIMIENTO

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para las EMPRESAS VINÍCOLAS Y LICORERAS de la provincia de Castellón, acordado en acta de fecha 22 de junio de 2023.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 89 y 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en la Disposición Transitoria Primera y en la Disposición derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell de aprobació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria de Educació, Universitats i Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castelló de la Plana a 31 de agosto de 2023

DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO.

JOSÉ VICENTE ANDRÉS PEÑARROJA

**CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LAS EMPRESAS VINÍCOLAS Y LICORERAS
DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN 2023-2025**

Capítulo primero.

Extensión y vigencia.

Artículo 1º. Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo Laboral afecta a todas las empresas vinícolas y licoreras intervinientes en la fase de producción y/o envasado en cuanto a sus centros de trabajo situados en la provincia de Castellón y a todos el personal de la plantilla que presten sus servicios por cuenta y dependencias de dichas empresas.

Artículo 2º. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años y entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2023 su vigencia durará hasta 31 de diciembre de 2025. Su denuncia será automática a la fecha de finalización del mismo sin necesidad de comunicación por las partes. En tanto no se firme ningún convenio sucesivo, el presente convenio continuará vigente en todo su articulado.

Capítulo segundo.

Garantías personales y absorciones.

Artículo 3º. Movilidad funcional.

1.- Este Convenio respeta las situaciones personales de la plantilla que fueran más beneficiosas que las establecidas en el mismo.

2.- Movilidad funcional en el seno de la empresa: Tendrá el límite del respeto a los derechos profesionales y económicos de las personas trabajadoras. No obstante, las empresas no podrán utilizar la movilidad funcional para encubrir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ni como represalias contra quienes representan a la plantilla.

3.- Funciones de inferior grupo profesional: Las personas trabajadoras que realicen funciones de inferior grupo profesional a la que realmente tengan reconocida lo harán por el tiempo imprescindible y percibirán las retribuciones correspondientes al grupo profesional superior.

4.- Funciones de superior grupo profesional: Las personas trabajadoras que realicen funciones de superior grupo profesional a la que legalmente tengan reconocidas percibirán, mientras subsista dicha situación, las retribuciones correspondientes a grupo profesional que realmente estén desempeñando.

Artículo 4º. Garantías personales y absorciones.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas global y anualmente. Dichas condiciones serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rijan por Imperativo legal, pacto o cualquier otro concepto. También serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales.

Capítulo tercero.

Contratación

Artículo 5º. Contratación.

Los distintos contratos que se realicen en la empresa, previamente deberán ser visados por el Delegado o Delegada de Personal o Comité de Empresa. Una vez visado y registrado en la Oficina de Empleo se entregará una copia del contrato a la persona trabajadora.

El contrato eventual por circunstancias de la producción, podrá tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses. Periodo de prueba: será de seis meses para el personal Técnico Titulado y de tres meses para el resto de personal.

Capítulo cuarto

Preaviso por extinción de contratos, Ceses.

Artículo 6º. Preaviso por extinción de contratos.

a) La empresa se obliga a preavisar por escrito a la persona trabajadora la finalización de su contrato de duración determinada, y en su caso la prórroga del mismo, excepción hecha de los contratos de interinidad, en los plazos de tiempo que a continuación se indican:

– 15 días, en los contratos de duración igual o superior a seis meses.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho a la persona trabajadora a exigir una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

Artículo 7º. Cese.

El personal que desee causar baja al servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito, al menos con una antelación de:

a) Personal Directivo tres meses.

b) Personal técnico y mandos intermedios mes y medio.

a) Aprendiz y Peon o Peona, quince días.

b) Resto de personal, un mes.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos dará derecho a la parte empresarial a una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incum-

plido. Tal indemnización podrá detraerse de la liquidación por saldo y finiquito.

Capítulo quinto.

Retribuciones.

Artículo 8º. Tablas salariales.

Se acompañan las tablas salariales para 2023. Las diferencias existentes hasta la publicación del presente deberán ser abonadas en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la publicación de este acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón.

Artículo 9º. Incremento salarial.

Las partes deberán reunirse anualmente para llegar a un acuerdo sobre las revisiones salariales de 2024 y 2025.

Artículo 10º. Antigüedad.

1. Desde el 1 de enero de 2009 quedó suprimido y congelado el complemento personal que existía con la denominación de antigüedad.

2. El referido complemento salarial se refleja en los recibos de salarios con la denominación de "Antigüedad Consolidada".

