JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO

Delegación Provincial de Huelva

RESOLUCIÓN de 12 de diciembre de 2007, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Industrias Vinícolas de la Provincia de Huelva.

Expte. núm.: 1.631.

Código de Convenio: 2100495.

VISTO el texto del Convenio Colectivo del sector de Industrias Vinícolas de la Provincia de Huelva, que fue suscrito con fecha 21 de noviembre de 2007 por la Asociación de Empresarios del Sector de Industrias Vinícolas y por las centrales sindicales CC.OO. y U.G.T., en representación de los trabajadores afectados, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de a Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en los Decretos 11/2004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

Segundo: Disponer la remisión del texto original de dicho convenlo colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Tercero: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 12 de diciembre de 2007. EL Delegado Provincial. Fdo.: Juan Márquez Contreras.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO

DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS

EN LA PROVINCIA DE HUELVA

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio afectará a las empresas y a los trabajadores fijos y eventuales de las mismas, dedicadas a la Industria Vinícola y Alcoholera reguladas por la Ordenanza Laboral aprobada por orden Ministerial de 11 de junio de 1.971, con exclusión de las empresas que en 1579, estuviesen asociadas en la Agrupación de Fabricantes de Aguardientes y Licores, salvo que estas empresas optasen por adherirse al mismo.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de ámbito provincial y afectará a las empresas y trabajadores citados en el Artículo anterior.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de un año y entrará en vigor a todos los efectos el día 1407, sea cual fuere su fecha de publicación en el B.O.P.

Artículo 4. Plazo de preaviso.

El presente Convenio se prorrogará por años sucesivos, si no mediara denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses, respecto a la fecha de terminación de su vigencia, y obligándose ambas partes a iniciar las negociaciones un mes antes de la terminación de su vigencia.

Artículo 5. Retribuciones.

Es la que figura para cada categoría en la tabla salarial anexa. El incremento salarial pactado para el periodo de vigencia ha sido el I.P.C. real del año 2007 más un punto. Desconocido que es aun, en el momento de la firma, el I.P.C. real del 2007, se firma la tabla salarial anexa con un incremento salarial consistente en el I.P.C. previsto (2%) más un punto, y una vez que se conozca el I.P.C. real se revisará la mencionada tabla salarial en el exceso que se produzca sobre el previsto.

Artículo 6. Complemento personal.

El día 10 de abril de 2005 desapareció el concepto de antigüedad no generándose desde ese momento ningún aumento por año de servicio, ni bienios y ni trienios, ni cuantía alguna, y las cantidades que los trabajadores venían cobrando a

31.03.05 por dicho concepto, se les abonarán como un complemento personal, que será inabsorbible, y que solo tendrá en el futuro el mismo incremento que se pacte para el resto de los conceptos salariales.

Ello no obstante, aquellos trabajadores a quienes a 31.03.05 tuviesen devengado parte del tiempo que compone su bienio o trienio, tendrán derecho a percibir dicha parte proporcional, importe que se adicionará a su complemento personal, como se dispone en el párrafo anterior.

Artículo 7. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad consistirán en una mensualidad del salario del Convenio más el complemento personal, cada una de ellas.

Artículo 8. Gratificación especial.

Independientemente de las gratificaciones extraordinarias señaladas en el Artículo anterior, las empresas abonarán a todos los productores en conmemoración de las fiestas de la Viña, el día 10 de septiembre una paga de 12 días a razón del salario del convenio de más el complemento personal.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación del paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como, en caso de pérdida de materias primas: realización.

3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de que se trate: mantenimiento siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité, de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y

naturaleza de las horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias se determinará de acuerdo con la legislación laboral vigente.

Artículo 10. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de unas vacaciones de 30 días, retribuidas a razón del salario del convenio más el complemento personal, sin perjuicio de las mayores condiciones que a título personal o colectivo tengan concedidas los trabajadores.

Artículo 11. Jornada laboral.

La jornada de trabajo del personal afectado por este Convenio será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, la jornada se podrá distribuir de lunes a sábado.

Artículo 12. Jornada intensiva.

Se establece para todos los trabajadores en el presente Convenio, una jornada de trabajo intensiva durante el periodo comprendido entre el 15 de mayo al 31 de agosto, fijándose en estos meses una jornada continuada de 8 horas de lunes a viernes, cuyo horario será de seis horas y treinta minutos (6,30) de la mañana a catorce horas treinta minutos de la tarde (14,30); teniéndose en este periodo media hora para el desayuno, por cuenta de la empresa.

