

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE EMPLEO, IGUALDAD Y JUVENTUD
CIUDAD REAL
CONVENIOS COLECTIVOS
RESOLUCIÓN**

Visto el texto del convenio colectivo provincial del sector de Industrias Vinícolas y Alcoholes para la Provincia de Ciudad Real, presentado con fecha 15-09-2010, por la Comisión Negociadora del citado convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por la parte social con representación de las centrales sindicales de U.G.T. y CC.OO.; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en los artículos 1 y 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 6 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) y el Decreto 77/2006, de 06-06-06, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo, modificado por Decreto 116/2007, de 10-07-2007 y Decreto 98/2010, de 1-06-2010, por el que se establece la estructura orgánica y las competencias de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud.

Esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo acuerda:

1º.-Inscribir la resolución y el texto del convenio, en el Libro de Registro de convenios, siendo su código 1300225, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.-Remitir copia del mismo a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, en cumplimiento de la normativa vigente en materia de convenios colectivos.

3º.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 16 de septiembre de 2010.-El Delegado Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud, Luis Díaz-Cacho Campillo.

**ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL
DE VINOS Y ALCOHOLES DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL DEL AÑO 2010**

Asisten:

Parte empresarial:

- ASEVICAMAN (Antonio del Fresno Villalba, Francisco Javier Ayuso Mestanza).

- Jorge Cuenca Cantarero (Movialsa, Alvinesa, Alvisa, Altosa, Alcomasa, Osborne, Beam Global, Gedesa).

- Francisco José Seseña Aparicio (Cooperativas Agro-Alimentarias Castilla-La Mancha).

Parte social:

Por UGT:

Francisco Abengózar Arias.

Tomás Serna Cañas.

Asterio Muela Camacho.

Julio Choque Carrasco.

Ovidio Muñoz Sepúlveda.

Ángel Escribano González.

José Cuevas Ballesteros.
Marcelino Mateo Romero.
Antonio Lara Castaño.
Por CCOO:
Antonio Camacho Campos.
Juan Manuel Torres Hernández.
Jacinto Montalbán Serrano.
Jesús Moya Ruiz.
José Lorenzo Aguado Sánchez Ballesteros.
Pedro Campos.
José Castaño Lago.
Luis Miguel López García.

Asesores:

Daniel Morales Huertas, Ricardo Ruiz Benito.UGT.
Vicente Jiménez. CCOO
Joaquín Fernández Rodríguez Patiño. Asociación Empresarial.

En Ciudad Real, siendo las 11,00 horas del día 2 de septiembre de 2010, se reúne la Comisión Negociadora del convenio de vinos y alcoholes de la provincia de Ciudad Real, en la sede de UGT, calle Alarcos 24, 1º planta y se llega al siguiente acuerdo:

1º Subida salarial del 1% sobre las tablas salariales del 2009.

2º Como cláusula de revisión salarial, se establece que si el IPC real del 2010 al 31 de diciembre de 2010 supera el 1% se aplicará el exceso y se pagarán los atrasos correspondientes, estas tablas definitivas servirán de base para el 2011.

3º Las partes se comprometen a una vez conocido el IPC real del 2010 a reunirse para la revisión de las tablas y la constitución de la Mesa de Negociación del convenio colectivo provincial de Vinos y Alcoholes de Ciudad Real del 2011, en la primera quincena de enero del 2011.

4º La formalización y firma del convenio colectivo provincial de Vinos y Alcoholes de Ciudad Real, se procederá el próximo día 13 de septiembre de 2010.

(Firmas ilegibles).

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE VINOS Y ALCOHOLES DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL DEL AÑO 2010

Asisten:

Parte empresarial:

- ASEVICAMAN (Antonio del Fresno Villalba, Francisco Javier Ayuso Mestanza).
- Jorge Cuenca Cantarero (Movialsa, Arsa, Alvinosa, Alvisa, Altosa, Alcomasa, Osborne, Beam Global, Gedesa).
- Francisco José Seseña Aparicio (Cooperativas Agro-Alimentarias Castilla-La Mancha).

Parte social:

Por UGT:

Francisco Abengózar Arias.
Tomás Serna Cañas.
Asterio Muela Camacho.
Julio Choque Carrasco.
Ovidio Muñoz Sepúlveda.
Ángel Escribano González.
José Cuevas Ballesteros.

Marcelino Mateo Romero.

Manuel Parra.

Antonio Lara Castaño.

Por CCOO:

Antonio Camacho Campos.

Juan Manuel Torres Hernández.

Jacinto Montalbán Serrano.

Jesús Moya Ruiz.

José Lorenzo Aguado Sánchez Ballesteros.

Pedro Campos.

José Castaño Lago.

Luis Miguel López García.

Asesores:

Victoria Martín Martín, Daniel Morales Huertas, Ricardo Ruiz Benito, Alfredo Nieto Sobrino UGT.

Joaquín García Poblete Vicente Jiménez, CCOO.

Joaquín Fernández Rodríguez Patiño. Asociación Empresarial.

En Ciudad Real, siendo las 11,30 horas del día 4 de marzo de 2010, se constituye la Comisión Negociadora del nuevo convenio de Vinos y Alcoholes de la provincia de Ciudad Real y quedan fijadas como próximas fechas de reunión el 17 y 25 de marzo de 2010 a las 11,00 horas de la mañana para continuar las negociaciones.

Queda reflejada la propuesta de la patronal de reducir el número de delegados asistentes a la Comisión Negociadora para dinamizar la negociación. La parte social se compromete a estudiar la propuesta.

(Firmas ilegibles).

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS
DE CIUDAD REAL PARA EL 2010**

Capítulo I.-Disposiciones generales.