3. El importe contemplado en el punto anterior quedará consolidado como un complemento salarial "ad personam".

Este complemento retribuido tendrá una duración indefinida y se abonará en las pagas extraordinarias de Verano y Navidad

Artículo 11º. Gratificaciones Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de verano y Navidad serán de 30 días cada una, del salario Convenio más antigüedad, y serán efectivas el 30 de junio y el 22 de diciembre respectivamente. Su cálculo será anual.

El personal de la plantilla percibirán, además, dos pagas extraordinarias "ad personam", una el 1 de mayo y otra el 1 de septiembre por un importe según consta en la tabla salarial adjunta

No obstante, y previo acuerdo individual con las personas trabajadoras afectadas, podrán prorratearse mensualmente todas o algunas de estas gratificaciones.

Artículo 12º. Dietas.

Con objeto de compensar los gastos que tengan que realizar las personas trabajadoras por motivos de desplazamientos, ordenados por las empresas, éstas abonarán cuantos gastos se encuentren autorizados previamente y se justifiquen posteriormente.

Artículo 13º. Suspensión Temporal del Permiso de conducir.

A los conductoras y conductores de reparto y viajantes a quienes con ocasión de su trabajo se vieran sancionados por la autoridad competente con la retirada temporal de su permiso de conducir por causas imputables a la empresa (excesos de carga, mal estado de los vehículos, falta de revisión de la ITV) serán acoplados o acopladas a otro trabajo durante el tiempo que dure la sanción, durante el cual cobrarán el salario base más la antigüedad que vinieran percibiendo.

Si la retirada del permiso de conducir se debiera exclusivamente a la actuación de los conductores, las conductoras y viajantes (conducción bajo los efectos de drogas o alcohol, exceso de velocidad, conducción temeraria, infracción de las normas de tráfico, etc.), no existirá ninguna responsabilidad por parte de la empresa, y la persona trabajadora será sancionada en función de la gravedad de la falta.

Artículo 14º. Prendas de Trabajo.

Las personas trabajadoras, que por razón del puesto de trabajo que desempeñan tuvieran que utilizar algún tipo de vestuario laboral especial, dispondrán de dos prendas facilitadas gratuitamente por la empresa, de forma que se pueda alternar el uso de las mismas. Las prendas en mal estado serán sustituidas por otras nuevas previa presentación de las deterioradas. Será obligado el uso por parte de la plantilla y exclusivamente durante la jornada de Trabajo.

Artículo 15º. Prestación en caso de enfermedad.

Al personal de las empresas afectadas por el presente convenio, en caso de enfermedad por incapacidad temporal, a partir del sexto día se le complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta un 90% de la base reguladora de cotización con un plazo máximo de 70 días.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas abonarán el 100 de la base reguladora de cotización, a partir del día siguiente, con un plazo máximo de 180 días.

Capítulo sexto.

Jornada, Vacaciones, Licencias y Excedencias.

Artículo 16º. Jornada.

La jornada de trabajo será 1.784 horas anuales efectivas de trabajo de lunes a viernes.

Las empresas que por su actividad necesiten realizar trabajos en sábados, domingos y días festivos, podrán distribuir la jornada laboral incluyendo estos días previo acuerdo con la representación de la plantilla o en su defecto con las asociaciones sindicales firmantes del presente convenio.

Asimismo, las empresas podrán distribuir durante el año las horas de jornada diaria en función de sus necesidades organizativas y productivas.

En este supuesto la jornada máxima diaria será de 9 horas, si bien se podrá establecer otra distribución del tiempo de trabajo diario mediante acuerdo entre la empresa y la representación de la plantilla.

Artículo 17º. Vacaciones.

El periodo anual de vacaciones tendrá una duración de veintidós (22) días laborables (efectivas) para todo el personal. Se disfrutarán en las fechas que se fijen en común acuerdo, empresas y personas trabajadoras, siempre supeditadas a las exigencias de trabajo que tengan las empresas.

Las vacaciones se negociarán de la manera que las persona trabajadora conozca al menos con 2 meses de antelación la fecha de su disfrute.

Artículo 18º. Licencias.

