

CONSEJERÍA DE EMPLEO

Delegación Provincial de Huelva

RESOLUCIÓN de 9 de enero de 2008, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del sector de Industrias del Vidrio de la provincia de Huelva.

Expte. núm.: 1.667.

Código de Convenio: 2100515.

VISTO el texto del Convenio Colectivo del sector de Industrias del Vidrio de la Provincia de Huelva, que fue suscrito con fecha 31 de octubre de 2007 por la Asociación de Empresarios del Sector del Vidrio y por la central sindical de Comisiones Obreras, en representación de los trabajadores afectados, 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 1/1995, de 24 de marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en los Decretos 11/2004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

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

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

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

Huelva, a 9 de enero de 2008.- El Delegado Provincial. Fdo.: Juan Márquez Contreras.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE VIDRIO DE LA PROVINCIA DE HUELVA PARA 2007/2008.

Ámbito funcional

CAPÍTULO I.

Artículo 1º: El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las empresas dedicadas a la instalación de vidrio, almacenaje y venta del mismo, tanto a empresas como a particulares, sin perjuicio de aquellos Convenios concertados o que se concierten en el ámbito de cada empresa.

Ámbito territorial.

Artículo 2º: Este Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo de las empresas que, comprendidas en el ámbito funcional del mismo, se encuentran situadas

en esta Provincia, aun cuando el domicilio social de la empresa radique en otra distinta.

Ámbito personal.

Artículo 3º: Quedan comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de algunas de las empresas comprendidas en el mismo, cualquiera que sea la categoría profesional que ostente y la modalidad del contrato laboral que los ligue.

Entrada en vigor y duración.

Artículo 4º: El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2007 y deberá ser presentado a la Autoridad Laboral competente al solo efecto de registro, dentro del plazo de 15 días, a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Su vigencia será de dos años (desde 1 de Enero de 2007 hasta 31 de diciembre de 2008).

Los atrasos económicos que se produzcan con efecto del 1 de Enero de 2007 con respecto a las tablas de 2006 deberán abonarse en su totalidad en el plazo máximo de un mes desde la fecha de publicación del Convenio en el BOP.

Plazo de preaviso.

El Convenio se prorrogará tácitamente por el tiempo igual al de su duración, de no mediar denuncia con tres meses de antelación por cualquiera de las partes. No obstante en caso de prórroga las tablas salariales sufrirán anualmente un aumento igual al experimentado por el IPC en los últimos doce meses.

Compensación y absorción.

Artículo 5º: Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad con las que rigieran anteriormente por imperativo legal, jurisprudencia, contencioso administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones en todos o algunos de los aspectos retribuidos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superan el nivel total del Convenio, en caso contrario, se estimarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Vinculación a la totalidad.

Artículo 6º. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los Artículos contenidos en este Convenio, el mismo quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad.

Cláusula de garantía.

Artículo 7º: Para el año 2007 las tablas salariales y demás

conceptos económicos se han incrementado en un 4% que ya está aplicado a las tabla salarial anexa y demás capítulos económicos.

Para el año 2008 se adopta el acuerdo de incrementar las tablas salariales en el IPC real de dicho año. Desconocido que será a primero de año dicho IPC real, se incrementarán las tablas salariales en el IPC previsto por el Gobierno y, conocido que sea a finales de dicho año el IPC real, se revisarán las tablas en el exceso sobre dicho IPC previsto hasta alcanzar el citado IPC real.

Comisión mixta de interpretación.

Artículo 8º: Se constituye una comisión de interpretación, Comisión Paritaria de la que formarán parte dos representantes de los trabajadores y dos por parte de los empresarios, los cuales serdn de los que han tornado parte en las deliberaciones del presente Convenio.

Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación y resolución de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y resolución de cuantas cuestiones en duda, discrepancia y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del mismo.
- Celebrar reuniones cuando, cualquiera de las partes lo requiera, para tratar los problemas que se presenten en cuanto a contratación, fraude, intrusismo y cualquier otro asunto relacionado con la aplicación de Convenio.