Artículo 1.-Ámbito de aplicación (territorial, funcional personal).

El presente convenio es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

Este convenio es de aplicación a todas las empresas dedicadas a la actividad de vinícolas, alcohólicas, licoreras y sidreras, como son:

- Elaboración de vinos, crianza y exportación de vinos, elaboración de vinos espumosos, fabricación de vinos gasificados, fabricación de vinagres, fabricación de vermut y aperitivos alcohólicos, fabricación de aguardientes, holandas, alcoholes vinícolas sea cual fuere el origen de éstos, fabricación de aguardientes compuestos y licores; elaboración y fabricación de mostos sin fermentar, naturales, azufrados, concentrados, arropes, mistelas y demás derivados procedentes de la uva; fabricación de la sidra, así como todas las actividades propias de esta industria derivadas del producto de la manzana, cuando se realicen como complementarias de la fabricación de sidras.

- Las cooperativas que realicen alguna de las actividades mencionadas al respecto a la totalidad de sus trabajadores asalariados.

Asimismo, quedan sujetos al presente convenio los establecimientos dependientes de las citadas industrias, tales como las agencias, sucursales o depósitos de otras empresas cuyas casas centrales no estén situadas en esta provincia. Los almacenes de productos propios de las industrias enumeradas quedan igualmente incluidos, cuando dependan de las mismas o cuando en ellos se realicen labores de embotellado, envasado o cualquiera otra de tipo industrial.

Quedan vinculados por este pacto colectivo todos los trabajadores que componen las plantillas de las empresas mencionadas en el artículo anterior, tanto si son fijos, de temporada y campaña, interinos, eventuales, etc. y sin distinción de sexo.

Artículo 2.-Vigencia y denuncia.

La duración de este convenio será de un año contando desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010, retrotrayéndose los efectos económicos a la citada fecha.

El presente convenio colectivo, se entenderá prorrogado de año en año en tanto cualquiera de las partes no lo denuncie con un mes de antelación a su terminación o prórroga en curso.

Artículo 3.-Legislación subsidiaria.

En todo lo no pactado en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la sentencia que resuelva el recurso contencioso-administrativo que se sustancia contra el laudo arbitral que se dictó para sustituir a la ordenanza laboral del sector y demás legislación vigente.

Artículo 4.-Unidad de lo pactado.

Las tablas salariales que se incorporan como anexo a este convenio, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad de vinícolas.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Artículo 5.-Derechos fundamentales de los trabajadores. Principio de no discriminación.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos conceptos en: Acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional, ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

Capítulo II.-Condiciones profesionales.

Artículo 6.-Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador en el momento de la firma del mismo, que deberá realizarse en presencia del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

En la contratación de trabajadores eventuales o de temporada tendrán preferencia, en todo caso, los que hubieran trabajado en la misma empresa en temporadas anteriores y dentro de esta preferencia por riguroso orden de antigüedad entre los de igual categoría.

Dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de duración de dieciocho meses.

Artículo 7.-Vacantes.

La provisión de vacantes o creación de nuevos puestos de trabajo se regirá, habida cuenta del recurso contencioso a que está sometido el laudo arbitral dictado para sustituir a la ordenanza derogada del sector, por el artículo 10 del acuerdo interconfederal sobre cobertura de vacíos, siendo el Comité de Calificación Paritario compuesto por la empresa, el Comité de Empresa o Delegado de Personal. Durante el tiempo de sustanciación del recurso contra el citado laudo y una vez resuelto éste, se aplicará lo que resulte de la sentencia en relación con la legislación Vigente.

Artículo 8.-Contrato para la formación.

El contrato de formación en el trabajo será obligatorio y se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente en la materia. Se formalizará por escrito y con asistencia del representante legal del menor.

La duración del contrato de formación computará a efectos de antigüedad.

Durante el tiempo de duración de este contrato se abonará a razón del 90% de la categoría correspondiente.

Artículo 9.-Contrato en prácticas.

El contrato en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de títulos universitarios y de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas.

El contrato de trabajo en prácticas, sólo se podrá para las categorías de grupo:

- Técnicos titulados.
- Técnicos titulados de grado medio.

Ningún trabajador/a podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

La retribución del trabajador/a será del 80% durante toda la vigencia del contrato, de los salarios para las categorías en las que se pueda realizar dicho contrato.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Artículo 10.-Fijos discontinuos.

Tendrán la consideración de trabajos fijos discontinuos los contratados para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen de actividad de la empresa o para realizar que tengan el carácter de fijos discontinuos y se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de la empresa.

El contrato deberá detallar:

- Claramente la actividad o intermitente de que se trate.
- La determinación de jornada y su distribución.
- El orden de llamamiento se hará rigurosamente por la fecha de contratación anterior, sin ningún tipo de discriminación de sexo, edad, etc.

Artículo 11.-Estabilidad en el empleo.

Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación fija o indefinida como factor que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y crecimiento de la empresa. Por esta razón, las empresas del sector de vinícolas y alcoholes, adquieren el compromiso de alcanzar como mínimo el 60 por ciento de contratos fijos a fecha 1 de enero de 2010; todo ello con independencia del número de trabajadores que tenga la empresa.

Para alcanzar estos porcentajes de fijeza, no se tendrán en cuenta al personal contratado para sustituir a trabajadores con reserva del puesto de trabajo (interinidad) y los contratados bajo la modalidad de contratos de formación y/o prácticas.

Artículo 12.-Período de prueba.

El período de prueba será para las distintas categorías el marcado por la siguiente escala:

- Técnicos titulados..... 6 meses.
- Administrativos comerciales 3 meses.
(En empresas de menos de 25 trabajadores)
- Administrativos comerciales 2 meses.
(En empresas de más de 25 trabajadores)
- Resto del personal 15 días.

