

# **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA PARA LOS AÑOS 2008, 2009, 2010, 2011 Y 2012**

## **CAPITULO I. - Ámbito de aplicación**

### **Artículo 1º.- Partes que lo conciertan.**

El presente Convenio, ha sido negociado por representantes empresariales de la Asociación de Empresas Vinícolas de la Zona de Rioja (AEVZR), Asociación de Bodegas Centenarias (ABC), Asociación de Bodegas Familiares (PROVIR) y Asociación de Artesanos Bodegueros de La Rioja (ARBOR), y por otra parte, por representantes de los trabajadores integrados en las Centrales Sindicales, Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Comisiones Obreras (CC.OO.), y Unión Sindical Obrera (U.S.O.), aunque Comisiones Obreras finalmente decidió no suscribir el Convenio.

### **Artículo 2º.- Ámbito funcional.**

El presente Convenio, establece las condiciones de las relaciones de trabajo de aplicación obligatoria en todas las empresas del sector vinícola y alcoholero, salvo que tengan establecido un Convenio de Trabajo de ámbito de empresa con sus trabajadores.

### **Artículo 3º.- Ámbito territorial.**

Este Convenio afecta a todos los centros de trabajo sitios en la Comunidad Autónoma de La Rioja, incluidos en el ámbito funcional, y aún cuando las empresas tengan su domicilio social fuera de esta Comunidad.

### **Artículo 4º.- Ámbito personal.**

Estarán comprendidas en las presentes condiciones de trabajo, todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas mencionadas en el ámbito funcional. Igualmente están comprendidos aquellos trabajadores, que sin pertenecer a la plantilla de las empresas mencionadas en el momento de aprobarse el Convenio, comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste.

### **Artículo 5º.- Ámbito temporal y denuncia.**

La vigencia del presente Convenio se iniciará el día 1 de enero de 2008 con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja, y finalizará el día 31 de diciembre del año 2012. Por ello, se aplicarán con efectos retroactivos a la expresada fecha de comienzo de año, las condiciones pactadas en el presente Convenio para 2008, con excepción de las modificaciones establecidas para los artículos 14 (Plus de Distancia), 16 (Dietas), 22 (Licencias) y 24 (IT-AT) que tendrán efectividad desde el día 1 de Julio de 2008, y con excepción también del artículo 30 (Ayudas Sociales), cuya efectividad será desde el 1 de Agosto de 2008.

La denuncia del Convenio se producirá de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dentro de los dos últimos meses de su vigencia. En caso contrario se prorrogará de manera automática.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán hasta su nueva actualización o revisión en su caso, y las deliberaciones del nuevo Convenio deberán iniciarse a partir de la segunda semana de enero del año 2013, garantizándose los efectos económicos desde el 1 de enero del año 2013, cualquiera que sea la fecha de su publicación.

#### **Artículo 6º.- Compensación, garantías y absorción.**

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

Las mejoras establecidas por este Convenio, serán absorbidas o compensadas con las mejoras que de cualquier clase y forma, tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento, y por las que se establezcan en el futuro, en virtud de disposición de cualquier título o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados o sumados a los efectivamente vigentes con anterioridad al Convenio, superen el nivel total de éstos.

En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

En todo caso, durante la vigencia del presente Convenio se garantiza para el año 2008, un aumento mínimo económico cuya fórmula de cálculo para cada categoría será de 626,10 euros para el Peón, y para el resto de las categorías profesionales la cantidad que resulte de aplicar el coeficiente de cada categoría a la cifra señalada para el Peón. Para los años 2009 a 2012, la Comisión Paritaria fijará este aumento mínimo garantizado, con similares criterios económicos.

El aumento mínimo garantizado en el año en que se produzca variación de categoría profesional en el trabajador afectado, será el correspondiente a la nueva categoría.

Las mejoras económicas, que pudieran producirse como consecuencia en la variación en los porcentajes de Antigüedad o del Plus personal de permanencia en su caso, que se devenguen por cumplimiento de bienios, cuatrienios o años de servicio, por aquellos trabajadores que tuvieran derecho a ellos, no podrán ser absorbidas en la aplicación que se haga del mínimo garantizado, durante la vigencia del presente Convenio.

### **CAPITULO II. Comisión paritaria.**

#### **Artículo 7º.- Comisión paritaria.**

Queda constituida una Comisión Mixta integrada paritariamente por catorce vocales, de los que siete serán trabajadores pertenecientes cuatro de ellos a U.G.T, dos a la Central Sindical

CC.OO. y uno a U.S.O., y por otros siete empresarios. Igualmente estará compuesta por otro número igual de vocales suplentes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1.- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio. Establecer las revisiones económicas que procedan, así como las tablas salariales para los años 2009 a 2012.

2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3.- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

4.- Estudiar y proponer a la futura Comisión Negociadora:

- a) Textos alternativos de los artículos del Convenio, procurando suprimir los obsoletos y actualizar criterios.
- b) Estudios y propuestas sobre aplicación del Laudo Arbitral de 1996 o el Convenio Estatal que pueda sustituirle, absentismo y demás temas de interés para el sector.
- c) Respecto a las categorías profesionales la Comisión Paritaria establece un calendario de reuniones mensuales, a celebrar en la sede del Tribunal Laboral, que comenzarán el 3 de Noviembre del 2008 a las 10:00 horas. Las partes acudirán con propuestas para establecer en el futuro las nuevas categorías y grupos profesionales del sector, negociando un acuerdo vinculante en esta materia para su incorporación al texto del Convenio durante su vigencia y en el siguiente año natural al de la firma del acuerdo. Si en el plazo de un año a contar desde el inicio de estas deliberaciones, la Comisión Paritaria no hubiese concluido con su labor, deberá nombrar a un Presidente o Mediador designado de entre los Árbitros del Tribunal Laboral o Inspectores de Trabajo, para finalizar este trabajo con su intervención.

