



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y EMPLEO

SERVICIO PROVINCIAL DE HUESCA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

5847

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para las industrias Vinícolas, Alcohólicas, Sidreras, Cerveceras y para el Comercio de la provincia de Huesca.

Visto el Texto del Convenio Colectivo para las industrias VINÍCOLAS, ALCOHÓLICAS, SIDRERAS, CERVECERAS Y PARA EL COMERCIO DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número: 22000305012002), suscrito entre los representantes de los empresarios del citado sector y su representación sindical, éstos afiliados a las centrales sindicales de U.G.T. y CC.OO; cuyo periodo de vigencia comprende del 01-01-2012 al 31-12-2014, presentado en fecha 17-09-2013, subsanado en fecha 01-10-2013, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial del Departamento de Economía y Empleo,

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 4 de octubre de 2013. La Directora del Servicio Provincial, Laura Portaña Borbón

Convenio

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS,
ALCOHOLERAS, SIDRERAS, CERVECERAS Y PARA EL COMERCIO,
TODAS ELLAS DE LA PROVINCIA DE HUESCA, PARA LOS AÑOS 2012,
2013 y 2014**

Los componentes de esta Comisión Negociadora, constituida, por una parte, por la Agrupación de Empresarios de las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras, Sidreras, Cerveceras y para el Comercio, y de otra parte, por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, las cuales se reconocen plena representación y capacidad bastante, acuerdan suscribir y aprobar el texto articulado del Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras, Sidreras, Cerveceras y para el Comercio, todas ellas de la provincia de Huesca.

CAPÍTULO I.- NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.- El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Huesca.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.- Será de aplicación a todas las Empresas y trabajadores que se dediquen a la actividad de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Cerveceras y Sidreras y para su comercio.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL.- De conformidad con el artículo anterior, afectará a todo el personal de las empresas en aquél comprendidas, cualquiera que sea su categoría profesional, salvo en las empresas en las cuales se apliquen Convenios Colectivos en condiciones más beneficiosas para el personal.

ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL.- El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien las condiciones salariales que del mismo se establecen surtirán efecto a partir del día 1 de Enero de 2012.

ARTÍCULO 5º.- DURACIÓN.- La duración de este Convenio Colectivo será de 3 años, a partir de la fecha de sus efectos económicos, es decir, de 1 de Enero de 2012 al 31 de Diciembre de 2014.

ARTÍCULO 6º.- PRÓRROGA Y DENUNCIA.- Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente Convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la Autoridad Laboral.

Vencido el término de su vigencia se seguirá aplicando provisionalmente en sus propios términos, hasta que se firme el nuevo Convenio que viniese a sustituirle, respetando en todo caso el límite temporal de 15 meses desde su denuncia, conforme a la legalidad vigente (artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores), momento a partir del cual este convenio perdería vigencia.

La constitución de la mesa negociadora se llevará a cabo en el plazo de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia, debiendo iniciarse la negociación en el plazo máximo de un mes a partir de dicha constitución.

ARTÍCULO 7º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.- Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo indivisible y a efectos de aplicación

Convenio (continuación)

práctica se considerarán globalmente en su cómputo anual.

Las retribuciones fijadas en este Convenio compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de entrega del mismo.

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 las actualmente pactadas. En caso contrario, serán absorbibles por las mismas, a tenor y en los términos de su regulación.

ARTÍCULO 8º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.-Las mejoras contenidas en el presente Convenio se establecen con carácter de mínimas y en su condición, los pactos o situaciones actualmente existentes en cualquier Empresa que impliquen condiciones más beneficiosas respecto a las convenidas, serán respetadas.

ARTÍCULO 9º.- COMISIÓN PARITARIA.- DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.-

Para la vigencia, interpretación y cumplimiento del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria, que estará formada por tres miembros representantes de los trabajadores de las Centrales Sindicales firmantes y otros tres miembros de la representación empresarial. Podrán designarse los asesores que se estimen oportunos por las partes.

