

# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

**ADVERTENCIA OFICIAL**

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

**ANUNCIOS**

**Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.**

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

**ADMINISTRACIÓN**

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

### Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

##### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del convenio colectivo provincial para las industrias vinícolas de Toledo, 2018-2019, número de código de convenio 45000245011981, suscrito por la parte empresarial por cinco representantes de la misma, y por la parte social por la representación de CCOO, UGT y USO, presentado inicialmente ante este organismo el día 11 de mayo de 2018, y tras las modificaciones efectuadas en el mismo, presentado definitivamente en fecha 18 de junio de 2018. Y de conformidad con lo determinado en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y artículo 8 del Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la (entonces) Consejería de Empleo y Economía, esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de convenios colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo, 19 de junio de 2018.–El Director Provincial, Julián Martín Alcántara.

#### CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO 2018-2019

##### Preámbulo

El presente convenio colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Asociación de Empresarios del Comercio e Industrias Vinícolas y sus Derivados de la provincia de Toledo y por las centrales sindicales Comisiones Obreras, Unión Sindical Obrera y Unión General de trabajadores, conforme a lo previsto en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Capítulo I. Ámbito de aplicación

##### 1. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las empresas y sus trabajadores dedicadas a las siguientes actividades de la Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras: Elaboración de vinos, crianza y exportación de vinos, elaboración de vinos espumosos, fabricación de vinos gasificados, fabricación de vinagres, fabricación de



vermouth y aperitivos alcohólicos, fabricación de aguardientes, holandas y alcoholes vínicos sea cual fuere el origen de éstos, fabricación de aguardientes compuestos y licores; elaboración y fabricación de mostos sin fermentar, naturales, azufrados, concentrados, arropes, mistelas y demás derivados procedentes de la uva; fabricación de sidras, así como todas las actividades propias de la industria derivadas de los productos de la manzana cuando se realicen como complementarias de la fabricación de sidras. Las Cooperativas que realicen alguna de las actividades mencionadas quedarán sujetas a este convenio respecto a la totalidad de sus trabajadores asalariados que no sean socios cooperadores. Asimismo regula este convenio las relaciones de trabajo de los establecimientos dependientes de las citadas industrias, tales como sucursales o depósitos. Los almacenes de productos propios de las industrias enumeradas quedan igualmente incluidos cuando dependan de las mismas o cuando en ellos se realicen labores de embotellado, envasado o cualquiera otra de tipo industrial. En todos los convenios colectivos que se pacten en ámbitos inferiores al Provincial serán obligatorias y mínimas las condiciones que aquí se establecen, no pudiendo ser modificadas salvo para establecer condiciones más beneficiosas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## **2. Ámbito territorial**

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de Toledo y su provincia.

## **3. Ámbito personal**

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección.

## **4. Ámbito temporal**

El presente convenio colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2018, hasta el 31 de diciembre de 2019. Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

## **5. Naturaleza de las condiciones pactadas**

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

## **6. Garantías personales**

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de entrar en vigor, cualquiera que sea el origen y causa de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc., que pudieran aplicarse en lo sucesivo, sin perjuicio de lo que pueda establecerse mediante pactos de empresa. No obstante lo anterior, la compensación-absorción, antes señalada, no se referirá, en ningún caso, al incremento periódico por años de servicio en la empresa (antigüedad), que no será compensable ni absorbible.

# **Capítulo II. Organización del trabajo**

## **7. Principios generales**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de las Empresas. Sin merma de la facultad que le corresponde a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o Delegados de Personal deberán ser informados de los cambios sustanciales que se produzcan en la organización del trabajo.

## **8. Modificación de las condiciones**

Cuando los cambios organizativos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones en cuanto excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que las modificaciones sustanciales de las condiciones



de trabajo afectaran a las materias que se refieren las letras a), b), c) d) y f), el trabajador o trabajadora que resultase perjudicado, tendrá derecho sin perjuicio de lo dispuesto en las Leyes y dentro del mes siguiente a la modificación a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a su año y con un máximo de 9 meses.

### 9. Rendimientos

Por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario podrá pactarse un complemento que retribuya al mayor rendimiento del trabajador.

