

de Justicia, o autorización para llevar a cabo el procedimiento, Certificación médica de no padecer enfermedad que incapacite para el ejercicio del cargo de juez de paz. - Declaración responsable de no estar incurso en causa de incompatibilidad.

En caso de que no se presenten solicitudes, el pleno de la corporación elegirá libremente al Juez de Paz Titular y comunicará el acuerdo al Juzgado de Primera Instancia de Valverde del Camino (Huelva).

Lo que se hace público para general conocimiento

En Villanueva de las Cruces a 9 de junio de 2021.- EL ALCALDE. Fdo.: Alonso Limón Macías

### SOLICITUD A JUEZ DE PAZ TITULAR

D./D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_ con D.N.I. número \_\_\_\_\_ de profesión u oficio \_\_\_\_\_ y domiciliado en C/ \_\_\_\_\_ nº. \_\_\_\_\_, de Villanueva de las Cruces.

Estando informado de la convocatoria efectuada por el Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces (Huelva) para ocupar el cargo de Juez de Paz Titular de esta localidad, por la presente

#### S O L I C I T O :

Que sea tenida en cuenta mi solicitud para ocupar el cargo de Juez de Paz titular de Villanueva de las Cruces (Huelva).

Asimismo autorizo al Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces a que gestione solicitud del certificado de antecedentes penales; y declaro que no me encuentro dentro de los casos de incapacidad o incompatibilidad establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial y, que en caso de ser nombrado Juez de Paz Titular de Villanueva de las Cruces (Huelva), acepto el nombramiento.

En Villanueva de las Cruces (Huelva) a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2.021

Firma

**A/A SR. ALCALDE PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE LAS CRUCES (HUELVA)**

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

### CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL EN HUELVA

**Convenio o Acuerdo: VINÍCOLA DEL CONDADO SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA Y BODEGAS PRIVILEGIO DEL CONDADO S.L.**

**Expediente: 21/01/0083/2021**

**Fecha: 03/06/2021**

**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

**Código 21002573012009.**

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA VINÍCOLA DEL CONDADO Y BODEGAS PRIVILEGIO DEL CONDADO, S.L.



VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA VINÍCOLA DEL CONDADO Y BODEGAS PRIVILEGIO DEL CONDADO, S.L, que fue suscrito con fecha 20 de diciembre de 2020 por los representantes legales de las empresas y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por Decreto 115/2020, de 8 de septiembre; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por la disposición adicional sexta del Decreto 114 /2020, de 8 de septiembre y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

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

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA VINÍCOLA DEL CONDADO Y BODEGAS PRIVILEGIO DEL CONDADO, S.L. Y TODOS LOS TRABAJADORES RELACIONADOS CON LAS MISMAS.**

**ACTA INICIAL**

**ASISTENTES:**

**POR LA DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS:**

D. JOSÉ ESPINA ROSADO (PRESIDENTE DE VINÍCOLA DEL CONDADO, S.C.A.)

D. JOSÉ ESPINA ROSADO (PRESIDENTE DE BODEGAS PRIVILEGIO DEL CONDADO, S.L.)

**POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:**

D. MANUEL ALFONSO SANCHEZ PALMA (DELEGADO SINDICAL)

D<sup>a</sup> ROSA LAGARES CARRASCO (DELEGADO SINDICAL)

En la ciudad de Bollullos par del Condado, a 20 de diciembre de 2020 en los locales de las empresas afectadas se reúnen los relacionados anteriormente, todos los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Vinícola del Condado, S. Coop. And y de Bodegas Privilegio del Condado, S.L. y sus respectivos trabajadores.

Por las respectivas representaciones, se hace constar:

PRIMERO: Que se constituye formalmente la comisión negociadora del Convenio, al amparo de lo regulado en el Art. 88 de la Ley 8/80, de 10 de marzo.

SEGUNDO: Que, a efectos de la negociación, se toma como referencia la propuesta presentada por los trabajadores, siendo sus representantes con cargos vigentes D. Manuel Alfonso Sánchez Palma y D<sup>a</sup> Rosa Lagares Carrasco.