La Comisión Paritaria celebrará sus sesiones en los locales del Tribunal Laboral de La Rioja, o en su defecto donde acuerden las partes a instancia de cualquiera de ellas. La parte que promueva la reunión, señalará día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para las mismas, actuando en cada sesión como moderador el vocal que allí se designe. Las partes podrán concurrir a cada sesión con asesores, que tendrán voz pero no voto, y el número de estos asesores no será superior a dos por cada parte.

La Comisión Paritaria, podrá formular consultas a la Autoridad Laboral, actuar por medio de ponencias o subcomisiones, utilizar servicios permanentes y ocasionales de asesores, para la mejor resolución de las cuestiones que se le sometan, teniendo dicha resolución el carácter de vinculante en principio, si bien en ningún caso impedirán el ejercicio de las acciones que las empresas y los trabajadores puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa. La adopción de los acuerdos o resoluciones de la Comisión Paritaria requerirá al menos el voto favorable de la mitad más uno de sus miembros componentes.

**CAPITULO III. Retribuciones****Artículo 8º.- Salario convenio.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán en concepto de salario base, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2008, las cantidades que figuran por este concepto en la tabla salarial Anexo I, producto de incrementar en un 4,5% los salarios revisados vigentes a 31 de diciembre del 2007.

Para el segundo año de vigencia del Convenio, esto es desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año 2009, el incremento salarial sobre las tablas y cifras revisadas conforme al Artículo 9 del Convenio, será el porcentaje de I.P.C. previsto para el año 2009 por el Gobierno, en la Ley de Presupuestos para ese ejercicio, incrementado en 1,80 puntos.

Este mismo porcentaje (1,8%) se incrementará al I.P.C. previsto en cada año, para los sucesivos años de vigencia del Convenio (2010, 2011 y 2012).

El incremento salarial establecido en el presente Convenio o sus revisiones, no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. El período máximo para adoptar esta medida se establece en el de 45 días a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Rioja del presente Convenio, o de sus revisiones.

**Artículo 9º.- Revisión salarial.**

En el caso de que el I.P.C. de 2008 establecido por el INE, en el conjunto nacional, incrementado en 1,25 puntos, fuese superior al aumento pactado en este Convenio (4,5%), se efectuará una revisión de la tabla de salarios del Convenio, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2008, y por la diferencia entre ambos porcentajes. Esta diferencia calculada sobre los salarios de 2007 es la que sirve para ajustar la tabla de 2008.

Para el segundo año de vigencia, en el caso de que el IPC de 2009, establecido por el INE, en el conjunto nacional, incrementado en 1,25 puntos, fuese superior al aumento pactado inicialmente para ese año 2009 (IPC previsto + 1,80 puntos), se efectuará una revisión de la tabla de salarios del Convenio, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2009, y por la diferencia entre ambos porcentajes. Esta diferencia calculada sobre los salarios de 2008 es la que servirá para ajustar la tabla de 2009.

Esta misma revisión hasta el I.P.C. real de cada año incrementado en 1,25 puntos, si el incremento inicial de cada año del Convenio (I.P.C. previsto más 1,80 puntos) fuese inferior, se efectuará en los años sucesivos del Convenio (2010, 2011 y 2012).

Estas revisiones se aplicarán igualmente sobre los conceptos salariales del presente convenio, es decir, Plus de Distancia, Plus de Transporte, Dietas y Quebranto de Moneda.

Las cantidades en cifras absolutas que resulten de dichas revisiones, se harán efectivas dentro de los 30 días siguientes a la publicación oficial de los acuerdos de la Comisión Paritaria del Convenio sobre este asunto, en cada uno de los años.

**Artículo 10º.- Antigüedad o Plus personal de permanencia (Ppp).**

Para los trabajadores ingresados al servicio de la Empresa, antes del 1 de enero de 2008, los aumentos por años de servicio consistirán en cuatro bienios del 5% y cuatro cuatrienios del 10%, hasta alcanzar un máximo de 60%, calculándose cada año sobre el Salario Mínimo Interprofesional vigente.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será, en todo caso la de ingreso del trabajador en la empresa.

Los trabajadores ingresados al servicio de la Empresa desde el 1 de enero de 2008 (para los que no se contempla la percepción del complemento de antigüedad), percibirán un complemento, que se crea como Plus personal de permanencia (Ppp), a razón de un porcentaje anual del Salario Mínimo Interprofesional, con la limitación del 35% como máximo. Este complemento se percibirá el día siguiente a aquel en que se cumpla un año de permanencia en la empresa, devengándose el 3% cada año y así sucesivamente hasta que al día siguiente de cumplirse los 12 años de permanencia en la Empresa se devengue en este último año el 2%, alcanzándose en total el 35% , porcentaje que se mantendrá inalterado mientras se tenga relación laboral. Las partes firmantes del Convenio acuerdan que este Artículo, no será objeto de negociación en los próximos 25 años.