1. Corresponde a la dirección de la empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, los Delegados de Personal, o, en su caso, las representaciones sindicales, la determinación de los rendimientos, tomando como medida:

a) Del rendimiento normal o mínimo, el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la normal británica y al 60 Bedaux, que es el rendimiento de un trabajador medio entregado a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración por incentivo.

b) Del rendimiento habitual, el que, en condiciones normales, venga obteniendo repetidamente el trabajador durante un plazo significativo de tiempo.

2. De haber acuerdo entre ambas partes, los incrementos se aplicarán de inmediato. En caso contrario, el Comité de Empresa, los Delegados de Personal o, en su caso, las representaciones sindicales deberán manifestar a la Dirección de la empresa su oposición en el plazo de veinte días laborales, a contar desde la notificación de los nuevos rendimientos. De no lograr el acuerdo dentro de los veinte días laborales siguientes a la manifestación de la oposición, la controversia será diferida a la decisión del Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha.

3. Sólo se podrán modificar los valores establecidos por las siguientes causas:

a) Mecanización.

b) Mejora de las instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.

c) Cuando se fije el valor definitivo de un trabajo que antes, por ser de primera serie, tenía adjudicado un valor provisional.

d) Cambios de método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.

e) Cuando exista error de cálculo.

4. La empresa podrá suspender total o parcialmente la aplicación del sistema de incentivos cuando acredite que concurren circunstancias que alteran el proceso productivo o que se han incumplido los métodos de trabajo establecidos. De proceder a esta suspensión, la empresa estará obligada a satisfacer a los trabajadores afectados el complemento correspondiente a su rendimiento habitual (media de los treinta últimos días laborales) en el trabajo suspendido. Su retribución será la establecida en el artículo 33 de este convenio.

## Capítulo III. Contratación y empleo

### 10. Principios generales

La contratación de personal es facultad de la Dirección de la Empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar que se formalizara por escrito en todos los casos. Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la Dirección los comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

a) Ser informados, con la debida antelación de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo hacer las sugerencias que consideren al efecto.

b) Recibir de la Empresa copia de los contratos tanto de nuevas contrataciones como de renovaciones y/o modificaciones.

c) Ser informados previamente en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la Empresa. En los casos en que la subcontratación pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada con los representantes de los trabajadores.

d) Ser informados previamente en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la Empresa, sea cual sea la forma en que esta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta.).

De los contratos suscritos se entregará copia al trabajador o trabajadora, el cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia de un representante sindical. De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en el plazo legal correspondiente, el contratante se obliga a dar de alta en la Seguridad Social a la persona contratada.

### 11. Periodo de prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuando así conste por escrito. El periodo de prueba tendrá una duración, dependiendo de la titulación y puesto a cubrir que no podrá exceder de los siguientes límites de tiempo:



Técnicos titulados:	6 meses
Técnicos no titulados:	2 meses
Resto cualificados:	1 mes
No cualificados	<p>–Cuando el contrato temporal tenga una duración de tres meses o menos el período de prueba será de 15 días.</p> <p>–Cuando la duración del contrato temporal sea superior a tres meses e inferior a seis meses el período de prueba tendrá una duración de 22 días.</p> <p>–Los contratos de duración superior a seis meses y en contratos indefinidos el período de prueba será de 1 mes.</p>

## 12. Modalidades de contratación

Las partes firmantes consideran que, dadas las actividades específicas del sector, en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, la contratación se ajustará a las siguientes modalidades:

a) Contratación fija o indefinida. Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas. Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos. En ese sentido las empresas afectadas por el presente convenio procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos o a nueva contratación indefinida.

b) Contrato para la formación. El contrato para la formación tiene por objeto la realización de trabajos que requieren un determinado nivel de cualificación. En consecuencia solo será de aplicación esta modalidad de contratación en las siguientes actividades:

- Técnicos: Ayudantes de laboratorio.
- Administrativos: Auxiliar.
- Obrero: Oficiales.