Artículo 13. Indemnización por enfermedad o accidente de trabajo.

Las empresas afectadas por este convenio, abonarán a los trabajadores en caso de incapacidad transitoria, derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, una indemnización complementaria que cubra hasta el 100% del salario del convenio a partir de los 15 días de la declaración legal de la misma en caso de enfermedad, durante el tiempo que dure ésta, hasta el periodo máximo de la incapacidad transitoria, y desde el primer día, en caso de accidente.

En caso de enfermedad, las empresas abonarán el 90% del salario desde el primero hasta el decimocuarto día de la enfermedad.

Artículo 14. Dietas y desplazamientos.

Cuando una empresa necesite que sus trabajadores se desplacen accidentalmente a realizar trabajos que obliguen a pernoctar en una localidad distinta a la de su residencia además del sueldo o jornada, deberá serle abonada la dieta que a continuación se señala, sin perjuicio de facilitarle o, en su defecto

abonarle el medio de locomoción adecuado.

La dieta completa será de 43,44 euros.

Los días de salida o llegada devengarán dietas completas. De existir posibilidad de regreso a la localidad de referencia en el día, el trabajador devengará media dieta, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectuaran de forma tal que el trabajador tenga que realizarlo fuera del lugar habitual, la comida del medio día, percibirá media dieta, cuya cuantía será de 16,30 euros.

En los casos de que estos trabajadores realicen gastos superiores al importe de las correspondientes dietas, éstos les serán abonados por la empresa, siempre que estuvieran debidamente justificados.

Artículo 15. Permiso no retribuido de hasta 30 días.

Este permiso no podrá ser concedido en fecha de mucho trabajo como son: vendimia, víspera de Navidad y Semana Santa, teniéndose en cuenta además que solo podrá concederse a dos productores simultáneamente.

Artículo 16. Plantillas.

Se establece para las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, que las vacantes que se produzcan en cualquiera de las categorías, sea cubierta por el personal más antiguo de la categoría inmediata inferior, debiendo estarse en el resto del contenido de dicho tema, a lo dispuesto en el Artículo 40 de la Ordenanza Laboral de Industrias Vinícolas y demás afines.

Artículo 17. Excedencias.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, concederán a su personal de plantilla con antigüedad, al menos de 2 años, derecho de gozar excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 3 meses y máximo de 5 años, con derecho a ocupar en la empresa la misma categoría que ostentaba.

Se perderá el derecho de reingreso, si no se solicitara antes de expirar el plazo para que el que se concedió la excedencia.

Artículo 18. Licencias retribuidas.

Las empresas concederán licencias retribuidas a razón del salario del convenio a los trabajadores que lo soliciten en los casos siguientes:

a). Tres días por alumbramiento de esposa.

b). Tres días en los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres; y dos días en los casos de nietos, hermanos y abuelos.

c). Tres días en caso de intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos y dos días en los casos de nietos y hermanos. Todo ello y siempre que se certifique mediante parte facultativo.

d). Quince días en caso de matrimonio.

e). Un día en caso de boda de hijos, nietos, hermanos y padres.

f). Por el tiempo indispensable para resolver o cumplir un deber público inexcusable o de carácter sindical, según las disposiciones vigentes.

g). A los trabajadores que realicen estudios, por el tiempo indispensable para tomar parte de los exámenes, previa presentación de la papeleta de examen.

h). Un día para consulta médica a la Seguridad Social fuera de la localidad.

Estas licencias serán ampliadas en un día más cuando el acontecimiento que la motiva tuviera lugar fuera de la provincia.

Artículo 19. Prendas de trabajo.

Las empresas entregarán a sus trabajadores, dos prendas de trabajo adecuadas a la labor que realicen, así como el calzado que cumplan las normas de seguridad e higiene, cada año.

Artículo 20. Reconocimientos médicos.

Las empresas realizarán las gestiones oportunas para que a través del Centro de Prevención de Riesgos Laborales se les realice anualmente a los trabajadores el reconocimiento médico.

Artículo 21. Derechos sindicales.

Las empresas considerarán a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a un trabajador, ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica, pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirá un tablón de Anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto dirigirán copia de la misma previamente a dirección o titularidad del centro.

Artículo 21. BIS.

Los delegados de personal sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las leyes tendrán las siguientes garantías:

a) Dispondrán del crédito de horas mensuales que la ley determina.

