

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2018-6726 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación de la modificación realizada en el articulado del Convenio Colectivo publicado en el Boletín Oficial de Cantabria número 126, de 28 de junio de 2018, del Sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Cervezas, Licores y Bebidas de todo tipo para el periodo 2017-2019.*

Código 39001065011981.

Con fecha 28 de junio de 2018 se publicó en el Boletín Oficial de Cantabria, BOC núm. 126, Resolución de inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Cervezas y Bebidas de todo tipo de Cantabria, para el periodo 2017-2019, acordándose en su punto tercero "Formular Comunicación-Demanda de impugnación del Convenio ante la Jurisdicción Social".

Con fecha 29 de junio de 2018 la Comisión Negociadora del referido Convenio Colectivo alcanza nuevo acuerdo sobre modificación de los artículos controvertidos, entendiéndose esta Dirección General de Trabajo que el nuevo texto se ajusta a la legalidad por lo que desiste de su intención de plantear Comunicación-Demanda de oficio ante la Jurisdicción Social, procediendo a inscribir en el Registro y publicar la modificación realizada en el articulado del Convenio Colectivo.

Por lo expuesto,
Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria la modificación acordada por la Comisión Negociadora, así como proceder a su depósito.

Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución y de los artículos modificados del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria (artículos 2, 11, 21, 21 bis, 28, 31, 53 y 55).

Santander, 10 de julio de 2018.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

LUNES, 16 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 138

**MODIFICACIÓN ARTÍCULOS 2, 11, 21, 21 BIS, 28, 31, 53 Y 55
DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMBOTELLADO Y COMERCIO DEL VINO,
LICORES, CERVEZAS Y BEBIDAS DE TODO TIPO PARA LA REGIÓN
DE CANTABRIA 2017-2019**

ARTÍCULO 2.- ÁMBITOS FUNCIONAL Y PERSONAL.

Este convenio será de aplicación a las empresas dedicadas al embotellado y comercio al por mayor y distribución de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo que desarrollan su actividad en el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Así mismo, será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas del sector del embotellado y comercio al por mayor y distribución de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo, con las excepciones que puedan existir para altos cargos y personal extra convenio recogidas en pactos individuales.

ARTÍCULO 11.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

Dadas las concretas características de las funciones a realizar por las distintas categorías profesionales existentes en el Sector, y para favorecer la estabilidad en el empleo, las empresas afectadas por el presente Convenio realizarán los contratos temporales de forma directa pudiendo hacer uso de la contratación a través de las Empresas de Trabajo Temporal únicamente para cubrir las vacantes que se produzcan como consecuencia de bajas por Incapacidad Temporal derivadas de Accidente de Trabajo o Enfermedad Común por el tiempo que dure dicha situación.

ARTÍCULO 21.- COMPLEMENTO DE PERMANENCIA.

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio hubiesen generado una antigüedad igual o superior a tres trienios consolidarán la misma y no se generarán nuevos tramos de antigüedad. La cantidad que resulte por este concepto pasará a denominarse complemento de permanencia. Dicho complemento no podrá ser absorbible ni compensable y se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el Salario Base que se pacte en el futuro.

Este complemento de permanencia se abonará también con motivo de las vacaciones anuales del trabajador y las dos pagas extras reguladas en los artículos 19 y 20 del presente convenio.

Se crea expresamente una Comisión de Retribuciones dentro de la Comisión Paritaria del Convenio, con el fin de resolver las divergencias posibles que pueda suscitar la aplicación del nuevo sistema implantado como Complemento de Permanencia.

ARTÍCULO 21.BIS.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio no hayan devengado una antigüedad máxima de tres trienios y los nuevos trabajadores contratados devengarán, en concepto de complemento de antigüedad, hasta un límite máximo de tres trienios a razón de un 6% del Salario Base de convenio vigente en cada momento, para cada uno de ellos.

CVE-2018-6726

LUNES, 16 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 138

Este complemento de antigüedad se generará de acuerdo con el siguiente calendario:

- Al cumplir los tres años de incorporación a la empresa: 6% del Salario Base de Convenio.
- Al cumplir los seis años de incorporación: 12% del Salario Base de Convenio.
- Al cumplir los nueve años de incorporación: 18% del Salario Base del Convenio.

Dicho complemento no podrá ser absorbible ni compensable y se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el Salario Base que se pacte en el futuro.

Este complemento de antigüedad se abonará también con motivo de las vacaciones anuales del trabajador y las dos pagas extras reguladas en los artículos 19 y 20 del presente convenio.

Este complemento de antigüedad será incompatible con el complemento de permanencia recogido en el artículo anterior de tal manera que un mismo trabajador no podrá percibir los dos complementos de forma simultánea.

ARTÍCULO 28.- CLÁUSULA DE DESCUELGUE.

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T.:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

LUNES, 16 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 138

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el Convenio.