El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años, que no tenga la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje. No se aplicará el límite máximo de edad en los supuestos previstos en la legislación vigente. El número de trabajadores por centro de trabajo que las empresas podrán contratar por esta modalidad no será superior al fijado en la siguiente escala:

Hasta 5 trabajadores	1
De 6 a 10 trabajadores	2
De 11 a 25 trabajadores	3
Más de 25 trabajadores	4

Para determinar el número de trabajadores por centro de trabajo se excluirá a quienes estén vinculados a la empresa por un contrato de formación.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. El contrato se podrá ampliar a un tercer año, si bien en este supuesto a la finalización del tercer año el trabajador pasará a ser indefinido. La duración de la formación en ningún caso podrá ser inferior al 25% de la jornada durante el primer año, ni al 15% de la jornada durante el segundo y tercer año.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación son las que se recogen en Tabla salarial Anexo I correspondiente al 90% del salario del peón durante el primer año y 100% del salario del peón durante el segundo año de vigencia.

c) Contrato en prácticas. Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. En consecuencia se podrá efectuar esta modalidad de contrato para las actividades referidas al Grupo A. (Técnicos) y aquellos cuyo objeto de las prácticas precisen nivel de estudios F.P.II. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

La retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en Tabla salarial Anexo I correspondiente al 80% durante el primer año y al 95% durante el segundo de los salarios convenio de la profesión práctica.

d) Contrato por obra o servicio determinado. Esta modalidad de contratación tiene por objeto la realización de obras o servicios concretos de duración incierta aunque limitada en el tiempo, y debe tener autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y en él se harán constar las siguientes circunstancias: El carácter de la contratación, el tiempo de vigencia del contrato, el trabajo que se va a desarrollar, la identificación concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato. Para los trabajadores contratados para una obra o servicio de duración determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación.



Ambas partes convienen en determinar que el contrato de obra o servicio determinado podrá ser utilizado en los periodos de las distintas campañas (de temporada) de los diferentes sectores afectados por el presente convenio. Expresamente se podrá utilizar esta modalidad de contrato para la campaña de vendimia y en la destilación. A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por año de servicio.

e) Contrato por eventual por circunstancias de la producción. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. "Superado el período de doce meses el trabajador se considerará contratado por tiempo indefinido, siempre y cuando continúe prestando servicio en la empresa". En el contrato se especificara con precisión y claridad las circunstancias del mercado, las tareas acumuladas o pedidos que excedan de la ocupación normal que justifiquen la necesidad del contrato, considerándose realizado por tiempo indefinido si no se diera tal especificación.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar doce días de salario por año de servicio.

f) Contrato fijo discontinuo o a tiempo parcial indefinido. Es el trabajador o trabajadora contratada para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.

El trabajador o trabajadora fijo-discontinuo prestará sus servicios en las labores propias de la empresa que constituyan la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña o periodo cíclico de producción de servicios, los días que tengan la condición de laborables. La empresa se acuerdo con los Comités de Empresa o Delegados de personal establecerán un Registro de Personal por riguroso orden de antigüedad en aquellas que ya disponen de esta modalidad y/o respetando rigurosamente el orden de nuevas incorporaciones. Detectada la necesidad de nuevas incorporaciones al trabajo, la empresa y los representantes de los trabajadores, reunidos al efecto identificarán los trabajadores a quienes corresponde la selección en base al citado escalafón, levantando el correspondiente acta.

El llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos se efectuará de manera fehaciente con 15 días de antelación al comienzo de la campaña o ciclo productivo y por estricto orden de antigüedad dentro de cada especialidad, debiendo el trabajador o trabajadora en el plazo de 48 horas a partir de la notificación del llamamiento, confirmar su asistencia al trabajo; en caso contrario, quedará extinguida su relación laboral con la empresa. En caso de que cualquier trabajador o trabajadora no sea llamado en tiempo y forma, se considerará despedido, con lo cual podrá actuar legalmente contra la empresa. Cuando haya disminución de la actividad de la empresa, tendrán preferencia en el puesto de trabajo los trabajadores fijos-discontinuos sobre los eventuales. Al ir finalizando la campaña, los trabajadores fijos-discontinuos cesarán por riguroso orden de antigüedad y en el sentido contrario al de entrada, es decir, cesarán primero los de menos antigüedad y así sucesivamente hasta la finalización de la campaña. Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán los mismos derechos que los fijos y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual.

Las retribuciones de los trabajadores fijos-discontinuos serán las mismas que las de los trabajadores fijos.

### **13. Pase de eventuales a fijos discontinuos**

Los trabajadores eventuales pasarán a la condición de fijos discontinuos, cuando hayan realizado tres campañas de 30 días de trabajo como mínimo, cuando no se hayan realizado los 30 días por campaña, tendrán la preferencia para ser contratado sin pérdida de su carácter eventual.