TERCERO: La comisión negociadora designa a D. José Espina Rosado como solicitante del Convenio, quien queda facultado para inscribir el Convenio y realizar cuantos trámites oportunos para su registro.



## CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1.- Objeto y ámbito territorial, funcional y personal.

El presente Convenio regula las relaciones entre las Empresas Vinícola del Condado S. Coop. And. y, Bodegas Privilegio del Condado, S.L. y de otra, a todos los trabajadores incluidos en su ámbito personal dentro del ámbito de la provincia de Huelva, cuya actividad principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consiste en la mejora del cultivo de la vid, así como la participación activa en la política de vendimia de la uva de sus socios y en general, la elaboración y crianza de los vinos, y la comercialización, venta, transporte y distribución de los mismos.

El presente Convenio afectara a la totalidad del personal que presta sus servicios en dicha Empresa.

### Artículo 2.- Ámbito temporal

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2021 y su duración será hasta el 31 diciembre de 2022.

### Artículo 3.- Prórroga y preaviso

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no hubiese denuncia de una de las partes con antelación de un mes como mínimo a las fechas de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

## CAPITULO II: CLASIFICACION PROFESIONAL

### Artículo 4.- Clasificación profesional

En lo referido a categoría profesional se estará a lo dispuesto en el ANEXO I de este Convenio Colectivo.

### Artículo 5.- Movilidad funcional

El trabajador deberá cumplir las instrucciones de la empresa o persona en quien éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, podrá llevarse a cabo la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional y entre grupos según lo dispuesto en los artículos 22.5 y 39 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, la movilidad funcional que pudiera producirse en sentido ascendente (funciones de Grupo superior, en orden jerárquico) llevará aparejado el percibo de la diferencia salarial entre el Grupo Profesional de origen y la correspondiente al Grupo Profesional que efectivamente desempeñe.

## CAPÍTULO III: CONTRATACIÓN

### Artículo 6. Periodos de prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con las escalas especificadas en el ANEXO I, en dos meses para cada uno de los Grupos Profesionales.

La suspensión del contrato no interrumpe el periodo de prueba, excepto en las situaciones de Incapacidad Temporal, Maternidad, Adopción o Acogimiento, que afecten al trabajador durante este periodo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

### Artículo 7.- Contrato eventual por circunstancias de la producción

Dadas las especiales características que concurren en el sector, significadas por ofertas puntuales de productos, campañas, rebajas, aniversarios, ferias, etc., y a los efectos de evitar contrataciones repetitivas en el tiempo por cortos periodos de duración, se articula la presente modalidad de contratación que conviva con las establecidas o que se estipulen legalmente.

Se incluyen en esta contratación eventual, los trabajadores del régimen agrario que realizarán sus labores agrícolas durante las campañas de vendimia, dependiendo siempre del volumen de la producción.



En razón a ello, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada, por un periodo no superior a 13 mensualidades. En caso de realizarse por un tiempo inferior al citado y transcurrido el primer periodo, podrá ser prorrogado por una sola vez, por el tiempo que la empresa lo necesite sin que pueda superar en total los 13 meses.

#### **Artículo 8.- Contrato de obra o servicios**

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1. a) del Estatuto de los Trabajadores aprobado por R.D. 1/1995, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa del sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, las siguientes campañas específicas que se detallan a continuación:

- En época de vendimia.
- La consolidación comercial en los casos de creación o ampliación de un establecimiento. Los casos de creación o ampliación de establecimientos comerciales, tendrán que estar necesariamente ligados a inversiones económicas cuantificadas, y siempre serán generadores de creación de empleo.
- Campaña de Navidad

#### **Artículo 9.- Contrato para la formación y aprendizaje**

Podrán celebrarse contratos para la formación con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco (podrán celebrarse con menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%) que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

La duración de presente contrato se establece en un año y máximo en tres años. Los mismos podrán prorrogarse hasta alcanzar el límite señalado.

Las incapacidades temporales, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Expirada su duración máxima, el trabajador podrá volver a ser contratado bajo un Contrato para la Formación y el Aprendizaje, en la misma empresa o en otra, en una actividad laboral u ocupación distinta.