Dicha Comisión tendrá como principales funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio y especialmente la fijación de las tablas salariales definitivas.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio
- c) Arbitraje en problemas y diferencias derivadas de la aplicación de este convenio.
- d) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

Las resoluciones o acuerdos de la Comisión serán vinculantes para las partes y tendrán carácter ejecutivo, sin perjuicio de las acciones que puedan ejercitarse ante la Administración y Jurisdicción Laboral.

Cualquiera de las partes que la integran podrá convocar reunión, con un plazo de preaviso de cinco días.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de las partes y, aquéllos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio, lo siguiente:

Convenio (continuación)

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo, serán sufragadas por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia Comisión Paritaria

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión Paritaria será indistintamente uno de los siguientes:

Por la Agrupación de Empresarios de las Industrias Vinícolas: Pza. López Allué, nº 3, 2º. C.P. 22001 Huesca; correo electrónico: ceos@ceos.es

Por UGT: C/ Del Parque, nº 9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: fta22@aragon.ugt.org

Por CCOO: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: agroalimentaria@aragon.ccoo.es

CAPÍTULO II.- NORMAS DE CARÁCTER ECONÓMICO

ARTÍCULO 10º.- RETRIBUCIONES.- Año 2012: Se acuerda proceder al incremento del 1% sobre las Tablas vigentes a 31 de diciembre de 2011, facilitando el abono de los atrasos generados, en una sola paga en los dos meses siguientes a la publicación del convenio en el B.O.P. de Huesca (ANEXO I).

Año 2013: Se acuerda proceder al incremento de un 1%, sobre las Tablas vigentes a 31 de diciembre de 2012, facilitando el abono de los atrasos generados, en una sola paga en los cuatro meses siguientes a la publicación del convenio en el B.O.P. de Huesca (ANEXO II).

Año 2014: Se acuerda proceder al incremento de un 1%, sobre las Tablas vigentes a 31 de diciembre de 2013 (ANEXO III).

ARTÍCULO 11º.- REVISIÓN SALARIAL.- Se acuerda no aplicar revisión salarial alguna.

ARTÍCULO 12º.- ANTIGÜEDAD.- Los premios por antigüedad que correspondan a cada trabajador se calcularán sobre el salario base diario contemplado en los Anexos correspondientes.

Los premios de antigüedad que venzan hasta el 31 de diciembre de 2013, tendrán la misma cuantía contemplada en los convenios precedentes, con la misma cadencia

Convenio (continuación)

temporal.

A partir del 1 de enero de 2013 los premios por antigüedad se computarán como se indica a continuación:

En el Sector de Comercio el porcentaje por quinquenios será del 6% del salario base Convenio correspondiente a cada categoría profesional hasta alcanzar un máximo del 48%.

En el Sector de Industria, los trabajadores fijos, disfrutarán de aumentos periódicos sobre su salario base, consistentes en trienios del 5% hasta alcanzar un máximo del 40%.

Los expresados aumentos se aplicarán en razón de la antigüedad del trabajador de la Empresa, sobre el salario de la categoría que ostente el trabajador.

Los trabajadores eventuales disfrutarán, también, de los aumentos por años de servicio sobre el salario base y para el cómputo de cada bienio o cuatrienio se tendrá en cuenta la suma de los días trabajados.

ARTÍCULO 13º.- PLUS CONVENIO.- Se establece un plus Convenio por mes natural para todo el personal afectado por el mismo, en la cuantía de 141,71 € para el año 2012. Para el año 2013 esta cantidad será de 143,13 € y para el año 2014 será de 144,56 €. Estas cantidades se actualizarán según los artículos 10 y 11 de este mismo convenio.

ARTÍCULO 14º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Las Empresas regidas por el presente Convenio Colectivo, abonarán a sus trabajadores en el mes de Julio y en el de Diciembre, una gratificación de carácter extraordinario, equivalente al importe de una mensualidad, salario base más antigüedad, para cada una de ellas.

ARTÍCULO 15º.- PAGA DE BENEFICIOS.- Las Empresas regidas por el presente Convenio Colectivo abonarán, durante el primer trimestre del año, el importe de una mensualidad de salario base más antigüedad, en proporción al tiempo trabajado en el año anterior.