Artículo 13.-Expedientes de crisis.

La decisión de presentar expediente de crisis, será comunicada por la empresa a los representantes de los trabajadores directamente con un mínimo de treinta días de antelación a su presentación en el organismo competente.

Las empresas que se propongan tramitar expedientes de crisis, facilitarán a los representantes de los trabajadores de la empresa o en su defecto a éstos, toda la documentación acreditativa para el conocimiento de la situación por la que se produce el posible expediente de crisis, que se vaya a presentar a la autoridad laboral.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la empresa todos los trabajadores dispondrán de una carta individual en la que se reconozcan todos sus derechos adquiridos, antigüedad, salario, categoría profesional, etc., siendo firmado por la antigua y nueva empresa.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente que regula la materia.

Artículo 14.-Traslado de personal.

Los traslados de personal, a otra localidad por período superior a un año, sólo podrán efectuarse por acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 15.-Indemnización por fin de contrato.

Los trabajadores eventuales percibirán en concepto de indemnización por fin de contrato el importe de dos semanas del salario reglamentario, si el trabajo duró más de sesenta días, de una semana si duró más de veintiún días y de dos días si duró menos de veintiún días y más de catorce.

Artículo 16.-Preaviso de cese.

El trabajador/a, con una antigüedad mínima de un año en la empresa, que cese voluntariamente, deberá preavisar a la empresa por escrito, con al menos:

Técnicos: Un mes.

Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una reducción en su liquidación de finiquito correspondiente a los días que se haya dejado de preavisar.

Cuando sea el empresario el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo, operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

Capítulo III.-Jornada, horario y descanso.**Artículo 17.-Jornada laboral.**

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales. La distribución de la jornada se realizará de lunes a viernes. Se producirá una reducción de jornada de dos horas los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 18.-Horario de trabajo.

La fijación de los horarios de trabajo los realizará la empresa, de mutuo acuerdo con el Comité de Empresa, Delegados de Personal, de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Artículo 19.-Calendario laboral.

Durante el primer trimestre del año se elaborará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores el calendario laboral que deberá comprender mínimamente las fiestas locales y fechas para el disfrute de vacaciones de toda la plantilla de la empresa.

Artículo 20.-Vacaciones.

Todo el personal vinculado por este convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días laborales, garantizándose en todo caso treinta días naturales, o la parte proporcional para aquellos trabajadores eventuales que no cumplan el año. Se consideran laborables los sábados a efectos del cómputo del período de vacaciones.

Las vacaciones anuales se disfrutarán de forma preferente entre los meses de abril y agosto de cada año, dándose la posibilidad de aprobar en el calendario que se elabore al efecto, el disfrute en uno o más períodos.

En este último caso el trabajador disconforme con el calendario elaborado tendrá la opción de elegir la fecha de disfrute de la mitad de los días que le correspondan legalmente.

Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute de sus vacaciones reglamentarias, dentro del período indicado y previamente pactado con la empresa percibirán en concepto de indemnización, una bolsa de vacaciones equivalente al 25% del salario real de cada día que se haya modificado su disfrute.

Las vacaciones deberán ser abonadas por la empresa de acuerdo con el salario real del trabajador incluidos todos los conceptos del mismo.

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con una IT, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, incluso podrá disfrutarlas en el primer mes del año siguiente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 38.3 del RD Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

Artículo 21.-Licencias.

El trabajador avisando con la posible antelación y justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se señala.

a) Por matrimonio del trabajador: Diecisiete días.

b) Por alumbramiento de la esposa, tres días laborables ampliables a cinco naturales si concurre desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador. Se consideran laborables los sábados a efectos del cómputo para esta licencia.

Se acreditará el derecho al disfrute de esta licencia en caso de no concurrir situación de matrimonio de los padres, con la inscripción del hijo nacido.

c) Por enfermedad grave u hospitalización de los padres, hijos, hermanos y consanguíneos o políticos, abuelos, nietos y cónyuge: Cuatro días ampliables a cinco si hay desplazamiento.

d) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior: Cuatro días ampliables a cinco si hay desplazamiento.

e) Por traslado de su domicilio habitual: Dos días.

f) Por matrimonio de los padres, hermanos o hijos consanguíneos o políticos: Un día que se ampliará a uno más, en caso de desplazamiento fuera de la provincia. Se disfrutará según necesidad del trabajador (antes o después de la boda).

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación profesional, académica y social, siendo retribuidos los diez primeros días del año, no retribuyéndose los que excedan del mencionado número.

i) Por el tiempo indispensable para visitar al médico de la Seguridad Social o privado, en este último caso por necesidad suficientemente acreditada.

j) Por el tiempo indispensable para acompañar a un hijo/a menor de 12 años a las visitas al médico de la Seguridad Social o privado.

k) Los/as trabajadores/as disfrutarán de ocho horas al año dentro de la jornada laboral para donar sangre.

l) Se concederá una licencia retribuida de dos horas por fallecimiento de familiares de 3º grado de consanguinidad y afinidad. Esta licencia deberá ser acreditada fehacientemente y documentada por el trabajador.

m) Por el tiempo estrictamente indispensable para acudir a consulta médica con familiares hasta el primer grado de consanguinidad que no puedan acudir solos y estén impedidos físicamente para ello como consecuencia de enfermedad grave y/o crónica. Para poder disfrutar de esta licencia el trabajador deberá acreditar su personación ante el facultativo correspondiente mediante certificado de asistencia emitido por éste en el que se haga constar la causa y el nombre de la persona a quien el trabajador asistió como acompañante.