También se podrá recontractar a un trabajador en la misma empresa y en la misma ocupación cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato anterior no haya sido desempeñado por un tiempo superior a doce meses.

A la finalización de la duración inicial de contrato o a la prorrogas, podrán transformar el contrato en indefinido, beneficiándose de una reducción en las cuotas de la Seguridad Social, con una duración de tres años.

En el primer año, la jornada laboral no podrá ser mayor a 75% por lo que la formación teórica será de un 25%; en el segundo y tercer año, la jornada laboral se situará en el 85% y la formación teórica del 15%

### **CAPITULO IV**

#### **Artículo 10.- Estructura salarial**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán distribuidas en su caso entre el Salario Base de Grupo y los complementos del mismo.

Salario Base de Grupo

Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente al trabajador en función a su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente Convenio.

El Salario Base de Grupo remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos.

Se pacta expresamente entre las partes, una subida del 2 %

Gratificaciones extraordinarias



Los trabajadores suscritos al presente convenio colectivo, tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias a razón de 30 días de Salario Base, en verano y en Navidad, que serán abonadas en la segunda quincena de junio y diciembre respectivamente, y con un periodo de devengo anual, establecido del 1 de julio al 30 de junio, para la paga de verano y del 1 de enero al 31 de diciembre para la paga de Navidad.

#### C) Complementos salariales

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

- Complemento personal

El importe del complemento personal que tenían adquiridos los trabajadores a la fecha de entra en vigor en el año 2019, será absorbido o incrementado, mediante las actualizaciones de salario base producidas en el presente convenio.

Se pacta expresamente entre las partes la congelación de los salarios para el presente año 2021 (salarios reflejados en el ANEXO I), debido a las situaciones de excepcionalidad sanitaria.

Igualmente, se pacta una subida salarial del 2 % de todos los trabajadores afectados en el presente convenio para el año 2022.

### CAPÍTULO V: JORNADA

#### Artículo 11.- Duración de la jornada

La duración máxima de la jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales; la jornada anual será de 1.743 horas de trabajo efectivo. Se establece la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con el límite de 7 horas diarias, respetándose los periodos mínimos de descanso diario, entre jornadas y semanal. La fijación de los horarios de la empresa es facultad de la empresa.

Debido a las circunstancias de producción de la bodega, hacen que determinados departamentos tengan integrantes orientados a la línea de producción, embotellado, distribución y atendiendo también a criterios de compensación de antigüedad, se establece que todos aquellos contratos realizados por ambas empresas a partir del año 2016 inclusive, desempeñará su jornada con una distribución de 40 horas semanales, lo que supone una jornada anual de 1.888 horas.

Se establece expresamente pactado entre la empresa y los trabajadores, la posibilidad de que los mismos, realicen turnos de trabajo rotatorios de mañana y tarde, de común acuerdo entre ambas partes, atendiendo a las diferentes temporadas de productividad de la misma.

Como norma general, se establece como horario de trabajo el siguiente;

LUNES A VIERNES; de 08:00h a 15:00h (jornada anual de 1.743 horas)

LUNES A VIERNES; de 07:00h a 15:00h (jornada anual de 1.888 horas)

La empresa se reserva el derecho, previa comunicación a los trabajadores, la modificación de los horarios o turnos por causas de producción.

#### Artículo 12.- Horas extraordinarias.

La hora extraordinaria se abonará a razón de 8 €/h, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, previa comunicación por escrito.

#### Artículo 13.- Vacaciones.

1.- Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de veintidós días hábiles, que serán distribuidos de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, y procurando siempre no afectar a los periodos de mayor producción de la empresa.

#### Artículo 14.- Licencias retribuidas.

El trabajador incluido en este convenio tendrá derecho a disfrutar de las licencias retribuidas, contabilizadas como días naturales, que soliciten, por las causas y plazos que a continuación se relacionan:



- a) En caso de matrimonio, 15 días.
- b) Por Nacimiento de hijo/a, 3 días.
- c) 3 días en los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos o padres; y 2 días en los casos de nietos, hermanos y abuelos.
- d) 5 días en caso de intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos y 2 días en los casos de nietos o hermanos. Todo ello, mediante certificación facultativa
- e) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes cuando los trabajadores realicen estudios, justificando su asistencia a los mismos, con un máximo de dos convocatorias.
- f) Un máximo de 18 horas al año para consulta médica a la Seguridad Social, antes de recibir la baja, siempre, bajo acreditación facultativa.
- g) Dos días por asuntos propios, siempre que se avise con la suficiente antelación y no sea solicitado por más de un 5% de la plantilla simultáneamente.