Por petición escrita del trabajador, podrá prorratearse esta paga en doceavas partes.

ARTÍCULO 16º.- PLUS DE TRANSPORTE.- Se percibirá un plus de transporte con el concepto de indemnización o suplido no salarial de 102,81 € al mes para el año 2012, Este plus no se abonará en vacaciones. Para el año 2013 será de 103,84 € y para el año 2014 será de 104,88 €.

Estas cantidades se actualizarán según los artículos 10 y 11 de este mismo convenio.

ARTÍCULO 17º.- PLUS DE NOCTURNIDAD.- Se establece un complemento salarial que retribuye cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores que presten servicios entre las 22 horas y las 6 horas, percibirán un suplemento del 25% sobre el Salario Base más Plus de Convenio del valor de la hora trabajada en ese periodo.

ARTÍCULO 18º.- DIETAS.- Los gastos extraordinarios de manutención y alojamiento generados por el desplazamiento del trabajador para prestar servicios en localidades distintas de aquella en la que esté situado el centro de trabajo, serán abonados, en su totalidad, por la Empresa, previa justificación del trabajador.

Convenio (continuación)**CAPÍTULO III.- NORMAS DE CARÁCTER LABORAL**

ARTÍCULO 19º.- JORNADA DE TRABAJO.- Se pacta una jornada en cómputo anual para los años 2012, 2013 y 2014, de 1.788 horas efectivas de trabajo.

Respecto a la posible distribución irregular de la jornada a lo largo del año, se estará a lo dispuesto en el artículo 34.2 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de los acuerdos que puedan realizarse entre Empresas y trabajadores, tanto para realizar jornada de lunes a viernes, como sobre la forma de cumplir la de los sábados, la jornada de trabajo de los sábados no excederá de 2 horas y 30 minutos, con las siguientes excepciones:

- A) En el Sector Comercio, se trabajará las tardes de los sábados durante los meses de Julio y Agosto.
- B) En el Sector de Industria, se podrá trabajar las tardes de los sábados, así como los domingos y festivos, en época de recolección y elaboración.
- C) En ambos Sectores, Comercio e Industria, se trabajará las tardes de los sábados que precedan a dos días festivos consecutivos.

Cuando excepcionalmente y por necesidad del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio del domingo, sábado o festivo, y siempre con la correspondiente autorización del Organismo competente, se abonará dicho día con el 175 % de recargo.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, se abonará con un recargo del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria. A opción del trabajador las mismas podrán ser compensadas por períodos de descanso en lugar de su retribución monetaria.

ARTÍCULO 20º.- VACACIONES.- Las vacaciones retribuidas serán de treinta días naturales, que deberán comprender 26 días laborables como mínimo dentro de su período de disfrute

Salvo casos especiales, los trabajadores afectados por el presente Convenio, no podrán disfrutar las vacaciones:

- A) En el Sector Comercio, del 15 de Junio al 15 de Septiembre.
- B) En el Sector de Industria, en la época de vendimia y elaboración.

ARTÍCULO 21º.- PREAVISO.- Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en sus Empresas, deberán avisar a éstas, al menos, con quince días de antelación a la fecha en que hayan de dejar de prestar sus servicios.

Idéntico plazo de preaviso se observará por las Empresas para el cese de los trabajadores por causas normales de extinción del contrato.

Convenio (continuación)

Este preaviso será efectuado obligatoriamente por escrito y su incumplimiento llevará consigo: si es la Empresa quien lo incumple, el abono en concepto de indemnización, independientemente de la liquidación que por otros conceptos pueda corresponder al trabajador, del importe equivalente a los salarios del período de preaviso omitido o de los días que se hubiese retrasado; si el que incumple es el trabajador, el descuento será equivalente a los salarios correspondiente al período de preaviso o de los días en que éste se hubiese retrasado.

Este descuento se deducirá de la liquidación final, con el tope máximo del importe total de ésta.