Las funciones o actividades de esta Comisión Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las opciones que procedan ante la jurisdicción competente.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran derivarse como consecuencia de la aplicación e interpretación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

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

CAPÍTULO II.

Condiciones económicas.

Artículo 9º: RETRIBUCIÓN. La retribución de cada trabajador estará integrada, entre otros, por los siguientes conceptos salariales y extrasalariales:

- Salario base.
- Complemento personal de antigüedad, cuando proceda.
- Plus de asistencia.
- Gratificaciones extraordinarias.

- Horas extraordinarias, cuando se realicen.
- Plus de discapacidad cuando proceda.
- Bolsa de vacaciones.
- Ayuda de estudios.
- Plus de distancia, cuando proceda.
- Dietas, cuando proceda.

Cuantía de los conceptos retributivos.

Artículo 10º: SALARIOS. Son los que figuran en la tabla salarial anexa.

Artículo 11º: COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD. Los aumentos periódicos por año de servicio se calcularán sobre los salarios establecidos en el Artículo 10º y reflejados en el anexo uno del presente Convenio a razón del 3 % del salario base cada bienio con una percepción máxima del 50 %.

Las cantidades que en aplicación del convenio de los años 1988//1989 venían percibiendo los trabajadores por este concepto las seguirán percibiendo inalterablemente en la misma cuantía, no siendo, por tanto, compensada ni absorbida.

Dichas cantidades se incrementarán en su momento con las devengadas, de acuerdo con la nueva fórmula: bienios al 3% con tope máximo del 50 %.

El 1 de febrero de 2000 desapareció el concepto de Antigüedad para los trabajadores de nueva contratación.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que vengán percibiendo alguna cantidad por este concepto continuarán percibiéndola en los términos establecidos en este Artículo hasta el 1 de enero de 2007 en que quedará definitivamente congeladas no generándose desde ese momento ningún aumento por año de servicio, no trienio, ni cuantía alguna y las cantidades que los trabajadores y trabajadoras venían cobrando a 31 de diciembre de 2006 por dicho concepto quedarán definitivamente congeladas en dicha cuantía y se les abonarán como un complemento personal.

Artículo 12º: PLUS DE ASISTENCIA. Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán un plus de asistencia según figuran en la tabla salarial anexa por día realmente trabajado incluyendo el sábado, sean cuales fueran las horas de trabajo.

También se percibirá este plus cuando se trabaje a destajo, tareas o primas o por cuenta.

Artículo 13º: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad se abonarán a razón de treinta días de salario base más antigüedad, y plus de asistencia. Los días de abono de estas gratificaciones serán del 1 al 15 de los meses de Julio y diciembre respectivamente.

PAGA DE BENEFICIOS. La participación en beneficios se abonará a razón de 30 días de salario base, plus de asistencia y antigüedad. Los días de abono para esta paga serán del 1 al 15 de marzo

Artículo 14º: HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores con un máximo de 80 horas al año.

Artículo 15º: PLUS POR DISCAPACIDAD.

Los trabajadores que, reconocidos por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan:

Grados de discapacidad Comprendido entre el	Importe bruto por mes natural de complemento:
13 y 22 %	16,13 euros
23 y 32 %	22,59 euros
33 % o superior	32,26 euros

Artículo 16º: INDEMNIZACIÓN POR CESE.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores con al menos 60 años cumplidos que cesen voluntariamente en las mismas durante la vigencia del Convenio tendrán derecho a percibir una indemnización por una sola vez equivalente a seis semanas del salario pactado en este Convenio más antigüedad por año de servicio prestado ininterrumpidamente desde su entrada en la empresa con un máximo de 27 semanas. Es decir, la cantidad máxima que se podrá percibir por este concepto será la equivalente al salario del trabajador en cuestión durante 27 semanas.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despido o por causas objetivas, aunque si la percibirán los derechohabientes de los trabajadores que fallecieran por causas de muerte derivadas de accidente o enfermedad y los que pasen a incapacidad permanente total y absoluta, sean estas derivadas de accidente o enfermedad, ya que la falta de cumplimiento de los requisitos arriba reseñados, fidelidad, permanencia y cese voluntario, no es imputable en estos casos al trabajador.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de la pensión que en su caso pueda corresponder al trabajador por parte de la Seguridad Social, y la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