El crédito de horas que la Ley determina se acumulará por períodos trimestrales.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de comités de Empresas, como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios colectivos que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

b) Sin rebasar el máximo acordado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal a fin de prever la asistencia de los mismos. a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades

Artículo 22. Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 23. Comisión paritaria.

Para la interpretación del contenido de este Convenio y vigilancia de su cumplimiento, así como para ejercer las funciones de arbitraje en los problemas o cuestiones que pudieran suscitarse como consecuencia de su aplicación, se creará una Comisión Paritaria que quedara constituida de la siguiente forma:

Presidente: El de la Comisión Deliberadora del Convenio o persona en quien delegue.

Secretario: El de la Comisión Deliberadora del Convenio.

Vocales: Cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro de los empresarios. En ambos casos, que hayan formado parte de la Comisión Deliberadora de este Convenio.

Asesores: Serán designados libremente por las respectivas representaciones. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación auténtica del Convenio.

b) Arbitraje de los problemas sometidos a su consideración por las partes.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el Convenio.

d) Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de los trámites contenciosos o administrativos previstos en la legislación laboral.

A efectos de notificación, la Comisión Paritaria tendrá su domicilio, indistintamente en cualquiera de las Centrales Sindicales que hayan participado en la negociación del Convenio, así como en la Federación Onubense de Empresarios.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos, pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación de este Convenio, para que la comisión emita dictamen y actúe en la forma reglamentaria, previa o simultáneamente al planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes, que adoptará sus acuerdos exclusivamente por unanimidad.

Las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria podrán resolverse solicitando la intervención del Sistema Extrajudicial para la Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) o acudiendo a la jurisdicción correspondiente.

Artículo 24. Garantías “ad personam”.

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente “ad personam”.

Artículo 25. Póliza de seguros.

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a sus trabajadores o, en su caso, a sus derechohabientes, en los supuestos de muerte, incapacidad permanente absoluta, total o gran invalidez, como consecuencia de accidentes, sean o no de trabajos, una indemnización de 18.000 euros.

Para tener derecho a la indemnización a la que se refiere el primer párrafo, la muerte o incapacidad, deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral, u ocurra a resultas por consecuencia de accidentes sufridos durante la vigencia de la póliza o de la relación laboral.

Este Artículo entrará en vigor a los 15 días de publicarse este convenio en el B.O.P.

Se entiende que la única obligación de la empresa es la de contratar la póliza y abonar su precio, sin que los problemas de solvencia de la compañía contratada u otros, puedan cargar sobre la empresa el pago de las indemnizaciones establecidas.

Artículo 26. Contrato de relevo.

Las partes firmantes entienden que, en determinados casos, el contrato de relevo, reglado en el art. 12 del TRET, puede favorecer la lucha contra el desempleo y el acceso de los jóvenes a puestos de trabajo existentes en las empresas. Por ello, en este Convenio, a la vista del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, y legislación siguiente sobre la materia, se recoge esta posibilidad, debiendo las empresas, si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

Artículo 27. Pluriempleo.

Las partes firmantes de este Convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente, en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilizan en las empresas, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme disponen el Artículo 64, punto 1, punto 6, del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta objeción se considera falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

Cláusula adicional primera compensación y absorción.

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual con cualquiera otra retribución existente en el momento de entrada en vigor del mismo, sea cual fuere la naturaleza o el origen de su existencia.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad superen a las actualmente pactadas en cómputo anual. En caso contrario absorbidas por las mismas.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA: RECOMENDACIONES

DE LA CEA, CC.OO. Y UGT DE ANDALUCÍA A INSTANCIAS

DE LA MESA DE TRABAJO CONSTITUIDA EN EL SENO

DEL C.A.R.L.

1. Fomento de la Contratación Indefinida.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante le vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de “Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida”, previsto en dicha disposición.

El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en la Ley 12/2001, de 9 de julio, y demás normas de aplicación.

2. Medidas de Fomento de Empleo, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en el Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía.

a) Como medida de fomento de empleo, las contrataciones que se lleven a cabo como consecuencia de la eliminación de horas extraordinarias, habituales y estructurales, así como las que se produzcan en relación con la duración y redistribución de la jornada, y gestión del tiempo de trabajo, podrán acogerse a las previsiones contenidas en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de 23 de Marzo de 2004.