CAPÍTULO IV.- NORMAS DE CARÁCTER SOCIAL-ASISTENCIAL

ARTÍCULO 22º.- PREMIO DE FIDELIZACIÓN- Al personal que cumpla 25 años de servicio ininterrumpido en la Empresa, se le concederá un premio de fidelización que se pagará una sola vez, dentro del mismo mes en que cumpla los años de servicio y que consistirá en la cantidad de 372,52 € para el año 2012, para el año 2013 esta cantidad será de 376,25 € y para el año 2014 será de 380,01 €. Se actualizarán según los artículos 10 y 11 de este mismo convenio.

ARTÍCULO 23º.- ROPA DE TRABAJO- Las Empresas dotarán cada año a su personal de dos prendas de trabajo adecuadas.

ARTÍCULO 24º.- REVISIONES MÉDICAS- Con el fin de potenciar las acciones preventivas a favor de la salud de los trabajadores, las empresas afectadas por este convenio se comprometen a establecer un sistema de revisiones médicas a anuales para los trabajadores de su plantilla, corriendo todos sus gastos a cargo de la empresa.

Se recuerda la obligatoriedad de reconocimiento médico ordinario previo al ingreso en el centro de trabajo, según lo dispuesto en la vigente Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las normas que la desarrollan.

ARTÍCULO 25º.- MANIPULADORES DE ALIMENTOS- Las empresas vendrán obligadas a dar la formación sobre manipulación de alimentos a la que hace referencia el Reglamento 852/2004 del Parlamento europeo, conforme a las especificidades del sector y de la empresa, no siendo el coste imputable al trabajador.

La referida formación será impartida exclusivamente a los trabajadores de las categorías profesionales obligadas legalmente a la obtención de la citada capacitación en la manipulación de alimentos.

ARTÍCULO 26º.- INCAPACIDAD TEMPORAL- En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, el personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones con el límite de doce meses y aunque el trabajador haya sido sustituido.

ARTÍCULO 27º.- PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTE- Las empresas vendrán obligadas a concertar una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento o invalidez absoluta que garantice al trabajador o a sus causahabientes, el percibo de las siguientes indemnizaciones:

Convenio (continuación)**AÑO 2013**

- 21.425 € en caso de fallecimiento del trabajador por accidente de trabajo.
- 26.525 € en caso de invalidez absoluta derivada de la misma contingencia.

AÑO 2014

- 21.640 € en caso de fallecimiento del trabajador por accidente de trabajo.
- 26.790 € en caso de invalidez absoluta derivada de la misma contingencia.

Las cantidades establecidas mantendrán su vigencia, sin revisión alguna, durante los años de vigencia de este Convenio.

El presente artículo entrará en vigor 45 días después de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

ARTÍCULO 28.- JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

1. Por acuerdo entre empresa y trabajador éste tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en los artículos 12.6 del E.T. y 166 de la LGSS, por jubilación parcial.

2. En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.

3. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del E.T.

Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen establecido en el presente artículo, lo dejará sin efecto para nuevas jubilaciones en tanto y en cuanto sus efectos son analizados por la Comisión Negociadora y se procede a su adaptación.

En cuanto a la jornada a realizar por el trabajador jubilado, se pactará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En todo caso, se le adjudicarán funciones acordes con su categoría y experiencia profesional.

Respecto a la contratación del relevista, la dirección de la empresa determinará las condiciones de contratación, respetando lo establecido en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 29º.- CONTRATO EVENTUAL.- Según ha recogido en el Art. 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la Ley 12/01 de 9 de Julio, se acuerda para el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Convenio (continuación)**ARTÍCULO 30º.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.-**

Las organizaciones firmantes del presente Convenio, entienden que es necesario establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

1.- Planes de Igualdad. Las empresas con más de 75 trabajadores fijos en el sector, estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad. En estos planes se articularán un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán, entre otras, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo. En los planes también se establecerán los objetivos concretos a alcanzar, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

2.- Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación. Se creará una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación. Esta comisión se constituirá obligatoriamente al mes de la firma del convenio. Esta comisión tiene el mismo domicilio que la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación estará integrada por 2 componentes de las organizaciones empresariales y 2 de los sindicatos firmantes.