**Artículo 11º.- Atrasos convenio.**

Se amplía el ámbito personal del Convenio a los trabajadores que hayan prestado servicios durante algún período dentro de su vigencia, para 2008. Es decir, que en el supuesto de finalización de contrato o cese por cualquier causa, el trabajador tendrá derecho a percibir los incrementos que se establezcan en la negociación del Convenio y le serán abonados los atrasos correspondientes al tiempo trabajado y que, al no haber sido publicado el Convenio, no se percibieron.

**Artículo 12º.- Gratificaciones extraordinarias.**

Verano, Navidad y paga de septiembre: Las gratificaciones de Verano y Navidad que se abonarán los días 30 de junio y 22 de diciembre respectivamente, o en su caso los días laborales inmediatamente anteriores, que consisten en una mensualidad (salario base, antigüedad, o Plus personal de permanencia en su caso) para todo el personal, y serán prorrateables por semestres según el tiempo servido en el primer semestre natural para la paga de Verano, y en el segundo semestre para la de Navidad, y no teniéndose en cuenta la fracción inferior a 15 días.

Las empresas abonarán durante la primera quincena de septiembre y a todo el personal, una paga anual que queda establecida en el sueldo mensual del Convenio, para cada una de las categorías profesionales (columna segunda de la Tabla), incrementada en su caso con el complemento de antigüedad o Plus personal de permanencia en su caso. El devengo de esta

paga, se efectuará por años naturales, computándose el tiempo de prestación de servicios desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, y si el trabajador cesase en la relación laboral antes del 31 de diciembre, y hubiera percibido íntegra esta paga se le descontará proporcionalmente el importe de la paga no devengada.

#### **Artículo 13º.- Plus de nocturnidad.**

El personal que trabaje entre las 22,00 y las 6,00 horas percibirá un complemento por el trabajo nocturno, equivalente al 25% del salario base asignado a su categoría profesional. Aquellos trabajos ordinarios que se precisen finalizar después de las 22,00 horas o comenzar antes de las 6,00 horas, devengarán en cada hora nocturna realizada el incremento citado.

#### **Artículo 14º.- Plus de distancia.**

Se entiende por Plus de Distancia la cantidad que percibe el trabajador por los recorridos que tenga que hacer a pie o en medios de transporte no facilitados por la empresa, para acudir al trabajo, por hallarse el centro laboral a más de 2 km. del límite del casco de la población de su residencia. Se entenderá por residencia el lugar donde viva el trabajador en el momento de la contratación inicial, sin que los cambios posteriores del domicilio del trabajador a otras poblaciones más lejanas, afecten al cálculo de este Plus que se mantendrá con el domicilio inicial, y aunque el trabajador variase su domicilio a otro más cercano al centro laboral.

En estos supuestos, se actualiza y fija en 0,245 euros el importe por km., durante 2008. Para los siguientes años de vigencia del Convenio, se establecerán los incrementos que procedan, conforme a lo dispuesto en el Artículo 8 del Convenio.

#### **Artículo 15º.- Plus de transporte.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá por este concepto la cantidad de 2,358 euros por día efectivo de trabajo con presencia física en el centro de trabajo, durante 2008.

A los efectos de este Plus, se considerará día trabajado con presencia física en el centro, los que la representación de los trabajadores dediquen al ejercicio de su actividad representativa. Las empresas que tengan establecidos servicios de transporte para sus trabajadores, los complementarán en los términos que acuerden con los mismos, respecto de la percepción del presente Plus, en las condiciones antes establecidas.

Para los años 2009 a 2012, operarán los incrementos económicos establecidos en el Artículo 8 del Convenio y las revisiones que procedan según el Artículo 9.

#### **Artículo 16º.- Salidas, viajes y dietas.**

**Concepto:** La dieta en sus modalidades que luego se señalan, está esencialmente ligada al viaje o desplazamiento que por necesidades y orden de la Empresa tienen que efectuar los trabajadores a poblaciones distintas a las que radiquen el domicilio habitual de la Empresa o trabajo, de tal forma que impida al trabajador efectuar, bien sea una o dos comidas principales (comida y cena) y, en su caso pernoctar en su domicilio.

**Clases y cuantías:**

**Dieta Entera.-** Es la que viene determinada por viaje o desplazamiento que impida al trabajador, no sólo efectuar las dos comidas principales, sino también pernoctar en su domicilio. El importe será de 52,00 euros en 2008.

**Dieta para desayuno.-** Se devengará cuando el servicio se inicie en las condiciones antes expresadas, antes de las 7 horas del día. Su importe será de 4,00 euros en 2008.

**Dietas para Comida.-** Se devengará cuando el comienzo del servicio sea anterior a las 12 horas, sin posibilidad de regreso antes de las 15 horas. Su importe será de 15,00 euros en 2008.

**Dietas para Cena.-** Se devengará cuando el comienzo del servicio sea antes de las 20 horas y sin posibilidad de regreso antes de las 23 horas. Su importe será de 15,00 euros en 2008.

**Dietas para pernoctar.-** Será su importe de 19,97 euros en 2008.

Para los siguientes años de vigencia del Convenio, estas dietas se incrementarán conforme determina el artículo 8 del Convenio. Se practicarán las revisiones que procedan conforme al Artículo 9º del Convenio, a los solos efectos de incrementar su importe para los siguientes años de vigencia del mismo.