En consideración de que este Artículo no contempla ningún concepto susceptibles de ser externalizado a tenor de lo dispuesto en la ley, las partes convienen en acordar esta cláusula de vinculación a la totalidad, expresa de manera que si en algún momento surgiera cualquier eventualidad que pusiera en entredicho esta circunstancia y máxima si alguna empresa se viera afectada por denuncia o expediente administrativo alguno al respecto, el presente Convenio en su totalidad se considerará nulo a todos los efectos, y la negociación del mismo se retrotraerá al momento anterior al de su firma sin que ninguna de las partes se viera comprometida por las concesiones o contrapartidas que se hubiesen otorgado para llegar a la firma del mismo, debiendo continuarse las negociaciones a partir de ese momento.

Artículo 17º: RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN CASO DE SUBCONTRATA O SERVICIOS. Se prohíbe la subcontratación en este sector salvo fuerza mayor, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en la ley.

Artículo 18º: JORNADA LABORAL. La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a viernes, establecida de la siguiente manera:

- de lunes a jueves, jornada partida
- los viernes, jornada continuada de 7 a 15 horas, excepto lo establecido para la jornada intensiva.

JORNADAS ESPECIALES.

Los días oficiales de las fiestas Colombinas, para las empresas ubicadas en Huelva capital, la jornada será de 6 horas, jornada matinal. Este tipo de horario alcanzará a todas las empresas de la provincia con sus correspondientes días de feria. Este horario será también aplicable al 24 y 1 de Diciembre así como al 5 de Enero.

JORNADA INTENSIVA.

Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán la jornada intensiva de verano desde el 1 de Julio hasta el 15 de Septiembre, de lunes a viernes, con un horario de 8 a 15 horas de la tarde, teniendo que permanecer cerradas todas las empresas durante todas las tardes de dicho periodo.

Artículo 19º: VACACIONES. El personal afectado por el presente Convenio sea cual fuere el modelo de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, iniciándose, en cualquier caso, en día laborable que no sea viernes.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengados y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

Una vez iniciado el disfrute del periodo reglamentario de vacaciones, si sobreviniese una situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de Incapacidad Temporal.

En cuanto al disfrute de las vacaciones se estará a lo dispuesto en la ley.

Dichas vacaciones se abonarán de acuerdo con el promedio obtenido por el trabajador en los sesenta últimos días realmente trabajados. Como mínimo se garantizarán estos conceptos durante todos los días de vacaciones: salario base, pluses y antigüedad.

Los trabajadores tendrán derecho a una bolsa de vacaciones consistente en 51,42 euros con objeto de compensar desplazamientos y vía les propios de esta ocasión.

Artículo 20º: LICENCIAS. El trabajador, previo aviso de, al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo manteniendo el derecho a la percepción de todos los conceptos retributivos por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) 2 días laborales por nacimiento de un hijo, siendo 4 si el nacimiento ocurriese fuera del lugar de residencia habitual. 2 días laborales por adopción de un hijo, ampliables a 4 si hubiera que realizar un desplazamiento fuera del lugar de residencia habitual.
- b) Fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (hasta hermanos carnales o políticos): 2 días laborables si el fallecimiento ocurre en el lugar de residencia habitual, ampliables a 4 si este se produce fuera del mismo.
- c) Enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres, hermanos o hijos: 2 días laborables si es en el lugar de residencia; 4 si se produce fuera del mismo.
- d) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de 6 años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor es incompatible con el previsto en el de lactancia.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de 2 días de licencia por asuntos propios.

LICENCIA POR MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO. Con ocasión del matrimonio o inscripción como pareja de hecho de los trabajadores, las empresas concederán a estos 15 días de vacaciones retribuidas más una indemnización económica equivalente a 15 días de salario, pluses y antigüedad.

Artículo 21º: EXCEDENCIAS. Se estará a lo dispuesto en la ley.