Para la ejecución de estas medidas se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

b) Con la finalidad de fomentar el empleo, las contrataciones que se efectúen para la cobertura de las vacantes generadas, durante la vigencia del presente convenio, en los supuestos legalmente previstos de suspensión de contratos, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, servicio militar o equivalente les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de 23 de marzo de 2004.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en el anterior apartado, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

c) Con la finalidad de fomentar la estabilidad en el empleo de los contratos a tiempo parcial, las nuevas contrataciones o transformaciones de contratos temporales a tiempo parcial en contratos indefinidos cuya jornada no resulte inferior al 40% de la jornada a tiempo completo, pactada y regulada en el convenio colectivo que le sea de afectación, les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de 23 de marzo de 2004.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en el apartado anterior, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

3. Horas Extraordinarias.

En relación con la Modalidad Contractual regulada en esta Cláusula Tercera, se velará especialmente por el control de las Horas Extraordinarias en los contratos a tiempo parcial que se hayan convertido en fijos y sean beneficiarios de las ayudas e incentivos contenidos en el Decreto 199/1997, de 29 de julio y desarrollada por Orden de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de 23 de marzo de 2004.

4. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos e Individuales Laborales en Andalucía.

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en

materia de: traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones: licencia, 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, a partir del 1 de mayo de 2007.

Cláusula adicional tercera descuelgue.

"Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio no serán de aplicación para aquellas Empresas que acrediten pérdidas en los dos últimos ejercicios, correspondiendo, en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo del Convenio anterior si las pérdidas superan el 5% de los ingresos y aplicando tan solo la mitad del incremento pactado en este Convenio, si las pérdidas no llegan al 5%.

En este sentido, se considerará justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por las citadas Empresas ante los Organismos Oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil).

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

Procedimiento. Las Empresas, salvo que hayan llegado a previo acuerdo por escrito con los representantes de los trabajadores y trabajadoras o con sus trabajadores y trabajadoras donde no hubiera representación legal de los mismos, deberán, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la publicación del Convenio, notificar a la Comisión Paritaria su decisión de acogerse a la cláusula de descuelgue no aplicando los compromisos pactados en el Convenio en materia salarial, aportando los documentos citados anteriormente.

A estos efectos se entenderá hecha la notificación llevada a cabo mediante carta certificada dirigida a las siguientes direcciones:

U.G.T.: C/ Puerto, n° 28, bajo izquierda

CC.OO.: Avda. Martín Alonso Pinzón, nº 7 3ª Planta

F.O.E.: Avda. de la Ría, n° 3

Si transcurridos diez días hábiles desde la recepción de dicha comunicación la Comisión Paritaria no se ha reunido o, tras analizar la documentación aportada, no ha llegado a un acuerdo en cuanto a la procedencia o improcedencia de la aplicación de la cláusula, o en cuanto a la cuantificación del descuelgue, se entenderá que procede la aplicación de la cláusula en los términos propuestos por

la Empresa, sin perjuicio de la reclamación que proceda ante la jurisdicción competente.

Habida cuenta de que la propuesta de descuelgue emana de la Empresa, no operará la aplicación automática del mismo si la Comisión no se refine en el plazo de 10 días porque la representación empresarial eluda su obligación a comparecer en la Comisión Paritaria siempre que haya sido fehacientemente requerida al efecto, en el plazo de 48 horas a contar desde la comunicación de la Empresa, por cualquiera de las dos centrales sindicales componentes de la Comisión. En caso contrario, operará el descuelgue automático.

Disposición final.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Industrias Vinícolas y demás afines, aprobada por Orden Ministerial de 11 de junio de 1971 que expresamente conceden vigencia las partes en este acto.

TABLA SALARIAL CONVENIO DE INDUSTRIAS

VINÍCOLAS

(IPC REAL + 1 PUNTO = 3%)

Categorías	**Año 2007**
Técnicos titulados	
Técnicos	953,88
Titulado inferior	901,05
Practicante	823,34
Técnicos no titulados	
Encargado de bodega	805,03
Encargado de laboratorio	790,09
Auxiliares	625,93
Administrativos	
Jefe de 1ª	885,02
Jefe de 2ª	823,34
Oficial de 1ª	754,97
Oficial de 2ª	703,87
Auxiliares	688,12
Aspirantes de 16 y 17 años	545,58
Personal obrero s/día	
Capataz	23,79
Encargado de sección	23,09
Oficial de 1ª	22,59

Oficial de 2ª	21,74
Oficial de 3ª embotellador	21,42
Peón especializado	21,12
Peón	20,91
Pinche	14,50
Personal subalterno	
Cobradores	3,71
Limpiadora	3,71