n) Licencia sin sueldo: Los trabajadores podrán solicitar un permiso no retribuido que será concedido por la empresa cuando lo permitan las necesidades productivas u organizativas, por un tiempo mínimo de quince días y máximo de dos meses en el período de un año, para atender a un familiar de primer grado por enfermedad muy grave.

o) Lactancia de hijos/as: Los trabajadores/as con un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, tanto durante la jornada como al principio o al final de la misma. Este derecho podrá cambiarlo voluntariamente el trabajador por el disfrute de quince días consecutivos a continuación de su permiso de maternidad, previa comunicación a la empresa con 15 días de antelación.

l) Los trabajadores/as con hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a reuniones de coordinación y apoyo, siempre que se justifique documentalmente, con un máximo de quince horas al año.

l) Las parejas de hecho y las monoparentales, disfrutarán de los mismos permisos y licencias de los apartados anteriores.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

Artículo 22.-Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias, se regirá por la normativa laboral vigente en la materia, quedando prohibida la realización de horas extraordinarias con carácter habitual.

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponderá a la empresa y serán de libre aceptación por el trabajador, abonándose con un 75% de recargo sobre la hora normal. Se establece la fórmula de cálculo de las horas extraordinaria y se añade un nuevo anexo III.

Fórmula:

SB+A+PC+CVS

H.A

SB: Salario base.

CVS: Complementos de vencimiento superior al mes (3).

A: Antigüedad.

PC: Plus convenio.

H.A.: Horas extraordinarias.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas que tuvieron los trabajadores/as.

Capítulo IV.-Mejoras sociales.

Artículo 23.-Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa estará obligada a satisfacer a sus derecho habientes el importe de tres mensualidades iguales cada una al salario real.

Artículo 24.-Indemnización por accidente de trabajo.

En el caso de muerte sobrevinida por accidente de trabajo, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, las empresas abonarán a los derechohabientes del fallecido y en el resto de las hi-

pótesis previstas al propio trabajador, la cantidad de 28.600 euros. para el período de vigencia de este convenio, sin que esta indemnización sea óbice para la percepción del subsidio correspondiente.

Las empresas podrán suscribir con una compañía de seguros la póliza correspondiente que cubra este riesgo, siendo el pago de la prima de dicho subsidio por cuenta de la empresa.

La indemnización será la vigente que haya en la fecha que se produce el accidente.

Artículo 25.-Ayuda por permanencia y edad en caso de baja.

Con el fin de compensar la extinción de las relaciones laborales por voluntad de los trabajadores/as que cuenten con un mínimo de diez años en la empresa, las empresas se comprometen a abonarles las siguientes indemnizaciones equivalentes a:

- A los 60 años: Siete mensualidades de salario real.
- A los 61 años: Seis mensualidades de salario real.
- A los 62 años: Cinco mensualidades de salario real.
- A los 63 años: Cuatro mensualidades de salario real.
- A los 64 años: Tres mensualidades de salario real.
- A los 65 años: Tres mensualidades de salario real.

Igualmente, cuando un trabajador, cualquiera que sea el tiempo que permanezca en la empresa, causase baja definitiva en la misma por razón de incapacidad, recibirá de la empresa una ayuda consistente en el importe de dos mensualidades de salario real.

Artículo 26.- Otras mejoras sociales.

Ayudas a hijos y/o cónyuges minusválidos: Se establece una ayuda de 35 euros al mes con carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2006 para los trabajadores/as con hijos/as minusválidos y/o cónyuges en grado igual o superior al 65%. Esta cantidad la cobrarán igualmente los/as trabajadores/as que ostenten la guarda o custodia legal en las citadas condiciones. La ayuda empezará a abonarse en el momento de ser declarada la minusvalía.

A efectos el diagnóstico habrá de ser establecido por la S.S. u otro organismo competente, si el padre y la madre trabajasen en la misma empresa sólo cobrará la ayuda uno de ellos.

Ayuda a las familias numerosas: Se establece una ayuda de 35 euros con carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2006 al mes para los/as trabajadores/as que tengan el título acreditativo de familia numerosa expedido por la Delegación Provincial de Bienestar Social de su provincia de residencia, cumpliendo con los requisitos especificados por la Ley 40/2003 de 18 de noviembre de protección a las familias numerosas. Esta ayuda queda establecida por familia en el caso de que ambos cónyuges trabajen en la misma empresa. Estas dos mejoras son ampliables a las parejas de hecho.

Artículo 27.-Jubilación especial anticipada.

Los trabajadores afectados por el presente convenio y que a la entrada en vigor del mismo o durante su vigencia tuviesen o cumpliesen 64 años y siempre que para ello hubiera mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, tendrán derecho a la jubilación anticipada con el 100% de sus emolumentos según contempla en el R.D. 1194/85 de 17 de julio.

Artículo 28.-Jubilación parcial con contrato de relevo.

El trabajador afectado por el presente convenio colectivo que lo desee y reúna los requisitos legales para ello podrá acceder a la jubilación a partir de los 60 años con reducción de la jornada de un máximo del 85% y un mínimo de un 25% por ciento percibiendo el salario correspondiente a un trabajador a tiempo parcial y la pensión de jubilación parcial. El trabajador que decida optar a esta jubilación, deberá comunicarlo a la empresa, quedando ésta obligada a aceptar dicha petición y a contratar mediante un contrato de relevo a tiempo parcial a un trabajador desempleado e inscrito como tal en la oficina de empleo correspondiente y con una duración mínima del tiempo que le falte al trabajador

sustituido para alcanzar los 65 años y una jornada de trabajo que deberá ser como mínimo igual a la reducción de jornada acordada para el trabajador sustituido, todo ello según lo previsto en el RD 1131/2002 de 31 de octubre para la jubilación parcial y el contrato de relevo, en relación con el artículo 12.1 del E.T.