**Artículo 17º.- Quebranto de moneda.**

Los cajeros y trabajadores que habitualmente realicen funciones de cobro o pago percibirán cada mes la cantidad de 16,91 euros en 2008.

Quedan exceptuados de la anterior percepción, los trabajadores que por similar concepto de quebranto de moneda perciban otras primas superiores.

Para los años 2009 a 2012, se aplicarán los incrementos previstos en el Artículo 8, y las revisiones que procedan conforme al Artículo 9 del Convenio.

**Artículo 18º.- Horas extraordinarias.**

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1º.- Supresión de las horas extraordinarias habituales.

2º.- Realización de horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3º.- Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación temporal o parcial, las horas extraordinarias estructurales, entendiéndose como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno,

o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

4º.- De común acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá compensar con tiempo efectivo y equivalente de descanso retribuido, incrementado en un 75%.

El incremento correspondiente a la realización de horas extraordinarias será del 75%, sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, y se respetará el límite establecido en el artículo 35 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPITULO IV. Jornada y vacaciones**

### **Artículo 19º.- Jornada laboral.**

Durante el año 2008, el tiempo de trabajo real y efectivo será de 1.747 horas, en cómputo anual. Durante el año 2009 la jornada laboral anual queda establecida en 1.746 horas y, en los años 2010, 2011 y 2012 la jornada laboral anual será de 1.744, 1.742 y 1.740 horas, respectivamente

Cuando necesidades inaplazables lo exigieran, a juicio de su dirección, las empresas podrán organizar con el personal de su plantilla los turnos de urgencias adecuados a satisfacer dichas necesidades. Las horas que por este concepto se realicen serán consideradas como exceso de jornada y retribuidas a prorrata.

La dirección de cada empresa, de acuerdo o previo informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá fijar el horario de trabajo continuo o partido, por turnos, rígidos o flexibles, acomodando al número de horas establecido y respetándose el cómputo de jornada anual.

### **Artículo 20º.- Vacaciones.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a 25 días laborables de vacaciones anuales, en jornadas de lunes a viernes.

El disfrute de las mismas se realizará de común acuerdo entre los trabajadores y empresa y, al menos, dos semanas se tomarán en los meses de verano (julio a septiembre).

Las circunstancias de Incapacidad Temporal (I.T.) por accidente laboral, de maternidad y de riesgo durante el embarazo que coinciden con el periodo vacacional programado en cada año, facultarán a que el disfrute de los días coincidentes con las vacaciones, se trasladen a otro periodo posterior que se fijará de acuerdo entre la empresa y el trabajador.

La circunstancia de intervención quirúrgica programada antes de las vacaciones que requiera internamiento hospitalario, también facultará al disfrute del 50% de los días de baja coincidentes con las vacaciones, trasladándose a otro periodo posterior que se fijará entre la empresa y el trabajador, quienes deberán preavisar de tal circunstancia con antelación al inicio del periodo de vacaciones.

## CAPITULO V. Excedencias y licencias

### Artículo 21º.- Excedencias.

1.- La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, siendo obligatoria la inmediata readmisión.

2.- El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho simultáneamente.

4.- Asimismo tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia forzosa en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial a nivel de secretario al menos, o de ámbito superior; y mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

5.- El trabajador excedente voluntario, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa.

6.- La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

7.- En todo caso, se respetará lo previsto por la legislación laboral en materia de excedencia.

### Artículo 22º.- Licencias.

Los trabajadores afectados por este Convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días
- b) Matrimonio de padres: 1 día natural
- c) Matrimonio de hijos o hermanos: 1 día natural
- d) Primera Comunión de hijos o hermanos: 1 día natural
- e) Nacimiento de hijo: 3 días naturales. Será de 4 días naturales si el trabajador necesita desplazarse al efecto.
- f) Intervención quirúrgica y enfermedad grave, de padres, padres políticos, hijos, cónyuge o pareja de hecho, hermanos y hermanos políticos: por el tiempo de internamiento hospitalario o domiciliario que requiera cuidados, con un máximo de 3 días naturales, ampliables a 4 días naturales en los casos de desplazamiento.

- g) Enfermedad grave de demás parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (abuelos de ambos cónyuges, nietos), 2 días naturales, ampliables hasta 4 días de necesitarse desplazamiento al efecto.
- h) Fallecimiento cónyuge o pareja de hecho y fallecimiento de hijos: 4 días laborales. Fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales, ampliables hasta 4 días naturales cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.
- i) Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- k) Consulta médica pública o privada, para prestaciones sanitarias cubiertas por el sistema público de salud, por el tiempo indispensable para la consulta y el desplazamiento si lo hubiere.
- l) Hasta un máximo de veinticuatro horas anuales de permiso retribuido, repartido este derecho con un límite de cuatro ocasiones, para el supuesto de que el trabajador precise ausentarse para atender a familiares que convivan en su domicilio, en el caso de que los mismos tengan ingreso o salida hospitalaria, o para asistir a consulta médica pública o privada, para prestación sanitaria cubierta por el sistema público de salud y que requiera acompañamiento.

Se entenderá que existe desplazamiento, cuando el trabajador tenga que efectuar una salida desde su domicilio, superior a 75 kilómetros.

Todas las referencias a cónyuges se extenderán a la pareja de hecho, que tenga convivencia con el trabajador de forma permanente.