El personal de las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) 20 días naturales y consecutivos en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturales y consecutivos en caso de nacimiento de descendencia o enfermedad grave (hospitalización) o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 5 días.
- c) 2 días naturales y consecutivos por traslado de domicilio habitual.
- d) Por tiempo indispensable para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público; igualmente por concurrencia a exámenes el tiempo indispensable para la realización de los mismos.
- e) El tiempo necesario para su consulta médica en la Seguridad Social.
- f) 2 días por asuntos propios. Los días serán jornadas completas y no se podrán solapar como vacaciones o instrumentar para tomar puentes. Se tendrán que solicitar con una antelación mínima de 4 días y ser autorizados por la empresa. La empresa se podrá negar por razones de demanda o productivas.
- g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, una hora y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.
- h) Hasta 19 horas anuales para acompañar a cónyuge o familiar, dentro del primer grado de consanguinidad, a tratamientos médicos, administrados en centro hospitalario o ambulatorio. La necesidad de acompañar a pacientes deberá ser certificada por el personal médico responsable del tratamiento. Este permiso se aplicará también a convivientes, aunque no exista vínculo familiar y siempre que esta circunstancia pueda acreditarse con certificado de empadronamiento anterior al hecho causante.

Estas licencias serán retribuidas según el salario base de convenio más antigüedad, a excepción de las recogidas bajo las letras a y b, que lo serán a salario real, siendo necesaria la acreditación documental del hecho causante con carácter previo, siempre que fuera posible.

Para el disfrute de las licencias, estas deberán ser previamente debidamente justificadas, no adquiriéndose el derecho en el caso de no cumplir este requisito

Las licencias contempladas en el presente artículo se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas, al amparo de la Ley 12/2001 de la Generalidad Valenciana, en el registro administrativo de uniones de hecho de la Comunidad Valenciana. Con carácter previo a la disposición de la licencia deberá constar en la empresa copia certificada del registro.

Artículo 19º. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

La persona trabajadora 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 periodo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Capítulo séptimo.

Representación de la plantilla.

Artículo 20º.

El crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, será para cada una de las personas que formen el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal el que establezca el Estatuto de los Trabajadores en cada momento.

Los Delegados y Delegadas de Personal, así como los y las miembros del Comité de Empresa podrán acumular en uno o varios de sus miembros dicho crédito horario sin rebasar el máximo total de las horas.

Las personas trabajadoras podrán celebrar en el centro de trabajo asambleas, fuera de la jornada laboral, avisando al empresario con 48 horas de antelación.

En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos podrán insertar comunicaciones.

Capítulo octavo.

Régimen disciplinario

Artículo 21º. Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos del personal y la empresa.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona afectada.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a las personas representantes legales de la plantilla, si los hubiere.

Artículo 22º. Faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo tres ocasiones en un mes natural o menos de tres si la ausencia total mensual es superior a 20 minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen la imagen de la empresa, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

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

g) El uso de dispositivos móviles durante la jornada de trabajo para fines particulares.

Artículo 23º. Faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones durante un mes natural.

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

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

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de prevención de riesgos laborales y seguridad alimentaria, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se pudieran derivar perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de daños producidos en los activos de la empresa, tanto del propio sujeto causante como de cualquier otra persona trabajadora que lo haya detectado, siempre que no afecte a la seguridad laboral o conlleve grave perjuicio en cuyo caso sería catalogada como muy grave. Se entenderá que existe grave perjuicio cuando se produzca una parada productiva, administrativa, técnica o comercial de más de tres horas.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y en general, bienes de la empresa, para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

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

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

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

n) Las derivadas de lo establecido en los apartados d) y e) del artículo 22 del presente capítulo.

ñ) La reincidencia en la comisión de dos faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un periodo de tres meses.

Artículo 24º. Faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de cinco ocasiones durante un mes natural.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o compañeras o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

c) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación artificiosa de la baja por enfermedad o accidente.

d) El quebrantamiento o violación de información de obligada reserva

e) Consumir o estar bajo los efectos del alcohol u otras drogas dentro del horario de trabajo. Del mismo modo revestirá idéntica gravedad, negarse al sometimiento a pruebas de detección de este tipo de sustancias siempre que el puesto de trabajo implique riesgo para la integridad física del propio trabajador o terceros y, además, existieran síntomas externos de dicho consumo. Dichas pruebas deberán realizarse a cargo de la empresa y en centro médico homologado, pudiendo además ser acompañada la persona trabajadora por la representación de la plantilla o, en caso de ausencia de este, por la persona

trabajadora de mayor antigüedad que esté presente en el momento de los hechos en el centro de trabajo.

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

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

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

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

j) El acoso sexual.

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

l) La reincidencia o reiteración en la Comisión de faltas graves aun de distinta naturaleza, durante un periodo de quince meses.

m) Las derivadas de lo establecido en los apartados d) y e) del artículo 22 y el f) , g) del 23.

Artículo 25º. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la Comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve, amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

Capítulo noveno.

Artículo 26º. Procedimiento de solución de conflictos.

En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, las partes se comprometen, una vez agotados todos los cauces de negociación y solución a nivel de empresa, a elevar a la Comisión Paritaria el problema planteado, que deberá afectar, en todo caso, a un colectivo de personas trabajadoras.