### **14. Empresas de trabajo temporal**

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales tales como: Sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, así como trabajos puntuales de organización, inventario y/o preparación de balances y en aquellas otras actividades donde existan especiales dificultades para realizar contratos eventuales. Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores tanto las previsiones de utilización de E.T.T. como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las E.T.T, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

### **15. Ceses**

a) Finiquitos: Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 del E.T., el empresario complementará la comunicación de cese al Trabajador o Trabajadora acompañando una propuesta de liquidación.



b) Bajas voluntarias: Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa con 15 días de preaviso. En caso de incumplimiento del preaviso establecido, le será descontado al trabajador en su liquidación medio día de salario por cada día de falta de preaviso. El preaviso, una vez expedido tendrá únicamente validez durante los quince días naturales siguientes. El trabajador tendrá derecho a percibir su liquidación en la fecha en que cause baja, salvo que incumpla el plazo de preaviso en cuyo caso percibirá la liquidación correspondiente a la fecha de baja en el momento habitual de cobro de todos los trabajadores.

c) Despidos objetivos. Cuando la dirección de una Empresa considere la necesidad objetiva de amortizar puestos de Trabajo conforme a lo establecido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la misma Ley y en número inferior al establecido en ellas lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores, que dispondrán de un plazo de quince días para realizar ante las Empresa las gestiones que consideren oportunas, así como para emitir informe previo a la ejecución de la decisión empresarial.

d) Jubilación anticipada. Se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

## Capítulo IV. Clasificación, promoción, movilidad

### 16. Grupos y categorías profesionales

A.- El personal que presta sus servicios en alguna de las actividades a las que se refiere este convenio se hallará comprendido dentro de alguno de los grupos genéricos siguientes en razón de las funciones que desempeña (se expresan los grupos y categorías profesionales sin género): Técnicos. Administrativos. Comerciales. Subalternos. Obreros.

1.- El grupo de Técnicos comprende las categorías siguientes:

1.º Jefe superior.

2.º Técnicos Titulados.

a) Con título de grado superior.

b) Con título de grado medio.

3.º Técnicos no titulados.

a) Jefe de mantenimiento.

b) Encargado general de bodegas y fábricas.

c) Encargado de Laboratorio.

d) Ayudante de Laboratorio.

e) Auxiliar de Laboratorio.

2.- El grupo de administrativos comprende las categorías siguientes:

a) Jefe superior.

b) Jefe de primera.

c) Jefe de segunda.

d) Oficial de Primera.

e) Oficial de segunda.

f) Auxiliar.

3.- El grupo de comerciales comprende las categorías siguientes:

a) Jefe comercial.

b) Comercial.

4.- El grupo de Subalternos comprende las categorías siguientes:

a) Subalterno.

b) Personal de limpieza.

5.-El grupo de obreros comprende los trabajadores de las actividades incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio que, habida cuenta de la clase de trabajo que prestan, formación, mando y autonomía, se clasifican en:

1.º Profesionales o de oficio:

a) Capataz de bodega o fábrica.

b) Encargado de sección o cuadrilla.

c) Oficial de primera.

d) Oficial de segunda.

e) Oficial de Tercera.

2.º Oficios auxiliares:

a) Oficial de primera.

b) Oficial de segunda.

3.º Peones especializados:

Definiciones.

1.- Los técnicos son aquellos empleados que en posesión o no de un título profesional desempeñan con carácter permanente funciones de su especialidad técnica dentro de la empresa. Se subdividen a su vez en:

1.º Jefe superior. Es el que en un centro industrial con más de trescientos trabajadores y provisto de poder restringido a su función, dirige todos los trabajos de elaboración y fabricación, teniendo a



sus órdenes a todo el personal del centro industrial, sea técnico o sea obrero. Para desempeñar esta categoría debe poseer además conocimientos a alto nivel de la fabricación de los productos que elabora la empresa y también sobre la organización industrial, dotes de mando y relaciones humanas. Asimismo debe ser capaz de resolver cualquier anomalía o incidente que se produzca. Actuará por delegación de la dirección de la empresa, a la que deberá rendir cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cometido de su trabajo.