En cuanto a la composición de dicha comisión, necesariamente 1 miembro de cada representación será de sexo femenino, independientemente o no de que ocupen cargo o responsabilidad sindical.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su reglamento de funcionamiento interno. Así mismo, la representación sindical de la Comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por las empresas para el desempeño de sus funciones.

Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión o el tiempo necesario para acudir a ella.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo del trabajo.
- b) Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga la misma retribución.
- c) Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- d) Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.
- e) Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- f) La comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.

Convenio (continuación)

g) Esta comisión velará también para que no se produzcan discriminaciones por razón de la nacionalidad, edad, religión o cultura.

CLÁUSULAS ADICIONALES**CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA.-INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO**

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector de esta provincia, 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 según el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 se podrá proceder, previo desarrollo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las diferentes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán 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 designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Convenio (continuación)

Dicho periodo, 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 prologarse 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 colectivo afectado y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de "jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo" en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior, disponiendo de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA.- DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.- A efectos complementarios, se aplicará el Laudo Arbitral de fecha 29/03/96, publicado en el BOE de 28 de Mayo, así como las disposiciones de general aplicación vigentes en la actualidad y las que en el futuro se promulguen como más beneficiosas.

En materia de actividad cervecera, y ante el vacío generado por la derogación de la Ordenanza Laboral, se estará a lo dispuesto en el Laudo Cervecerero.

Convenio (continuación)

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el III ASECLA.

CLÁUSULA TRANSITORIA.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.-

A lo largo de la vigencia del Convenio se constituirá una Comisión con el objeto de elaborar una nueva Clasificación Profesional más acorde con la realidad del Sector y de las Empresas.

Huesca, a 4 de Julio de 2013

Tablas Salariales 2012

ANEXO I

**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL CONVENIO COLECTIVO DE
INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, SIDRERAS, CERVECERAS Y
PARA EL COMERCIO DEL AÑO 2012**

	S. BASE DIARIO	S. BASE MENSUAL	CÓMPUTO ANUAL
GRUPO A.- TECNICOS			
Jefe superior	43,56 €	1.306,80 €	21.302,52 €
I. Técnicos titulados			
Con título superior	42,58 €	1.277,40 €	20.861,52 €
Con título medio	37,51 €	1.125,30 €	18.580,02 €
Con título inferior	35,92 €	1.077,60 €	17.864,52 €
II. Técnicos no titulados			
Encargado de bodega o fábrica	32,95 €	988,50 €	16.528,02 €
Encargado de laboratorios	32,95 €	988,50 €	16.528,02 €
Ayudante de laboratorios	27,91 €	837,30 €	14.260,02 €
Auxiliar de laboratorio	24,64 €	739,20 €	12.788,52 €
GRUPO B.- ADMINISTRATIVOS			
Jefe superior	43,86 €	1.315,80 €	21.437,52 €
Jefe de primera	35,46 €	1.063,80 €	17.657,52 €
Jefe de segunda	32,85 €	985,50 €	16.483,02 €
Oficial de 1ª	30,20 €	906,00 €	15.290,52 €
Oficial de 2ª	27,91 €	837,30 €	14.260,02 €
Auxiliar	25,34 €	760,20 €	13.103,52 €
GRUPO C.- COMERCIALES			
Jefe de personal	35,44 €	1.063,20 €	17.648,52 €
Jefe de compras	35,44 €	1.063,20 €	17.648,52 €
Jefe de ventas	35,44 €	1.063,20 €	17.648,52 €
Viajante	30,14 €	904,20 €	15.263,52 €
Corredor de plaza	29,48 €	884,40 €	14.966,52 €
Dependiente	24,62 €	738,60 €	12.779,52 €
Ayudante	24,37 €	731,10 €	12.667,02 €
GRUPO D.- SUBALTERNOS			
Conserje	26,27 €	788,10 €	13.522,02 €
Subalternos 1ª	25,30 €	759,00 €	13.085,52 €
Subalternos 2ª	24,85 €	745,50 €	12.883,02 €
Auxiliar de subalternos	24,62 €	738,60 €	12.779,52 €
Botones o recadero	20,46 €	613,80 €	10.907,52 €
Personal de limpieza	24,37 €	731,10 €	12.667,02 €
GRUPO E.- OBREROS			
Profesional de oficio			
Capataz de bodega o fábrica	28,37 €	851,10 €	14.467,02 €
Encargado de sección o cuadrilla	27,32 €	819,60 €	13.994,52 €
Oficial de 1ª	26,24 €	787,20 €	13.508,52 €
Oficial de 2ª	25,30 €	759,00 €	13.085,52 €
Oficial de 3ª	24,73 €	741,90 €	12.829,02 €
Oficios auxiliares			
Oficial de 1ª	26,24 €	787,20 €	13.508,52 €
Oficial de 2ª	25,30 €	759,00 €	13.085,52 €
Peón especializado	24,62 €	738,60 €	12.779,52 €
Peón especializado	24,37 €	731,10 €	12.667,02 €
Aprendiz	20,46 €	613,80 €	10.907,52 €
Plus convenio		141,71 €	
Plus transporte		102,81 €	
Premio fidelización	372,52 €		
Aumento 2012 --->	1,010		