La interpretación de la Comisión Paritaria deberá ser solicitada por cualquier Empresa u Organización afectos por el Convenio, mediante escrito dirigido al domicilio de la Comisión, la que enviará una copia a cada una de las Centrales Obreras y Confederaciones.

La Comisión Paritaria resolverá en el plazo de quince días hábiles siendo sus resoluciones vinculantes, y por tanto, ejecutivas.

Asimismo, la Comisión Paritaria, previa sumisión expresa a su decisión de las partes, podrá realizar arbitraje en los conflictos individuales entre empresas y las personas trabajadoras. El arbitraje deberá ser solicitado conjuntamente por las partes en conflicto, mediante escrito en el que se pongan de manifiesto los puntos o extremos sometidos al arbitraje.

Dicho escrito deberá ser entregado en el domicilio de la Comisión Paritaria con remisión de copia a cada una de las Centrales Obreras y Confederación.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) o norma que lo sustituya, así como, en su caso, al reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de las plantillas y empresas incluidos en los ámbitos territorial y funcional que representan

Artículo 27º. Comisión Paritaria.

De acuerdo con lo dispuesto en la legislación Vigente y en el artículo anterior, se establece para el cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente Convenio y decisión de los arbitrajes en conflictos que le sean sometidos, una Comisión Paritaria, cuya composición y funcionamiento se regirá por las siguientes normas:

A. Estará compuesta por dos representantes de la parte empresarial y dos de la social. Asimismo, podrán formar parte de la Comisión Paritaria asesores designados por las respectivas representaciones empresariales y sindicales firmantes, con voz, pero sin voto.

B. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención, de conformidad con el artículo anterior.

Tendrá su domicilio en la Confederación General del Trabajo, Avenida de La Vall d'Uixó, nº30, Entresuelo B, (castello@cgtpv.org, teléfono 964 25 06 36), que se obliga a convocar las reuniones y a trasla-

dar al resto las peticiones que motiven las mismas y las comunicaciones y notificaciones que, en su caso presenten a la Dirección General de Trabajo.

C. La Comisión Paritaria quedará válidamente constituida cuando asistan a la reunión al menos la mitad de los y las representantes de la patronal y de las personas trabajadoras, respectivamente, adaptándose los acuerdos por mayoría simple de los votos, dentro de cada representación.

Capítulo décimo.

Prevención de riesgos laborales, Igualdad.

Artículo 28º. Prevención de riesgos laborales.

Las Empresas tienen la obligación anualmente de practicar reconocimiento médico a personas trabajadoras de sus respectivas plantillas, debiendo facilitar a su personal la asistencia a los mismos sin pérdida de retribución.

Se crea en los centros de trabajo una persona Delegada de Prevención de Riesgos Laborales cuyas competencias serán:

a) Ser informada por la empresa de los riesgos, resultado de las evaluaciones ambientales del conjunto del centro de trabajo. Dicha Información deberá ser por escrito,

b) Inspeccionar libremente los puestos de trabajo, requiriendo a este respecto las opiniones y observaciones de la plantilla.

c) Controlar y conocer colegiadamente las actividades de los servicios de prevención tanto médicos, como técnicos y de seguridad, con que cuente la empresa.

d) Solicitar la paralización de las actividades cuando se precise la existencia de riesgo grave e inminente.

La persona Delegada de Prevención tendrá los mismos derechos, garantías y competencias que los Delegados o Delegadas de Personal y miembros de Comité de Empresa, así como cuantos derechos y obligaciones contempla la ley 31/95 de prevención de riesgos laborales.

Las trabajadoras, tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo durante el embarazo o lactancia, cuando las condiciones puedan afectar a la madre y/o al feto, en los términos establecidos en la normativa laboral de aplicación.

Artículo 29º. Igualdad.

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y de conformidad con lo establecido en el artículo 85,2 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo de 1995, Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Capítulo décimoprimer.

Disposiciones varias.

Artículo 30º. Seguro Accidente.

Sin perjuicio de las normas generales de la Seguridad Social, todas las empresas a las que afecta el presente Convenio, se obligan a formalizar en el plazo máximo de seis meses desde la publicación de este Convenio una póliza de seguro individual y accidentes para la mejora de las prestaciones en el supuesto de fallecimiento o incapacidad permanente en cualquier de sus grados, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y cuyas cuantías a percibir por la persona trabajadora o sus herederos o herederas será de 22.000 euros en caso de fallecimiento y 22.000 euros para el supuesto de incapacidad permanente.