2.º Técnicos titulados. Son los que en posesión de un título profesional expedido u homologado por el Estado realizan en la empresa funciones propias de su título. Serán a su vez clasificados en razón al grado de dicho título en las siguientes categorías: Con título de grado superior. Los que poseyendo un título Universitario superior realicen en la empresa funciones propias de su título. Con título de grado medio. Los que poseyendo un título Universitario medio realicen en la empresa funciones propias de su título. Con título de grado inferior. Los que poseyendo un título expedido por centros docentes especializados realizan en la empresa funciones propias de su título.

3.º Técnicos no titulados. Comprende a quienes sin título profesional se dedican a funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado. Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores: Encargado general de bodegas y fábricas y Jefe de mantenimiento. Es el que, en posesión de los conocimientos necesarios dentro de las especialidades que abarca este Laudo, y con mando directo sobre los capataces del centro industrial, tiene a su cargo y responsabilidad de dirección y organización de los distintos trabajos que componen el proceso de elaboración, fabricación y preparación de los productos de la empresa, estudiando y dirigiendo las combinaciones y mezclas que sean precisas para obtener tipos, calidades, clases y demás propias del centro industrial. Encargado de laboratorio. Es el empleado que, con conocimientos prácticos de enología, tiene a su cargo toda clase de pruebas que se realicen en el laboratorio de la empresa, teniendo o no personal a sus órdenes; trabajos que realizara bajo la iniciativa de la dirección, ante la que responde del buen cometido de su trabajo. Responderá asimismo del buen uso de los aparatos. Ayudante de laboratorio. Es el que, con conocimientos prácticos de enología, realiza funciones técnicas a las órdenes de sus superiores. Responderá del buen uso de los aparatos. Auxiliar de laboratorio. El que con conocimientos técnicos elementales realiza funciones carentes de responsabilidad técnica y ayuda a sus superiores en trabajos sencillos, que pueden tener rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

2. Pertenecen al Grupo administrativo los empleados que realicen funciones de oficina, contables otras análogas y, en general, todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles como de oficina y despacho. Se clasifican en:

Jefe superior. Es el que, teniendo a sus órdenes a algún jefe de primera y a todo el personal administrativo y subalterno de la empresa, provisto de poder restringido a su función, dirige toda la parte administrativa de aquélla. Para poder desempeñar esta categoría, debe poseer además profundos conocimientos de organización y administración, métodos de trabajo, contabilidad superior, análisis y previsiones económicas y financieras, dotes de mando y relaciones humanas. Debe también estar capacitado para adoptar en todo momento el sistema administrativo a las necesidades de la empresa y resolver cualquier problema que se le presente en su cometido. Actuará por delegación de la dirección de la empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

Jefe de primera. Es el empleado provisto o no de poder que lleva la responsabilidad directa de una oficina o de más de una sección o dependencia, estando encargado de imprimirle unidad.

Jefe de segunda. Es el empleado que tiene a su cargo una sección o dependencia, dirigiendo, realizando y distribuyendo los trabajos de la misma entre el personal que de él dependa, teniendo a su vez, la responsabilidad inherente a su cargo.

Oficial de primera. Es el empleado con servicios determinados y que, con iniciativa y plena responsabilidad en su cometido, con o sin otros empleados a sus órdenes, tiene a su cargo en particular algunas de las siguientes funciones o similares: taquimecanografía en idioma extranjero; cajero sin firma ni fianza; redacción de correspondencia con iniciativa propia; llevar la contabilidad y establecer balances, etc.

Oficial de segunda. Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida a la que su trabajo, efectúa funciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de la misma, trascripción en libros oficiales o auxiliares, taquimecanografía en idioma español, correspondencia, organización de archivos y ficheros y demás trabajos similares, redacción de facturas con cálculos y operadores de máquinas de contabilidad, etcétera.

Auxiliares. Son los empleados que, sin iniciativa, se dedique dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas, tendrán esta categoría los mecanógrafos de ambos sexos, los operadores de máquinas de cálculo, etc.