Excepto en el apartado a), tendrán la misma consideración y derecho los trabajadores que en vez de unidos por matrimonio, se encuentren inscritos como parejas de hecho.

## **CAPÍTULO VI: SEGURIDAD Y SALUD**

### **Artículo 15.- Prevención de riesgos laborales**

Asimismo, en materia de seguridad e higiene en el trabajo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley de Prevención de Riesgos.

### **Artículo 16. Incapacidad Temporal**

En caso de incapacidad temporal, derivada de accidente, las empresas abonarán a sus trabajadores una indemnización complementaria que cubra hasta el 100% del salario total del Convenio, desde el primer día.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o por accidente no laboral, se estará a lo dispuesto en la ley general de la seguridad social, aun así, la empresa abonará un complemento por incapacidad temporal hasta completar el 80 % sobre la base de cotización desde el primer día.

### **Artículo 17. Protección al embarazo**

La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante el embarazo, un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara y dentro de las posibilidades de organización del trabajo. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación de su categoría, ni merma en sus derechos económicos. Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá a su reincorporación a su puesto original. Ante la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo, la trabajadora embarazada pasará a situación de IT tal como se considera anteriormente, previo informe del médico especialista.

### **Artículo 18. Derechos sindicales**

La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresa.

La empresa respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los Delegados de Personal, sin perjuicio de los derechos y facultades conferidas por las leyes, tendrán las siguientes garantías: dispondrán de un mínimo de 15 horas mensuales para el ejercicio de sus obligaciones y las mismas podrán acumularse en periodo de tres meses.

### **Artículo 19. Prácticas antisindicales.**

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de algunas de las partes, pueda calificarse de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.



**Artículo 20. Jubilación.**

Todo trabajador con al menos 15 años de antigüedad en la empresa y que solicite jubilar anticipadamente, se le gratificará con la siguiente escala:

- Con 60 años..... 8.000 €
- Con 61 años..... 7.000 €
- Con 62 años..... 6.000 €
- Con 63 años..... 4.000 €
- Con 64 años..... 2.500 €

**Artículo 21. Prendas de trabajo**

Las empresas entregarán a sus trabajadores, un equipamiento de trabajo, completo, adecuado a la labor que realicen, así como el calzado que cumplan las normas de Seguridad e Higiene, cada año en el mes de mayo.

**Artículo 22. Reconocimientos médicos**

La empresa estará obligada a realizar los reconocimientos médicos exigidos por la ley.

**Artículo 23. Ascensos de categoría profesional.**

Los ascensos de categoría profesional serán propuestos por la Dirección de la empresa, previa consulta con la representación de los trabajadores, a tendiendo a los siguientes criterios objetivos:

- Responsabilidad.
- Actitud de trabajo.
- Actitud de los compañeros.
- Nivel de cumplimiento con los requisitos del puesto, en cuanto a formación.
- Capacidad de iniciativa.
- Experiencia en trabajos similares.
- Capacidad de liderazgo.
- Antigüedad en la empresa.
- Adecuación de la formación complementaria adquirida a las habilidades y conocimiento del puesto.
- Disponibilidad para la movilidad funcional.

**Artículo 24. Comisión paritaria.**

Para la interpretación de las cláusulas de este Convenio se constituye una Comisión Paritaria integrada por un número de dos vocales económicos y dos vocales sociales, con sus respectivos asesores con voz, pero sin voto. Por acuerdo de las partes, la Comisión Paritaria podrá nombrar un Presidente y un Secretario.

Serán facultades de esta Comisión:

- La interpretación de la aplicación de este convenio.
- La vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado.
- Cuantas actividades tiendan a dar la mayor eficacia práctica al convenio.
- Otras funciones que decidan asimismo ambas partes.