Dichas pólizas serán de aplicación a la totalidad de la plantilla de la empresa. Las empresas que no cumplan lo pactado en este artículo responderán personalmente de las referidas cantidades.

Artículo 31º. Normativa vigente.

Ambas partes manifiestan de común acuerdo que, para todas aquellas materias no estipuladas en el presente Convenio, se estará a lo que dispone la Ordenanza Laboral publicada en el BOE n. 129 de fecha 28/05/1996, y a toda la normativa vigente en cada momento.

Artículo 32º. Representación y partes negociadoras.

El presente Convenio ha sido concertado entre la representación de las empresas del sector provincial y la Federación Intercomarcal CGT de Castellón, habiéndose reconocido recíprocamente como partes legitimadas e interlocutores válidos.

DISPOSICIONES FINALES.

El presente artículo rige como contenido mínimo previsto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores para aquellas empresas que siéndoles de aplicación el presente convenio prevean condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial previsto en el mismo:

A) Los incrementos o tablas salariales paladas en el presente convenio podrán no ser de necesaria u obligada aplicación (según lo dispuesto en el Art. 82 del Estatuto de los trabajadores), para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehaciente mente las causas por las que el referido aumento pone en peligro la viabilidad de la empresa, en función de situación de déficit o pérdidas o en las previsiones del ejercicio actual.

B) Para poder acogerse a lo previsto en el apartado anterior, la empresa en el plazo de un mes a la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón, deberá notificar por escrito su deseo de hacer uso de este derecho a la representación del personal, o en su defecto a la Comisión Paritaria del Convenio, acompañando a este escrito la documentación precisa (cuentas anuales de los dos últimos ejercicios y previsiones de futuro), que justifique un tratamiento diferenciado de los incrementos salariales.

C) Efectuada la notificación, si en el plazo de quince días no hubiera acuerdo entre la empresa y la representación de la plantilla, se dará traslado del expediente a la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo máximo de diez días.

D) Si en la Comisión Paritaria no se llegase a acuerdo, las partes se someterán al sistema de arbitraje previsto por la Comisión de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana para que dictamine al efecto.

E) En el supuesto de acordarse, o en su caso arbitrarse, la inaplicación total o parcial de los aumentos salariales pactados en este convenio, ésta tendrá como máximo una vigencia de un año. Transcurrido dicho plazo, la reincorporación a las condiciones salariales pactadas será automática. En el caso de persistir la situación económica de déficit o pérdidas en la empresa, se realizará de nuevo la revisión según el presente artículo.

F) La representación legal de las trabajadoras, sus asesores o asesoras, o en su caso los miembros de 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 apartados anteriores, observando respeto de todo ello, sigilo profesional.

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por las siguientes partes.

Por la parte empresarial:

Víctor Bellmunt Casanova, en representación de Associació Vitivinícola de Castelló (IGP Castelló).

D Joaquín Jordán Vidal, representante de Bodegas y Destilerías Vidal, SL, asociada de la IGP de Castelló.

Por la parte social: Federación Intercomarcal CGT de Castellón

D. Francisc Gómez Manteca, delegado de Bodegas y Destilerías Vidal, SL

D. Esteban García Forés, asesor de la Federación Intercomarcal CGT de Castellón

ANEXO I
TABLAS SALARIALES
INDUSTRIAS VINICOLAS Y LICORES DE LA PROVINCIA DE CASTELLON 2023

GRUPOS PROFESIONALES	2023
PRODUCCIÓN, ALMACÉN Y PERSONAL TÉCNICO	
Peón Embotelladora	1.085,87
Peón Especialista	1.104,23
Oficial de 2ª	1.124,06
Oficial de 1ª	1.142,07
Capataz de Bodega	1.183,40
Encargado/a de Almacén	1.242,42
Enólogo/a	1.397,55
Responsable de calidad	1.439,40
Responsable mantenimiento linea embotellado	1.526,22
Jefe/a Técnico/a	1.531,07
Jefe/a logística	1.532,89
Responsable de compras	1.540,06
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	
Auxiliar	1.104,24
Oficial de 2ª	1.123,79
Oficial de 1ª	1.402,13
Responsable IIEE	1.513,04
Jefe/a de 2ª	1.534,28
Adjunto/a a Gerencia	1.605,37
Jefe/a de 1ª	1.618,28
COMERCIALES	
Viajante	1.124,07
Jefe/a de Ventas	1.142,07
Técnico/a	1.464,98
COMPLEMENTOS	
Plus Antigüedad	95,30
Paga marzo-Paga Septiembre	542,89