## **CAPITULO VI. Condiciones varias**

### **Artículo 23º.- Premio por fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato de trabajo.**

Los trabajadores con sesenta o más años cumplidos y que lleven como mínimo quince años en la empresa, podrán solicitar unilateralmente la rescisión de su contrato con derecho, por una sola vez, y al causar baja, a una indemnización extraordinaria de acuerdo con la siguiente escala:

1. A los sesenta años: once mensualidades de salario de cotización.
2. A los sesenta y un años: diez mensualidades de salario de cotización.
3. A los sesenta y dos años: siete mensualidades de salario de cotización.
4. A los sesenta y tres años: cinco mensualidades de salario de cotización.
5. A los sesenta y cuatro años: cuatro mensualidades de salario de cotización.

Este premio en lo que afecte a los puntos 1 a 5, alcanzará como máximo al cuatro por ciento del personal dentro de cada año y con riguroso orden temporal de petición. Las fracciones de este porcentaje se aumentarán a la unidad superior. A solicitud de los trabajadores, las empresas

podrán conceder este premio, en cifras que superase el mencionado cuatro por ciento al año y, en ese caso, establecerán un sistema de graduación en el tiempo de la indemnización señalada anteriormente, por periodo no superior a un año. La solicitud del premio y el cese de la relación laboral, deberá efectuarse dentro de los tres meses al cumplir las referidas edades.

6. A los sesenta y cinco años: al cumplir esta edad, dos mensualidades del salario de cotización. Además y como política de fomento de empleo se establecen la jubilación forzosa a los 65 años de edad de los trabajadores, que tengan cubierto el periodo legal de carencia para obtener la jubilación. Si careciesen de este requisito, podrán permanecer en su trabajo como máximo hasta los 67 años de edad, en que incurrirían en jubilación forzosa.

En caso de acuerdo mutuo de continuidad, entre empresa y trabajador quedarán sin efecto estas jubilaciones forzosas.

Los premios por fidelización señalados no obligarán a las empresas a hacer provisiones específicas dada la eventualidad de estas indemnizaciones y quedan, en todo caso, al margen de cualquier obligatoriedad de externalización. Además no serán de aplicación para aquel personal que disfrute de jubilaciones o pensiones establecidas por las empresas en condiciones mas beneficiosas. En todo caso, la elección de uno u otro sistema queda a voluntad del trabajador.

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, la edad mínima para causar derecho para pensión de jubilación, que exige con carácter general la Seguridad Social, se reduce a los 64 años para los trabajadores cuyas empresas lo sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores desempleados y contratados al amparo de cualquier de las modalidades de contratación vigentes (salvo contrato a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1.b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) y con duración de un año. Para dar la mayor eficacia posible a esta jubilación anticipada, como medida de fomento de empleo la Empresa queda obligada a tramitarla a solicitud del trabajador.

#### **Artículo 24º.- Enfermedad y accidente.**

En caso de enfermedad o accidentes no laborales, se ampliarán los beneficios concedidos por el artículo 64 de la derogada Ordenanza, prorrogando hasta 18 meses el periodo durante el cual las empresas abonarán un complemento salarial, que asegure a los trabajadores la percepción de un 90% de su salario. Este complemento será del 100% a partir del día 30 de la Incapacidad Temporal (I.T.).

En aquellos casos en que se produzca Incapacidad Temporal (I.T.) por Accidente Laboral o Enfermedad Profesional, se abonará hasta el 100% del salario, desde el primer día de esta situación. Este mismo complemento se abonará en el periodo de maternidad, si la Seguridad Social suprimiese su actual prestación y también se abonarán el Complemento en la situación de riesgo durante el embarazo.

Se entiende por salario a estos efectos, el salario del Convenio, antigüedad y prorrateo de gratificaciones extraordinarias y de paga de septiembre.

**Artículo 25º.- Categorías.**

Las Empresas estudiarán detenidamente la composición actual de sus plantillas, en cuanto a la aplicación de categorías profesionales y preparación técnica y práctica de sus productores, a fin de ir definiendo la categoría que corresponde a cada puesto de trabajo. Aquellos trabajadores que realicen habitualmente en el departamento de Proceso de Datos, las funciones que a continuación se detallan, quedarán asimilados dentro del grupo de trabajadores administrativos, a las categorías laborales que se señalan a continuación:

<u>CATEGORÍAS</u>		<u>EQUIVALE A:</u>
Operador Auxiliar	.....	Auxiliar Administrativo
Operador especialista	.....	Oficial de 2ª
Programador	.....	Oficial de 1ª
Analista	.....	Jefe de 2ª

Dentro del grupo de obreros, los trabajadores que realicen habitualmente funciones de responsables de equipos de frío y pasteurización, quedarán asimilados a la categoría profesional de Oficial de 3ª. Se asimilarán a Oficiales de 2ª los trabajadores que habitualmente realicen funciones de responsable de máquinas robotizadas.

Los conductores de carretillas elevadoras, deberán haber realizado previamente un cursillo que habilite para su uso o disponer del carnet que en el futuro pudiera exigirse como carretillero y quedarán comprendidos en la categoría de Oficial de 2ª. Los conductores de carretillas elevadoras de nuevo ingreso deberán haber realizado previamente un curso que les habilite para su uso y disponer de carnet B1, quedando así comprendidos en la categoría de Oficial de 2ª.