Artículo 29.-Enfermedad o accidente.

El personal de las empresas afectadas por este convenio, que reúna las condiciones exigidas para ser beneficiario de I.T. en el período en que se encuentren en dicha situación, se les completarán las prestaciones de los seguros de enfermedad en todos los supuestos, hasta el 100% del salario real, según las tablas de este convenio incrementadas con la antigüedad, desde el primer día de baja.

Capítulo V.-Salud laboral.

Artículo 30.-Prevención de riesgos laborales.

En esta materia, tanto los trabajadores, como las empresas, cumplirán adecuadamente y con rigor lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo y cuantas demás disposiciones regulen esta materia.

En todas las empresas en las que legalmente se requiera, conforme a la citada Ley, se designarán los Delegados de Prevención, con las funciones, competencias y facultades previstas en dicha normativa.

Artículo 31.-Riesgo de accidente.

En caso de riesgo inminente de accidente de trabajo, se podrán interrumpir las actividades laborales en estos puestos de trabajo, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

Artículo 32.-Reconocimientos médicos.

Las empresas están obligadas a efectuar un reconocimiento médico completo al año a todos sus trabajadores y al inicio de las relaciones de trabajo.

Estos reconocimientos médicos, cuyos resultados serán entregados de forma inteligible al trabajador, deberán ser semestrales cuando el trabajador realice un trabajo tóxico.

Asimismo, las empresas podrán efectuar un reconocimiento ginecológico a las trabajadoras que voluntariamente lo solicite, teniendo el mismo carácter confidencial.

Los Delegados de Prevención realizarán informes sobre las características que deben reunir los reconocimientos médicos adaptados a los puestos y actividades.

Artículo 33.-Salud y seguridad en el trabajo.

Sin perjuicio de lo previsto en la legislación vigente en materia de prevención y seguridad en salud laboral, las partes firmantes del presente convenio colectivo comparten la preocupación por la siniestralidad laboral y sus efectos laborales, sociales y económicos, por ello manifiestan su compromiso y disposición para contribuir a una mayor eficacia en la prevención de riesgos laborales y en la protección de la salud de los trabajadores.

Se fomentará la cultura preventiva en las empresas y el cumplimiento de las normas como elementos centrales de una estrategia para la constante mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.

Las empresas afectadas por el convenio presentarán a la representación sindical, o en su caso a los trabajadores la evaluación de riesgos laborales practicada en la empresa, las actividades preventivas que de ella se deriven y el desarrollo de las medidas del plan preestablecido.

Se adecuarán y desarrollarán los planes de formación en el que participen todos los trabajadores de la plantilla, en materia de seguridad y salud, promoviendo prácticas y procedimientos de trabajos seguros, incidiendo en los riesgos presentes en los puestos de trabajo, las medidas necesarias para evitarlos y los cambios de actitud hacia el riesgo.

Se facilitarán la asistencia anual de los Delegados de Prevención a los cursos de formación.

Los Delegados de Prevención participarán en la elección de mutua.

Capítulo VI.-Condiciones económicas.

Artículo 34.-Salario base.

El salario base que corresponde al trabajador con arreglo a su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en las tablas anexas al presente convenio.

Si durante la vigencia de este convenio aumentase el salario mínimo interprofesional, quedará este garantizado para la categoría de peones, manteniéndose en todo caso las diferencias existentes entre las diferentes categorías que figuran en la tabla salarial.

Artículo 35.-Plus de convenio.

Se establece un plus de convenio, no absorbible por posteriores subidas del salario mínimo interprofesional igual para todas las categorías profesionales para 2010, de 2,89 que se abonarán todos los días que se perciba el salario base, incluidas las tres pagas extraordinarias.

Para el cálculo del salario de los eventuales establecido en los anexos 2, se ha tenido en cuenta los siguientes conceptos:

- Salario base contemplando 14 pagas.

- Plus convenio, por igual período de tiempo.

Plus adicional, por 365 días y para el año 2010 será 1,72 euros.

- La suma de todo ello será incrementada en el 20%.

- La cantidad resultante nos dará el salario anual de los eventuales. Para obtener el salario de cada uno de los 273 días de trabajo anual de los eventuales por jornadas semanales de lunes a viernes, tendrá que dividirse aquella cantidad por 273.

Artículo 36.-Trabajo nocturno.

El personal que trabaje entre las 22 horas y 6 horas percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 30% del salario base de su categoría profesional. Se distinguen los siguientes supuestos:

1º.-Quien trabaje dentro de lo indicado por tiempo que no exceda de cuatro horas, percibirá los beneficios solamente sobre las horas trabajadas, entre las 22 horas y 6 horas.

2º.-Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro, la bonificación que se establece se percibirá por el total de la jornada realizada.

De estas bonificaciones se exceptúan exclusivamente aquellos trabajos que por su naturaleza o imperativo legal han de realizarse forzosamente en las referidas horas.

Artículo 37.-Trabajos penosos-peligrosos.

En las industrias afectadas por este convenio se considerarán trabajos especialmente penosos, cuya retribución por las horas trabajadas será incrementada en un 25% del salario base, los de limpieza en el interior de las calderas de vapor y de galerías de las propias calderas, así como en las instalaciones donde haya que trabajar a temperaturas inferiores a 2 grados centígrados.

1.-La operatividad del catálogo de trabajos penosos-peligrosos, estará sujeta a la inexistencia de las medidas preventivas recomendadas en la evaluación de riesgos, en todos los puestos y/o tareas de trabajo que en ellas queden reflejados.

2.-Operará el plus si el Órgano Paritario de Seguridad o Comité de Seguridad y Salud, elegido según lo establecido en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina que las medidas de prevención globales son insuficientes o no existen, entendiéndose por tal, la permanencia del riesgo que se pretende eliminar y que afecte a la salud del trabajador.