Tablas Salariales 2013

ANEXO II
**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL CONVENIO COLECTIVO DE
 INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, SIDRERAS, CERVECERAS Y
 PARA EL COMERCIO DEL AÑO 2013**

	S. BASE DIARIO	S. BASE MENSUAL	CÓMPUTO ANUAL
GRUPO A.- TECNICOS			
Jefe superior	44,00 €	1.320,00 €	21.517,56 €
I. Técnicos titulados			
Con título superior	43,01 €	1.290,30 €	21.072,06 €
Con título medio	37,89 €	1.136,70 €	18.768,06 €
Con título inferior	36,28 €	1.088,40 €	18.043,56 €
II. Técnicos no titulados			
Encargado de bodega o fábrica	33,28 €	998,40 €	16.693,56 €
Encargado de laboratorios	33,28 €	998,40 €	16.693,56 €
Ayudante de laboratorios	28,19 €	845,70 €	14.403,06 €
Auxiliar de laboratorio	24,89 €	746,70 €	12.918,06 €
GRUPO B.- ADMINISTRATIVOS			
Jefe superior	44,30 €	1.329,00 €	21.652,56 €
Jefe de primera	35,81 €	1.074,30 €	17.832,06 €
Jefe de segunda	33,18 €	995,40 €	16.648,56 €
Oficial de 1ª	30,50 €	915,00 €	15.442,56 €
Oficial de 2ª	28,19 €	845,70 €	14.403,06 €
Auxiliar	25,59 €	767,70 €	13.233,06 €
GRUPO C.- COMERCIALES			
Jefe de personal	35,79 €	1.073,70 €	17.823,06 €
Jefe de compras	35,79 €	1.073,70 €	17.823,06 €
Jefe de ventas	35,79 €	1.073,70 €	17.823,06 €
Viajante	30,44 €	913,20 €	15.415,56 €
Corredor de plaza	29,77 €	893,10 €	15.114,06 €
Dependiente	24,87 €	746,10 €	12.909,06 €
Ayudante	24,61 €	738,30 €	12.792,06 €
GRUPO D.- SUBALTERNOS			
Conserje	26,53 €	795,90 €	13.656,06 €
Subalternos 1ª	25,55 €	766,50 €	13.215,06 €
Subalternos 2ª	25,10 €	753,00 €	13.012,56 €
Auxiliar de subalternos	24,87 €	746,10 €	12.909,06 €
Botones o recadero	20,66 €	619,80 €	11.014,56 €
Personal de limpieza	24,61 €	738,30 €	12.792,06 €
GRUPO E.- OBREROS			
Profesional de oficio			
Capataz de bodega o fábrica	28,65 €	859,50 €	14.610,06 €
Encargado de sección o cuadrilla	27,59 €	827,70 €	14.133,06 €
Oficial de 1ª	26,50 €	795,00 €	13.642,56 €
Oficial de 2ª	25,55 €	766,50 €	13.215,06 €
Oficial de 3ª	24,98 €	749,40 €	12.958,56 €
Oficios auxiliares			
Oficial de 1ª	26,50 €	795,00 €	13.642,56 €
Oficial de 2ª	25,55 €	766,50 €	13.215,06 €
Peón especializado	24,87 €	746,10 €	12.909,06 €
Peón especializado	24,61 €	738,30 €	12.792,06 €
Aprendiz	20,66 €	619,80 €	11.014,56 €
Plus convenio		143,13 €	
Plus transporte		103,84 €	
Premio fidelización	376,25 €		
Aumento 2013 --->	1,010		