CAPÍTULO IV

CONCEPTOS INDEMNIZATORIOS

Artículo 22º: DIETAS. Se establece como dieta completa la cantidad de 31,20 euros y la media dieta en 10,40 euros. En caso de que los gastos superen la cantidad asignada a la dieta completa, la empresa abonará la diferencia que por este concepto corresponda. El trabajador presentará las facturas correspondientes que acrediten dichos gastos.

En caso de no acuerdo la empresa se verá obligada a buscar alojamiento y manutención al trabajador.

Artículo 23º: PLUS DE DISTANCIA FUERA DEL CASCO URBANO.

El plus de distancia se abonará en los casos en que proceda según las normas reguladoras del mismo, quedando fijado en la cuantía de 0,075 euros por kilómetro.

Artículo 24º: ROPA DE TRABAJO. Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a dos equipos al año de ropa y calzado de seguridad, con un plazo de entrega al trabajador por parte de la empresa de 30 días. La empresa podrá exigir el uso de las prendas antes mencionadas, al igual que todos aquellos útiles de seguridad necesarios para el trabajador.

CAPÍTULO V

AYUDAS ASISTENCIALES

Artículo 25º: AYUDA DE ESTUDIOS. La empresa abonará a cada trabajador por cada hijo en edad de educación infantil (de 3 a 5 años), así como en enseñanza obligatoria, Bachillerato y Módulos la cantidad de 82,94 euros por todo el curso escolar. Para recibir estas ayudas los trabajadores tendrán que presentar un justificante que acredite los estudios que están siendo cursados por sus hijos. Este Artículo quedará derogado una vez que sea puesta en práctica la escolaridad obligatoria y gratuita anunciada por las autoridades competentes. Este concepto se abonará del 1 al 15 de Octubre.

Artículo 26º: BAJA POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE LABORAL.

En el supuesto de IT derivado de accidente sea o no de trabajo, los trabajadores afectados percibirán su salario de igual forma que si estuviesen trabajando.

Si la situación de IT fuese motivada por enfermedad, los trabajadores afectados percibirán su salario de igual forma que si estuviesen trabajando con una duración máxima de 18 meses, a partir de los cuales sólo percibirán las prestaciones de la Seguridad Social.

El salario a percibir en ambos casos será el que esté en cada momento en vigor.

Artículo 27º: PÓLIZA DE SEGURO. En el supuesto que cualquier trabajador sufriese un accidente sea o no de trabajo, que le provocase Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta o Muerte, el trabajador o sus derechohabientes en su caso percibirán una indemnización de 18000 euros, de una sola vez.

Para ello las empresas podrán concertar una póliza de seguro, remitiéndole copia de la misma al representante de los trabajadores y donde no los haya se colocará en el tablón de anuncios.

Lo dispuesto en este Artículo entrará en vigor a los quince días de su publicación en el BOP.

Artículo 28º: RECONOCIMIENTO MÉDICO. La empresa estará obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio al menos una vez al año.

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 29º: PAGO DE SALARIOS. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y dentro de los primeros cinco días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a recibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no sera superior al 90 % de las cantidades devengadas.

La empresa entregará un día antes de su pago copia del recibo al trabajador para que este pueda examinarlo, a fin de aclarar o rectificar cualquier diferencia.

Artículo 30º: PARTE DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL.

La empresa facilitará al trabajador que lo solicite una fotocopia del parte de alta sellado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, dentro de los diez días siguientes de haber comenzado a trabajar para la misma.

CAPÍTULO VII

1º Cláusula final.

Artículo 31º: DERECHOS SINDICALES. Se estará a lo dispuesto en la ley.

2º Cláusula Final.

Artículo 32º: CLÁUSULA DE DESCUELGUE. Los incrementos en materia salarial contenidos en el presente Convenio no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en los tres últimos ejercicios, correspondiendo, en tal supuesto la vigencia del convenio anterior en todos sus aspectos sociales, retributivos, etc..., que permanecerá ,por un periodo anual prorrogable que se decidirá por la Comisión Paritaria, y hasta tanto se mantenga la situación que propició la aplicación de esta cláusula.

En este sentido, se considera justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por las

citadas empresas ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, registro mercantil), consistentes en balance y Cuentas de Resultados. En cuanto a los tres ejercicios últimos, valdrá la documentación que habitualmente se remita a dichos organismos, aunque aún no se haya presentado, siempre y cuando una vez se presenten arrojen los mismos datos que los utilizados a estos efectos.