Se abonará el plus en el supuesto que exista una nueva situación de riesgo, hasta que no se aplique las medidas globales y efectivas.

3.-La relación de categorías profesionales que quedarán sujetas al plus serán las que realicen funciones en contacto con: Contaminantes químicos, físicos, biológicos, en espacios confinados, tolvas.

4.-Si el tiempo de exposición a un trabajo penoso-peligroso no excede de la mitad de la jornada, el trabajador percibirá el plus proporcional a las horas trabajadas, si excede de la mitad de la jornada dicho plus se cobrará en su totalidad.

5.-Se crea una Comisión de seguimiento de este acuerdo formada por los firmantes de este acuerdo, que tendrá poder decisorio ante la consulta de la representación legal de la empresa en materia de seguridad y salud (Comité de Seguridad y Salud, Delegados de Prevención).

6.-El plus tendrá el porcentaje marcado en el primer párrafo del artículo 37 del vigente convenio colectivo.

Artículo 38.-Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de aumentos periódicos sobre el salario base, que resulte de la aplicación de la siguiente escala:

- A los 2 años 5 %.
- A los 4 años 10%.
- A los 6 años 15%.
- A los 8 años 20%.
- A los 12 años 22%.
- A los 15 años 25%.
- A los 20 años 40%.
- A los 25 años 60%.

Los trabajadores con contratos vigentes el día 15 de marzo de 1980 conservarán los porcentajes de antigüedad que en dicha fecha tuvieran adquiridos y consolidarán los que estuvieran en trance de adquisición a tenor de lo que en la referida fecha establecía al respecto, el convenio colectivo vigente, rigiéndose en cuanto antigüedad a partir de tal consolidación por la escala que se contiene en este artículo.

Artículo 39.-Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir dos pagas extraordinarias, una en verano y otra en Navidad, que se abonarán en la primera quincena de julio y el 22 de diciembre respectivamente, a razón de una mensualidad cada una de ellas del salario base, plus de convenio y antigüedad.

Artículo 40.-Gratificación "Virgen de las Viñas".

Todo el personal fijo afectado por este convenio, que haya alcanzado una permanencia ininterrumpida de doce meses y como reconocimiento a la misma, percibirá anualmente, en el mes de septiembre bajo la denominación "Gratificación Virgen de las Viñas", una cantidad igual al importe de treinta días de salario más antigüedad y plus de convenio.

Artículo 41.-Dietas.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos fuera de su centro de trabajo habitual, percibirán las siguientes dietas mínimas para el 2010.

- Dieta completa 44,76 euros.
- Dieta de manutención ... 19,33 euros.

Artículo 42.-Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal un mono cada seis meses y se entregarán en el primer trimestre (enero a marzo) y en el segundo semestre se deberán entregar de (junio a agosto), o en caso de deterioro del mismo así como a dotarlo de botas y guantes individuales para trabajo específicos. Igualmente, al personal contratado para más de seis meses, se le proveerá de otro mono que devolverá a la empresa si no llega a cumplir seis meses de trabajo al servicio de la misma.

En el caso de que el empresario optase por la no dotación de los monos o botas, todos los trabajadores, cualquiera que fuera su categoría y función, percibirán la suma de 87,76 euros para el 2010, como compensación de no dotar estas prendas.

La ropa que se proporciona deberá tener la calidad adecuada. En el caso de deterioro normal se sustituirá por otra.

Artículo 43.-Plus de distancia.

Los trabajadores afectados por este convenio y siempre que la empresa no proporcione los medios oportunos para el transporte al lugar de trabajo, percibirán de sus respectivas empresas la cantidad de 0,36 euros por Km. para el año 2010. Tanto a la ida como a la vuelta, siempre que el centro de trabajo se encuentre a más de 2 Kms. de distancia del casco urbano de la localidad donde haya sido contratado el trabajador.

Artículo 44.-Quebranto de moneda.

Los trabajadores y los cajeros que habitualmente realicen funciones de pago o cobro, cada mes percibirán por quebranto de moneda la cantidad de 32,97 euros.

Artículo 45.-Llamada de urgencia.

Todo el personal, que una vez concluida su jornada habitual de trabajo sea requerido por la empresa para la reparación de averías, percibirá una compensación económica de 15,31 euros cada vez que sea requerido con independencia del abono de las horas extraordinarias que tuviera que realizar para la subsanación de la avería.

Artículo 46.-Incremento salarial y cláusula de revisión salarial.

Para el ejercicio 2010 de manera provisional, se fija un incremento del 1% sobre las tablas salariales del 2009.

Como cláusula de revisión salarial se establece que si el IPC real a 31 de diciembre de 2010 supera el 1% se aplicará el exceso y se pagarán los atrasos correspondientes, estas tablas definitivas servirán de base para el 2011, en el caso de que el IPC real del 2010 no superara el 1% pactado como subida provisional se mantendría como subida definitiva dicho 1%.

Las cantidades salariales resultantes de la subida salarial se abonarán, como máximo, en el mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia con efecto retroactivo al 1 de enero de 2010.

Capítulo VII.-Derechos sindicales.

Artículo 47.-Derechos sindicales.

a) Los miembros del Comité de Empresa o Delegado de Personal dispondrán de veinte horas mensuales laborales, retribuidas a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose la utilización del tiempo empleado por la central sindical a la que pertenezca el trabajador.

b) Durante el tiempo de negociación del convenio no habrá limitación de horas sindicales para los miembros de la Comisión Negociadora.

c) No habrá limitación de horas sindicales en la tramitación de expedientes de crisis, desde la presentación por parte de la empresa hasta la resolución del mismo.

d) Las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal de una misma empresa podrán acumularse en favor de uno o varios de sus miembros.

e) Para la realización de cursos de formación sindical, los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrán acumular en favor de sí mismos las horas sindicales de tres meses y por una sola vez al año.