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior tendrán que dirigirse y comunicar a la Comisión Mixta del Convenio y a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no se hubiese solicitado la intervención de la Comisión, o, en su caso, la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo por unanimidad, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la mediación, o por acuerdo entre las partes, al arbitraje del ORECLA. De no alcanzarse acuerdo en esa instancia se someterá la decisión del Consejo de relaciones Laborales de Cantabria, por el procedimiento legalmente aplicable.

ARTÍCULO 31.- VACACIONES.

Todo el personal disfrutará treinta días de vacaciones, de los cuales veintidós serán laborales de lunes a viernes.

De los treinta días, quince, como mínimo, se disfrutarán entre los días 15 de mayo a 30 de septiembre.

Si a petición y por conveniencia de la empresa se propusiera, y el trabajador lo aceptara, no disfrutar las vacaciones dentro del período indicado en el párrafo anterior, el trabajador tendrá derecho a percibir, en concepto de bolsa de vacaciones la cantidad de 160,24 € o un día más de vacaciones.

CVE-2018-6726

LUNES, 16 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 138

Las vacaciones no podrán ser fraccionadas en más de dos mitades, excepto acuerdo al respecto entre la empresa y el trabajador.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de parto, adopción o paternidad (artículo 48, apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que corresponda, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con un periodo de incapacidad temporal por contingencias distintas de las previstas en el párrafo anterior que imposibilite su disfrute, en todo o en parte, dentro del año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá disfrutar las vacaciones que le resten una vez finalice dicho periodo de incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan devengado.

En todo caso, a la vista del impacto del disfrute de dos periodos de vacaciones en el mismo año natural, pueda tener sobre la organización interna del trabajo de la empresa, la fijación del nuevo periodo de vacaciones deberá realizarse de manera compatible con el calendario de vacaciones que se fije para ese año para el resto de la plantilla.

En caso de desacuerdo se establecerá el disfrute por parte de la empresa, con independencia de que el trabajador podrá impugnarlo ante los Tribunales de lo Social.

ARTÍCULO 53.- COMISIÓN PARITARIA.

Se constituye una Comisión Paritaria con las funciones que más adelante se citan.

La comisión paritaria estará compuesta por tres representantes designados por las Centrales Sindicales firmantes y tres representantes de la Asociación de Empresarios.

Dicha comisión se reunirá a petición de cualesquiera de las partes y se convocará por escrito, con al menos tres días hábiles de antelación, debiéndose determinar necesariamente el orden del día.

La comisión paritaria del convenio tendrá como domicilio la calle Tres de Noviembre nº 38, de Santander, sede de la CEOE.

En sus reuniones, actuará como Secretario un vocal de la Comisión, nombrando para cada reunión, recayendo el cargo alternativamente, una vez entre los representantes sindicales, y otra, entre los representantes empresariales.

Cada reunión será presidida, asimismo, por el miembro que designen los vocales en igual procedimiento.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, para su validez, la conformidad de la mayoría de las dos partes que la componen.

Son funciones de la Comisión Paritaria, las siguientes:

- a) Interpretación de cualquiera de los artículos de este Convenio, así como su aplicación.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

LUNES, 16 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 138

c) Cuantas otras funciones decidan asumir ambas partes que tiendan a una mayor eficacia práctica del Convenio.

d) Recibir las intenciones de descuelgue de las empresas, previsto en el art. 28, para darle traslado a la parte social, y que ésta actúe, si lo estima conveniente.

e) Se crea expresamente una Comisión de Retribuciones dentro de la Comisión Paritaria del Convenio, con el fin de resolver las divergencias posibles que pueda suscitar la aplicación del nuevo sistema implantado como Complemento de Permanencia. Igualmente la citada Comisión resolverá las discrepancias que puedan surgir con motivo de la aplicación de la paga de Viñas.

f) A instancia y acuerdo de las partes, mediar y/o conciliar en su caso y previo acuerdo de estas someter a arbitraje cuantas ocasiones y conflictos todos ellos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio, y previa audiencia de las partes

g) En caso de no alcanzarse un acuerdo entre las partes tras la finalización del periodo de consultas previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes negociadoras podrá someter las discrepancias a la Comisión Paritaria, la cual dispondrá de un plazo máximo de 15 días laborables para pronunciarse. Caso de no alcanzarse un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Organismo para la resolución de conflictos laborales de Cantabria (ORECLA) y, en último término, al Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria.

h) Todas las cuestiones relativas a la adaptación de la normativa legal que derive del desarrollo reglamentario de la Disposición Adicional Undécima de la Ley 30/1995 de 8 de Noviembre de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y que tengan incidencia en este convenio.

Además de lo anterior se estará a lo dispuesto en esta materia en la legislación vigente.

ARTÍCULO 55.- GRUPOS PROFESIONALES Y DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, quedarán incluidos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes grupos profesionales.

No obstante, la organización que se recoge a continuación no conlleva que se deban cubrir todos los puestos descritos si la estructura de la empresa no lo precisa.

2018/6726

CVE-2018-6726