Los trabajadores que fueren contratados como Peón, pasarán a la categoría de Peón Especialista, cuando su contrato tenga la consideración de fijo en la empresa.

**Artículo 26º.- Trabajos de superior categoría**

La retribución del trabajador mientras esté en puestos de categoría superior a la suya, será la correspondiente a la misma.

Cuando se traslade a un trabajador a un puesto de superior categoría, y por un tiempo que exceda de 60 días consecutivos o 90 días alternos en el año, éste consolida su categoría superior. Se exceptúa lo señalado en el punto anterior, cuando se cubran puestos en los cuales el titular se encuentre en situaciones de permisos o licencias con derecho a remuneración.

**Artículo 27º.- Cursillos de formación profesional.**

Cuando las empresas lo consideren necesario para su organización o les sea propuesto razonablemente por los Comités de Empresa, podrán efectuar a su cargo, y en colaboración con los organismos competentes, cursillos de formación profesional, invitando a los mismos a aquellos productores que puedan estar interesados en acudir a ellos.

**Artículo 28º.- Trabajos especiales.**

Aquellas empresas que tengan explotaciones de viñedos, podrán disponer de los productores afectados por este Convenio para realizar los trabajos propios para el tratamiento de enfermedades de las viñas, plagas, epidemias, así como la recogida del fruto, siempre que no haya obreros parados inscritos en la Oficina de Colocación Local, que a pesar de ofrecerles el jornal más alto que esté pagando cualquiera de las empresas afectadas por el Convenio, no quieran realizar estos trabajos.

Las empresas elegirán libremente el personal que se vaya a dedicar a estas labores, y su salario estará regulado por la Ordenanza Laboral con los beneficios de este Convenio, a menos que los obreros agrícolas disfruten en aquel momento de mejores salarios, en cuyo caso elegirá el trabajador lo que más le convenga.

Se respetarán las situaciones de derecho adquiridas anteriormente por las empresas a este respecto.

**Artículo 29º.- Derechos sociales.**

Las empresas facilitarán gratuitamente a su personal, el consumo de vino en la bodega, que racionalmente venga siendo habitual.

**Artículo 30º.- Ayudas sociales.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio, deberán disponer de una póliza de seguros colectivos que permita a cada trabajador causar derecho a las indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes:

1. Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 36.000 euros.
2. Invalidez permanente en los grados de Total, si implica el cese del trabajador en la empresa, Absoluta o Gran Invalidez: 36.000 euros, si es derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Para el personal que cese por incapacidad y tenga en la empresa una antigüedad mínima de 10 años, se establece una gratificación que consistirá en una cantidad equivalente a una mensualidad del total del salario Convenio del interesado.

Se entenderá por el total de salario Convenio, el salario base, antigüedad, y partes proporcionales de las gratificaciones de Verano, Navidad y septiembre.

**Artículo 31º.- Trabajos con peligrosidad, toxicidad y penosidad.**

Las empresas aplicarán las medidas correctoras necesarias, según determina la vigente Ley de Prevención de Riesgos y sus Reglamentos, para eliminar o al menos dejar reducidos al mínimo imprescindible y tolerable, los trabajos en los cuales puedan darse peligrosidad, toxicidad o penosidad. Así mismo se dotará al personal de todas las prendas de protección y útiles adecuados a cada puesto de trabajo.

El personal por su parte, hará uso de dichas prendas y útiles en todo momento, para evitar en lo posible los accidentes y la incidencia que en el absentismo anual, tienen los mismos y que podrán evitarse con una adecuada colaboración de los productores afectados.

En cuanto a los trabajos penosos, sigue en vigor el artículo 55 de la derogada Ordenanza Laboral.

**Artículo 32º.- Incompatibilidad.**

Se prohíbe terminantemente que el personal que esté trabajando en una empresa, preste sus servicios a otra empresa encuadrada en este Convenio, aunque sea después de haber terminado su jornada laboral o en época de vacaciones. La transgresión de esta prohibición será causa suficiente de despido.

**Artículo 33º.- Prendas de trabajo.**

Las empresas facilitarán a todos los productores con carácter general dos prendas de trabajo en el primer mes del año. Así mismo se dotará de calzado y guantes al personal que por la índole de su trabajo lo precise.

La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo, será a cargo de los productores, quienes vendrán obligados a vestirlas durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo, y siendo dichas prendas propiedad de la empresa.

**Artículo 34º.- Permiso de conducir.**

En caso de privación temporal del permiso de conducir de algún productor comercial o de transporte, salvo que obedezca a imprudencia temeraria o antirreglamentaria del mismo, las empresas garantizan la ocupación del productor en otras funciones dentro de su actividad que no resulten vejatorias para él, percibiendo su salario íntegro, con excepción de primas y dietas.

La cláusula anterior tan sólo tendrá efectividad en cada uno de los productores afectados, por una vez durante dos años. Queda facultada la empresa para estudiar las circunstancias personales concurrentes en cada caso, y reducir el plazo antes citado en beneficio del productor. Las empresas podrán sustituirlo por la contratación de un seguro de retirada de carnet de conducir, que garantice al productor las mismas mejoras señaladas en los puntos anteriores.

**Artículo 35º.- Revisión médica.**

Las empresas tendrán la obligación de promover para sus trabajadores, una revisión médica anual con sus respectivas Mutuas o Instituto Riojano de Salud Laboral (IRSAL).