Tablas Salariales 2014

ANEXO III

**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL CONVENIO COLECTIVO DE
INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, SIDRERAS, CERVECERAS Y
PARA EL COMERCIO DEL AÑO 2014**

	S. BASE DIARIO	S. BASE MENSUAL	CÓMPUTO ANUAL
GRUPO A.- TECNICOS			
Jefe superior	44,44 €	1.333,20 €	21.732,72 €
I. Técnicos titulados			
Con título superior	43,44 €	1.303,20 €	21.282,72 €
Con título medio	38,27 €	1.148,10 €	18.956,22 €
Con título inferior	36,64 €	1.099,20 €	18.222,72 €
II. Técnicos no titulados			
Encargado de bodega o fábrica	33,61 €	1.008,30 €	16.859,22 €
Encargado de laboratorios	33,61 €	1.008,30 €	16.859,22 €
Ayudante de laboratorios	28,47 €	854,10 €	14.546,22 €
Auxiliar de laboratorio	25,14 €	754,20 €	13.047,72 €
GRUPO B.- ADMINISTRATIVOS			
Jefe superior	44,74 €	1.342,20 €	21.867,72 €
Jefe de primera	36,17 €	1.085,10 €	18.011,22 €
Jefe de segunda	33,51 €	1.005,30 €	16.814,22 €
Oficial de 1ª	30,81 €	924,30 €	15.599,22 €
Oficial de 2ª	28,47 €	854,10 €	14.546,22 €
Auxiliar	25,85 €	775,50 €	13.367,22 €
GRUPO C.- COMERCIALES			
Jefe de personal	36,15 €	1.084,50 €	18.002,22 €
Jefe de compras	36,15 €	1.084,50 €	18.002,22 €
Jefe de ventas	36,15 €	1.084,50 €	18.002,22 €
Viajante	30,74 €	922,20 €	15.567,72 €
Corredor de plaza	30,07 €	902,10 €	15.266,22 €
Dependiente	25,12 €	753,60 €	13.038,72 €
Ayudante	24,86 €	745,80 €	12.921,72 €
GRUPO D.- SUBALTERNOS			
Conserje	26,80 €	804,00 €	13.794,72 €
Subalternos 1ª	25,81 €	774,30 €	13.349,22 €
Subalternos 2ª	25,35 €	760,50 €	13.142,22 €
Auxiliar de subalternos	25,12 €	753,60 €	13.038,72 €
Botones o recadero	20,87 €	626,10 €	11.126,22 €
Personal de limpieza	24,86 €	745,80 €	12.921,72 €
GRUPO E.- OBREROS			
Profesional de oficio			
Capataz de bodega o fábrica	28,94 €	868,20 €	14.757,72 €
Encargado de sección o cuadrilla	27,87 €	836,10 €	14.276,22 €
Oficial de 1ª	26,77 €	803,10 €	13.781,22 €
Oficial de 2ª	25,81 €	774,30 €	13.349,22 €
Oficial de 3ª	25,23 €	756,90 €	13.088,22 €
Oficios auxiliares			
Oficial de 1ª	26,77 €	803,10 €	13.781,22 €
Oficial de 2ª	25,81 €	774,30 €	13.349,22 €
Peón especializado	25,12 €	753,60 €	13.038,72 €
Peón especializado	24,86 €	745,80 €	12.921,72 €
Aprendiz	20,87 €	626,10 €	11.126,22 €
Plus convenio		144,56 €	
Plus transporte		104,88 €	
Premio fidelización	380,01 €		
Aumento 2013 --->	1,010		