Capítulo VIII.-Faltas y sanciones.

Artículo 48.-Faltas.

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y en especial, por el presente convenio.

Asimismo, se consideran faltas las infracciones de cualquier norma o disposición dictada en particular por cada empresa dentro de sus peculiares características.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia y trascendencia en: Leves, graves y muy graves.

Artículo 49.-Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un período de treinta días, sin causa justificada.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de I.T. o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales.
4. El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. La falta incidental de aseo o limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
7. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días siguientes de haberse producido.
8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.
9. La embriaguez ocasional.
10. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos al servicio.
11. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.
12. La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros y público, así como la discusión con ellos.
13. Aquellas otras de análoga naturaleza.

Artículo 50.-Clasificación de faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

- 1.-De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales.
- 2.-Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales.
- 3.-No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiese malicia, se considerará falta muy grave.
- 4.-Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.
- 5.-No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
- 6.-Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- 7.-Negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del trabajo.
- 8.-La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones: Podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
- 9.-Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.

10.-La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

11.-La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

12.-La omisión, a sabiendas o por negligencia, o por ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustos o la adopción de acuerdos en las mismas circunstancias.

13.-Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia, o los que originen perjuicios a la empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la dirección.

14.-La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo, cuando se produzca sin escándalo para los demás.

15.-Aquellas otras faltas de naturaleza análoga.

Artículo 51.-Clasificación de las faltas muy graves.

1.-Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. Se consideran en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales, dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales y más de veinticuatro faltas no justificadas de puntualidad en un período de un año.

En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.

2.-La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Entre otros, se considerarán casos de indisciplina o desobediencia:

2.1.-Los descuidos de importancia en la conservación de materiales o máquinas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la empresa.

2.2.-Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable.

2.3.-Fumar en los lugares en que está prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

3.-Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

4.-La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual, salir con paquetes o envoltorios de trabajo, negándose a dar cuenta del contenido del mismo, cuando se solicite por el personal encargado de esta misión.

5.-La disminución voluntaria del rendimiento de la labor.

6.-La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

7.-La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal.

8.-La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida de su curación.

Artículo 52.-Sanciones.

Las sanciones que proceda imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1.-Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

2.-Por faltas graves:

a) Pérdidas del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes.

c) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3.-Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.

b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.

c) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones, para los dos períodos vacacionales siguientes.

d) Traslado forzoso sin derecho a indemnización alguna.

e) Despido.

Capítulo IX.-Otras disposiciones.

Artículo 53.-Comisión Mixta de Interpretación.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente convenio, integrada por ocho miembros, siendo vocales de la misma cuatro empresarios y cuatro trabajadores. Para cada sesión serán nombrados un Presidente y un Secretario de entre los Vocales que la constituyen, teniendo en cuenta que dichos cargos recaerán alternativamente y por sesiones, entre los representantes sociales y empresariales. Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cinco vocales como mínimo y se fijarán las reuniones a requerimiento de cualquiera de las partes.

Esta Comisión tendrá como misión afrontar y resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a problemas generales que se puedan plantear en el sector derivados de la competitividad producida por otras empresas, no sujetas al convenio buscando las soluciones que hagan posible el normal desarrollo del sector así como aquellas que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos de interpretación del presente convenio.

Durante el tiempo que la Comisión esté reunida, por su propia funcionalidad, los Vocales representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción del salario íntegro conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este convenio.

Las funciones de la Comisión Mixta de Interpretación serán fundamentalmente las siguientes:

- Interpretación de la totalidad del convenio.
- Arbitraje de la totalidad de las gestiones que pueden suscitarse en la interpretación y aplicación del presente convenio.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado a nivel del sector.

- Estudio de la evolución de las relaciones entre los firmantes del convenio.

- Estudio para establecer una institución previa a lo contencioso.

. Estudio de todas las categorías profesionales.

. Estudio del plus de turnicidad.

- Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio.

La Comisión se reunirá a instancia formulada por escrito de cualquiera de las partes signatarias de este convenio y lo hará en el plazo máximo de quince días hábiles a partir de la recepción de la petición de reunión.

Artículo 54.-Cláusula de descuelgue.

El contenido del presente convenio afecta en su totalidad a todas las empresas en su ámbito funcional, territorial y personal.

No obstante, aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente pérdidas en los dos ejercicios anteriores, podrán plantear la no aplicación de los incrementos salariales establecidos en el presente convenio.

Las empresas que se encuentren en esta situación deberán comunicar a la Comisión Mixta y a los representantes de los trabajadores en la empresa o en su defecto a los sindicatos firmantes, tal decisión en el plazo máximo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Con dicha comunicación se deberá acompañar la siguiente:

- Balances, cuentas de resultados, así como la documentación presentada por las empresas ante el Registro Mercantil y Hacienda, relativa a los mencionados períodos.

- Recibida la documentación, en el plazo de los quince días hábiles siguientes, la Comisión Mixta procederá a resolver sobre si procede o no la inaplicación de la subida salarial.

En el supuesto de que a criterio de la Comisión no hubiera elementos de juicio suficientes o surgieran discrepancias sobre la valoración de la documentación facilitada, podrán utilizarse informes de Auditores o Censores de Cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensiones de la empresa, en cuyo caso el plazo de quince días se prorrogará en diez días hábiles más.

La documentación así facilitada, será tratada con la debida reserva, guardándose el sigilo exigido legalmente.