Dicha revisión se realizará dentro de la jornada de trabajo, y procurando no perturbar el buen funcionamiento y productividad de las empresas.

**Artículo 36º.- Despidos y ceses.**

El trabajador fijo que por su propia voluntad desee cesar en el trabajo, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del empresario por medio del Comité de Empresa o Delegado de Personal, y directamente si no los hay, con la antelación que a continuación se detalla:

- Personal Técnico, Administrativo y Comercial: un mes.
- Resto del personal: ocho días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a practicar al finalizar dicho plazo, la liquidación correspondiente.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, lleva aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y por consiguiente no nace este derecho del trabajador, si éste incumplió la de avisar con la antelación debida.

Los trabajadores no tendrán la obligación de preavisar, cuando la causa del cese sea una de las establecidas como justas para el trabajador, por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores eventuales e interinos tendrán la misma obligación de preaviso establecido para los trabajadores fijos, cuando deseen cesar voluntariamente antes de la terminación de su contrato de trabajo, en el caso de que conste por escrito el período de tiempo por el que se contrató.

Las liquidaciones por rescisión del contrato de trabajo se realizarán, si el trabajador interesado así lo solicita, en presencia de un miembro del Comité de Empresa o del Delegado de Personal si lo hubiere.

**Artículo 37º.- Actividades sindicales.**

Ningún trabajador podrá ser sancionado ni discriminado por su afiliación a cualquier Central Sindical.

En caso de sanción laboral impuesta al personal de las Empresas, éstas deberán notificarlo a la representación de los trabajadores si la hubiere. En caso de faltas graves o muy graves, esta comunicación se realizará por las empresas previamente al cumplimiento de la sanción. La representación sindical de los trabajadores podrá emitir su parecer al respecto, por escrito presentado en el plazo de 24 horas para las sanciones leves, y de dos días laborables en las graves y muy graves, contados a partir de la comunicación, y la Dirección de la empresa deberá recibir este informe y tenerlo en consideración.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal entre sí, podrán acumular hasta un 75% del máximo total y en períodos bimensuales, las horas establecidas legalmente para su función sindical, en una o más personas, siempre que las utilicen en asuntos relacionados con la empresa o de su formación sindical, y con conocimiento previo por escrito de la Dirección de la empresa, en cada periodo mensual. También podrán los Delegados, acumular trimestralmente sus horas sindicales, para actividades de formación.

Las empresas del Sector, a solicitud del Sindicato de los trabajadores afiliados y con consentimiento expreso e individual de estos, descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, expresará con claridad la orden de descuento, el número de cuenta corriente o libreta de ahorros, y la central a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiera.

En todo caso, se observará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, conocerán y serán consultados y podrán emitir previamente un informe, en los despidos objetivos que la empresa pueda realizar.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa colaborarán con las Direcciones de las mismas, en la mayor efectividad de la aplicación de la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral, procurando ambas partes dar la mayor importancia a estas cuestiones, para evitar los accidentes laborales y enfermedades profesionales.

#### **Artículo 38º.- Contratos eventuales.**

Se acuerda la modificación de la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, que podrán llegar a los nueve meses dentro de un periodo de doce meses. La prórroga que exceda los seis meses sólo podrá hacerse de una vez hasta el citado tope de nueve meses.

El trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio, a la finalización del contrato eventual, tanto por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

#### **Artículo 39º.- Tribunal Laboral.**

En materia de solución de Conflictos de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de La Rioja, suscrito el 23 de noviembre de 1994, por la Federación de Empresarios de La Rioja y los Sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), ambas de La Rioja, y publicado en el Boletín Oficial de La Rioja de 31 de diciembre de 1994, así como a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de La Rioja, publicado en el BOR, de 2 de enero de 1997.

En consecuencia, las partes reseñadas en el párrafo anterior, en representación de las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, someten expresamente a los procedimientos de Mediación-Conciliación del Tribunal Laboral de La Rioja, la resolución de los conflictos que pudieran suscitarse, en materias que sean competencias del referido Tribunal y específicamente, las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta, en los casos y plazos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 40º.- Movilidad geográfica y desplazamientos.**

El contenido actual del artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se modifica en cuanto se refiere a los traslados contemplados en él, en el sentido de que la decisión adoptada sobre los mismos, deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 60 días a la fecha de su efectividad. También se determina respecto a la compensación por gastos de traslado, que se abonarán los que justificadamente correspondan, aunque superen la cifra de 7.000,00 euros y complementando los mismos, si fueren inferiores a dicha cifra, en todo caso, hasta la cuantía máxima de 7.000,00 euros, que se hará figurar bajo el concepto de compensación e indemnización por el citado traslado. Finalmente, también se incrementa la cuantía de la indemnización prevista por la posible extinción del contrato, en el caso de no aceptar el trabajador su traslado, que quedará establecida en los 33 días de salario por año de servicio, con el máximo de dieciséis mensualidades.

### **DISPOSICIONES FINALES**

#### **Artículo 41º.- Normas supletorias e igualdad de oportunidades.**

En todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación el Laudo Arbitral de 1996 (BOE 28-05-96), dictado en sustitución de la derogada Ordenanza Laboral de Trabajo para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de junio de 1971, y demás disposiciones de general observancia.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la difícil situación laboral de las mujeres en el sector y en cuanto al acceso al empleo. A fin de mejora el acceso a todas las profesiones y de cara a detectar y solventar los casos de segregación ocupacional, se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

Se utilizarán los informe estadísticos sobre la plantilla como instrumento para detectar situaciones de discriminación.