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

3º Cláusula Final.

Artículo 33º: Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos e Individuales Laborales en Andalucía.

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones: licencia, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del 1 de mayo de 2007.

PROCEDIMIENTO

Las empresas deberán, dentro de los 30 días hábiles siguientes a la firma del Convenio, notificar a la Comisión Paritaria su decisión de acogerse a la cláusula de descuelgue no aplicando los compromisos pactados en el convenio en materia salarial, aportando los documentos citados anteriormente.

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

U.G.T. : C/ Puerto, nº 28

CC.OO.: Avda. Martín Alonso Pinzón, 7-4º

F.O.E.: Avda. Tomás Domínguez Ortiz, 3

Si transcurridos 20 días hábiles desde la recepción de dicha documentación la Comisión Paritaria no se ha reunido o, tras analizar la documentación aportada no ha llegado a un acuerdo en cuanto a la procedencia o improcedencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue en dicha empresa, así como sobre el período o prórroga anual de descuelgue, se entenderá que procede su aplicación sin perjuicio de la resolución que proceda por los trámites establecidos para los conflictos colectivos en la legislación vigente.

Habida cuenta de que la propuesta de descuelgue emana de la empresa, no operará la aplicación automática del convenio si la comisión no se reúne en el plazo de 20 días porque la representación empresarial elude su obligación

a comparecer en la Comisión Paritaria, siempre que haya sido fehacientemente requerida al efecto, por cualquiera de las centrales sindicales firmantes, en el plazo de diez días a contar desde la comunicación de la empresa. En caso contrario, operará el descuelgue automático.

En el caso de que los trabajadores afectados por el posible descuelgue hayan causado baja en la empresa y como consecuencia de la supuesta improcedencia del mismo acordada por la comisión o resuelta por la jurisdicción laboral, tengan derecho a percibir los correspondientes incrementos, deberán percibirlo de la misma forma que los trabajadores que estuvieran aún alta.

La Comisión Paritaria estudiará las condiciones y duración del descuelgue, pudiendo proponer fórmulas a la empresa, y en caso de desacuerdo, facilitará la documentación aportada por la empresa al Juzgado condecor del conflicto colectivo, en la inteligencia de que si la empresa pretende aportar mayor documentación ante el Juzgado de lo Social, deberá remitir la misma documentación a la Comisión Paritaria.

TABLA SALARIAL AÑO 2007

	Salario Mes	P.Asist	Día
	(€)	(€)	(€)
Personal Titulado superior.	1593,73		4.64
Personal titulado medio y Jefe Administrativo.	1370,94		4.64
Jefe de personal, ayudante de obras y encargado general.	1344,15		4.64
Jefe administrativo 2º, Delineante superior y jefe sección laboratorio.	1294,83		4.64
Oficial Administrativo 1º, Técnico Organización 1º, Jefe o Encargado Taller y encargado sección laboratorio.	1151,80		4.64
Delineante 2º, Técnico Organización 2º, Práctico Topográfico 2º, Analista 1º y Capataz especialista oficio.	1112,14		4.64
		Salario Día	P.Asist
		(€)	(€)
Oficial Administrativo 2º, Oficial 1º Oficio, Inspector	30,28		4,64
Control y Analista 2º Auxiliar Administrativo, Ayudante topográfico, Auxiliar Organización, Conserje y Oficial 2º Oficio.	29,42		4,64
Auxiliar laboratorio, Vigilante, Almacenero, Cobrador, Guardia Jurado, Ayudante Oficio y Especialista 1º	28,67		4,64
Especialista 2º y Peón especialista.	28,50		4,64
Mujer Limpieza y Peón Ordinario.	26,30		4,64

Aspirante de 18 a 20 años.	23,99	4,64
Aspirante administrativo, Botones 17-18 años y Aprendiz 18 años.	18,57	4,64
Aprendiz 17 años	15,15	4,64
Botones 16 años, pinches aprendiz 16 años.	11,73	4,64