En caso de desacuerdo, la diferencia se someterá en el plazo de quince días hábiles a los órganos administrativos y/o jurisdiccionales competentes, no operando la subida hasta tanto no se obtenga la resolución.

En aquellos casos en los que la resolución de la Comisión suponga la aceptación de la inaplicación salarial, ésta desplegará su eficacia exclusivamente durante el primer año de vigencia del convenio. En este caso de subsistir la situación económica que dio derecho a la inaplicación de la tabla salarial o la concurrencia en éstas de dichas causas para el segundo año de vigencia, la petición de aplicación de esta cláusula deberá cursarse con aportación de la misma documentación exigida en el párrafo cuarto y siguientes de este artículo, dentro del primer mes de 2001.

En todo caso, el punto de partida de la inaplicación salarial para todas las empresas afectadas por este convenio, hayan hecho o no uso de este artículo, será siempre la última tabla salarial del convenio, salvo que subsistan las causas que dieron lugar a la inaplicación de las tablas y se acrediten en el tiempo y forma previstos en los párrafos anteriores.

Artículo 55.-Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan adherirse a la A.S.E.C. de Castilla-La Mancha.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES PARA EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO DE 2010 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2010 DEL CONVENIO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE CIUDAD REAL PERSONAL FIJO

Nivel	Categoría	0,00	Plus convenio
I	JEFE SUPERIOR, TÉCNICO TITULADO SUPERIOR, JEFE SUPERIOR ADMINISTRATIVO Y JEFE SUPERIOR COMERCIAL	1.138,10	88,45
II	TÉCNICO TITULADO DE GRADO MEDIO O INFERIOR, JEFE DE PRIMERA ADMINISTRATIVO Y JEFE DE VENTAS	1.032,92	88,45
III	ENCARGADO GENERAL DE FÁBRICA O BODEGA, ENCARGADO LABORAL, JEFE DE 2º ADMINISTRATIVO E INSPECTOR DE VENTAS	941,99	88,45

IV	OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO, CORREDOR DE PLAZA Y AYUDANTE	886,53	88,45
V	AYUDANTE DE LABORATORIO, OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO	849,60	88,45
VI	AUXILIAR DE LABORATORIO ADMINISTRATIVO, CONSERJE Y PERSONAL DE LIMPIEZA	822,67	88,45
		0,00	EUROS DÍA
VII	CAPATACES DE BODEGA Y FÁBRICA	29,04	2,89
VIII	ENCARGADO DE SECCIÓN O CUADRILLA	28,66	2,89
IX	OFICIAL DE PRIMERA	28,37	2,89
X	OFICAL DE SEGUNDA	28,03	2,89
XI	OFICIAL DE TERCERA	27,75	2,89
XII	PEÓN ESPECIALIZADO	27,37	2,89
XIII	PEÓN ORDINARIO	27,08	2,89

<i>Dieta completa</i>	44,76	<i>Media dieta</i>	19,33
QUEBRANTO DE MONEDA	32,97	PLUS DE DISTANCIA	0,36
ROPÀ DE TRABAJO	87,76	LLAMADA URGENCIA	15,31

Firmas ilegibles.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES PARA EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO DE 2010 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2010 DEL CONVENIO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE CIUDAD REAL PERSONAL EVENTUAL

Nivel	Categoría	Salario base
VII	CAPATACES DE BODEGA Y FÁBRICA	62,74
VIII	ENCARGADO DE SECCIÓN O CUADRILLA	62,05
IX	OFICIAL DE PRIMERA	61,55
X	OFICIAL DE SEGUNDA	60,88
XI	OFICIAL DE TERCERA	60,30
XII	PEÓN ESPECIALIZADO	59,70
XIII	PEÓN ORDINARIO	59,13

<i>Dieta completa</i>	44,76
MEDIA DIETA	19,33
QUEBRANTO DE MONEDA	32,97
PLUS DISTANCIA	0,36
ROPA DE TRABAJO	87,76
LLAMADA DE URGENCIA	15,31

(Firmas ilegibles).

ANEXO III

TABLA DE RETRIBUCIONES PROVISIONALES PARA EL AÑO 2010, VALOR HORA EXTRAORDINARIA SEGÚN ANTIGÜEDAD

Nivel	Porcentaje							
I	5%	10%	15%	20%	22%	25%	40%	60%
I	18,57	19,44	20,32	21,21	21,57	22,08	24,73	28,28

II	16,95	17,78	18,58	19,39	19,72	20,18	22,62	25,85
III	15,58	16,33	17,06	17,81	18,11	18,56	20,79	23,76
IV	14,74	15,45	16,16	16,85	17,14	17,56	19,66	22,48
V	14,19	14,86	15,54	16,22	16,49	16,89	18,92	21,63
VI	13,77	14,44	15,08	15,74	16,01	16,42	18,38	21
VII	14,67	15,36	16,06	16,76	17,04	17,47	19,56	22,35
VIII	14,48	15,17	15,86	16,55	16,83	17,25	19,32	22,07
IX	14,36	15,04	15,73	16,43	16,69	17,10	19,15	21,88
X	14,20	14,88	15,56	16,23	16,51	16,91	18,93	21,65
XI	14,07	14,73	15,42	16,06	16,34	16,75	18,76	21,45
XII	13,89	14,55	15,22	15,88	16,14	16,54	18,54	21,17
XIII	13,76	14,42	15,08	15,73	15,98	16,39	18,36	20,97
			<i>Eventuales</i>					
	<i>Sin antigüedad</i>							
I	17,64	VIII	13,75					
II	16,11	IX	13,64					
III	14,80	X	13,48					
IV	14	XI	13,37					
V	13,47	XII	13,21					
VI	13,09	XIII	13,07					
VII	13,94							

(Firmas ilegibles).

Número 14594