Se aseguraran que la condición de mujer no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo.

Para ello se podrá elaborar un programa de acciones positivas y mejoras respecto de la legislación ajustado a la situación laboral de la empresa.

Se podrán crear comisiones mixtas para la igualdad de oportunidades.

Se garantizará la no-discriminación de las mujeres en el empleo, así como el derecho a una igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres.

Las empresas elegirán, contratarán y ascenderán de categoría profesional a los trabajadores únicamente en función de sus calificaciones y cualidades profesionales, con independencia de su raza, color , género, religión, nacionalidad, orientación sexual y origen social.

**Artículo 42º.- Cláusula derogatoria.**

El presente Convenio anula, dejando sin efecto, el Convenio de Trabajo anterior de este Sector, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja de fecha 30 de julio de 2005.

Logroño, a veintiséis de mayo de dos mil ocho.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS VINICOLAS Y  
ALCOHOLERAS  
DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA**

**ANEXO Nº 1**

**TABLA SALARIAL AÑO 2008**

CATEGORIA PROFESIONAL	COEFICIENTE	SALARIO CONVENIO	BASE ANTIGÜEDAD	TABLA DE GARANTIA	TOTAL ANUAL
<b>GRUPO A) TECNICOS</b>					
Jefe Superior	2,50	2.423,40	600,00	1.565,25	36.351,00
<b>TECNICOS TITULADOS</b>					
Título Superior	2,25	2.181,06	600,00	1.408,73	32.715,90
Título Medio	2,00	1.938,72	600,00	1.252,20	29.080,80
Título Inferior	1,60	1.550,98	600,00	1.001,76	23.264,70
<b>TECNICOS NO TITULADOS</b>					
Encargado de Bodega	1,75	1.696,38	600,00	1.095,68	25.445,70
Encargado de Laboratorio	1,40	1.357,10	600,00	876,54	20.356,50
Ayudante de Laboratorio	1,20	1.163,23	600,00	751,32	17.448,45
Auxiliar de Laboratorio	1,10	1.066,30	600,00	688,71	15.994,50
<b>GRUPO B) ADMINISTRATIVOS</b>					
Jefe Superior	2,50	2.423,40	600,00	1.565,25	36.351,00
Jefe de Primera	2,00	1.938,72	600,00	1.252,20	29.080,80
Jefe de Segunda	1,75	1.696,38	600,00	1.095,68	25.445,70
Oficial de 1ª	1,30	1.260,17	600,00	813,93	18.902,55
Oficial de 2ª	1,20	1.163,23	600,00	751,32	17.448,45
Auxiliar	1,10	1.066,30	600,00	688,71	15.994,50
Aspirante	0,85	823,96	600,00	532,19	12.359,40
<b>GRUPO C) COMERCIALES</b>					
Jefe Superior	2,50	2.423,40	600,00	1.565,25	36.351,00
Jefe de Ventas	1,50	1.454,04	600,00	939,15	21.810,60
Inspector de Ventas	1,35	1.308,64	600,00	845,24	19.629,60
Corredor de Plaza	1,25	1.211,70	600,00	782,63	18.175,50
Viajante	1,25	1.211,70	600,00	782,63	18.175,50
Promotor de Ventas	1,25	1.211,70	600,00	782,63	18.175,50
<b>GRUPO D) SUBALTERNOS</b>					
Conserje	1,20	1.163,23	600,00	751,32	17.448,45
Subalterno de Primera	1,15	1.114,76	600,00	720,02	16.721,40
Subalterno de Segunda	1,10	1.066,30	600,00	688,71	15.994,50
Auxiliar	1,05	1.017,83	600,00	657,41	15.267,45
Botones de 16 y 17 años	0,80	775,49	600,00	500,88	11.632,35
Personal de Limpieza	1,00	969,36	600,00	626,10	14.540,40
<b>GRUPO E) OBREROS</b>					
Capataz de Bodega	1,30	1.260,17	600,00	813,93	18.902,55
Encargado de Sección	1,25	1.211,70	600,00	782,63	18.175,50
Oficial de 1ª	1,20	1.163,23	600,00	751,32	17.448,45
Oficial de 2ª	1,15	1.114,76	600,00	720,02	16.721,40
Oficial de 3ª	1,10	1.066,30	600,00	688,71	15.994,50
<b>OFICIOS AUXILIARES</b>					
Oficial 1ª Chofer ruta	1,20	1.163,23	600,00	751,32	17.448,45
Autoventista	1,20	1.163,23	600,00	751,32	17.448,45
Oficial Segunda	1,15	1.114,76	600,00	720,02	16.721,40
Peón Especialista	1,10	1.066,30	600,00	688,71	15.994,50
Peón	1,00	969,36	600,00	626,10	14.540,40
Pinche de 16 y 17 años	0,80	775,49	600,00	500,88	11.632,35
Aprendiz de 16 y 17 años	0,80	775,49	600,00	500,88	11.632,35

**NOTA:** El incremento salarial operado en el año 2008, representa un aumento del 4,50%, respecto de los salarios o tablas vigentes al 31.12.2007

**TOTAL ANUAL:** Salario Convenio x 15 mensualidades