Los acuerdos de la Comisión no impedirán, en ningún caso, que las partes puedan acudir ante la jurisdicción competente.

**Artículo 25. Dietas y desplazamiento.**

En lo que se refiere a la compensación por dietas, la empresa abonará los gastos efectivamente realizados y debidamente justificados, sin perjuicio de los acuerdos personales que hubiese



en vigor y, en todo caso con los límites previstos en el Reglamento del IRPF que aprueba el Ministerio de Economía y Hacienda para cada ejercicio y, conforme a las reglas de la Seguridad Social.

Los gastos por desplazamiento se abonarán según lo efectivamente realizado y debidamente justificado, en caso de utilización de medio de transporte ajeno, y de conformidad con los límites previstos en el Reglamento del IRPF, cuando el medio de transporte utilizado sea propio del trabajador.

### Capítulo VII. Régimen disciplinario

Se estará a lo dispuesto en Convenio sectorial aplicable, o en su defecto a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

### DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio de Industrias Vitivinícolas y el Estatuto de los Trabajadores.

## **CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA VINÍCOLA DEL CONDADO Y BODEGAS PRIVILEGIO DEL CONDADO, S.L. Y TODOS LOS TRABAJADORES RELACIONADOS CON LAS MISMAS.**

### ACTA FINAL

#### ASISTENTES:

#### POR LA DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS:

D.JOSÉ ESPINA ROSADO (PRESIDENTE DE VINÍCOLA DEL CONDADO S.C.A.)

D.JOSÉ ESPINA ROSADO (PRESIDENTE DE BODEGAS PRIVILEGIO DEL CONDADO S.L.)

#### POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

D. MANUEL ALFONSO SANCHEZ PALMA (DELEGADO SINDICAL)

D<sup>a</sup>. ROSA LAGARES CARRASCO (DELEGADO SINDICAL)

Por las respectivas representaciones, se hace constar:

PRIMERO: Que, tras las deliberaciones oportunas, la Comisión Negociadora adopta aprobar el Convenio Colectivo entre las sociedades Vinícola del Condado, SCA y Bodegas Privilegio del Condado, SL, y sus respectivos trabajadores.

SEGUNDO: Presentar la documentación en los términos establecidos en el artículo 90 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, a la autoridad laboral, para su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Bollullos Par del Condado a 20 de diciembre de 2020.

### **ANEXO I: CLASIFICACION PROFESIONAL Y TABLAS DE SALARIOS ESTABLECIDOS PARA LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BRUTO MENSUAL
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN DEPARTAMENTO TÉCNICO</b>	
Director técnico	1.454,27
Responsable de calidad	1.113,12
Ayudante de Producción/Capataz	1.250,00
<b>CLASIFICACION PROFESIONAL EN DEPARTAMENTO LINEA DE EMBOTELLADO</b>	
Responsable de estabilización	1050,00
Operario Oficial 1 <sup>a</sup>	990,00
Peón Especializado	950,00



<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN DEPARTAMENTO COMERCIAL</b>	
Delegado Comercial	988,59
Operario Reparto Oficial 1ª	990,72
Operario Reparto Oficial 2ª	950,00
Dependiente	950,00
Azafato/Venenciador	17,50 €/hora
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y ATENCIÓN AL SOCIO</b>	
Director financiero	1.352,21
Jefe Superior Administrativo	1.067,24
Oficial Administrativo	950,00
<b>DEPARTAMENTO PROFESIONAL DEDICADO A OTROS SERVICIOS</b>	
Limpiadora/Auxiliar otros servicios	950,00

**Convenio o Acuerdo: ORIA CAMACHO, S.L.U.**

**Expediente: 21/11/0057/2021**

**Fecha: 03/06/2021**

**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

**Código 21100432112021.**

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del I PLAN DE IGUALDAD DE ORIA CAMACHO, S.L.U.

VISTO el texto del I PLAN DE IGUALDAD DE ORIA CAMACHO, S.L.U., que fue suscrito con fecha 30 de marzo de 2021 entre las representaciones legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el art. 2.1 f) del Real Decreto 713 /2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por Decreto 115/2020, de 8 de septiembre; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por la disposición adicional sexta del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

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

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