3. Pertenecen al Grupo comercial los empleados que tengan a su cargo la misión de vender los productos propios de la industria cuando por la empresa que los contrate se les exija plena dedicación y exclusividad. En este grupo se encuadran las siguientes categorías:

Jefe Comercial. Es el empleado, provisto de poder restringido a su misión, del que depende toda la organización comercial de la empresa, tanto en el mercado nacional como en el extranjero. Para desempeñar esta categoría debe además poseer altos conocimientos sobre organización comercial, prospección de mercados y publicidad, así como poseer aptitudes suficientes para el mando, relaciones



públicas y humanas. Actuará por delegación de la dirección de la empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

Comercial: Es el empleado que bajo la condición de exclusividad para una sola empresa, y siguiendo instrucciones de la dirección de la misma o del jefe comercial (caso de que exista ese cargo), efectúa visitas periódicas a las zonas o regiones que se le indiquen con objeto de promover ventas, comprobar la labor de corredores y viajantes y otros agentes o representantes y visitar clientes, así como gestionar cobros de operaciones morosas, realizando cualquier otra misión que tenga por objeto el desarrollo de la distribución y venta de los productos de su empresa.

Cuando no esté de viaje, deberá colaborar en la preparación de muestrarios y demás trabajos relacionados con su cometido. Durante el viaje deberá tener constantemente informada a la empresa de la marcha de su labor, así como de las incidencias que se produzcan, que procurará resolver de acuerdo con las instrucciones que reciba de sus superiores.

Al personal adscrito a este grupo puede la empresa fijarle unos cupos de venta mínima, sea en cifra de ventas o en número de unidades, de acuerdo entre ambas partes.

4. Pertenecen al Grupo de Subalternos aquellos trabajadores que, sin ser obreros ni empleados, desempeñen con carácter permanente funciones específicas de responsabilidad elemental. A esta clase pertenecen las siguientes categorías:

Subalterno. Trabajadores que tienen tareas propias de las antiguas categorías de conserje, subalterno de primera como son el cobrador o almacenero, subalterno de segunda tales como pesador o basculero, guarda o vigilante jurado, portero, telefonista, listero pagador, auxiliar subalterno, que incluía al ordenanza, vigilante o sereno, enfermero socorrista, botones o recadero.

Personal de Limpieza. Son los trabajadores que se ocupan del aseo de las dependencias de la empresa (oficinas, servicios y almacenes).

5.-El grupo de Obreros comprende al personal que ejecuta trabajos de orden material y mecánico. En el se integran los profesionales de oficio, los profesionales de oficios auxiliares, los peones especializados y los peones.

1.º Profesionales de Oficio. Comprende a los obreros que, después de un aprendizaje sistemático o de una práctica eficiente, realizan trabajos de un oficio propio de las actividades a las que se refiere este convenio. Deberán ser clasificados según su capacidad y competencia en el cometido que se les tenga asignado, dentro de alguna de las categorías profesionales siguientes:

Capataz de bodegas o fábricas. Es el trabajador que, con conocimientos prácticos de fabricación, elaboración y conservación de los productos que elabora o fabrica la empresa y a las órdenes de los directivos de ésta o del personal técnico ordena y vigila los trabajos que realizan los obreros de las bodegas, fábrica o departamento a él encomendado, distribuyendo las labores del personal obrero y señalando a los encargados de cuadrilla o sección la forma en que se han de desarrollar los trabajos. Han de tener los conocimientos precisos para interpretar y realizar perfectamente las instrucciones dadas por sus superiores sobre el trasiego, mezclas, conservación de productos, etc., así como para transmitirlos al personal a sus órdenes.

Encargado de sección o cuadrilla. Es el que tiene a su cargo un grupo o cuadrilla de obreros de número indeterminado, a los que ordenan, y de los que debe tener conocimientos prácticos; su responsabilidad es restringida a su grupo.

Oficial de primera. Es el que, con total dominio de alguno de los oficios que se determinan en este convenio, lo practica y aplica con tal grado de perfección y rendimiento que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial empeño y delicadeza.

Oficial de segunda. Es el que sin poseer la especialización exigida a los oficiales de primera, ejecuta los trabajos correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

Oficial de tercera. Es el que auxilia a los oficiales de superior categoría en la ejecución de las labores propias de éstos y efectúa trabajos de oficio, sin llegar a la maestría y rendimiento de aquellos. Entre los profesionales o de oficio se hallan los siguientes: Pisador de pasa, arrumbador, trasegador o vinatero concentrador acetificador, destilador, licorista, agitador y removedor, degollador a mano, cocedor de pulpa y de dulce, lavadores de pasta, embotellador y fogonero.

2.ª Oficios Auxiliares. Se consideran como tales aquellos que, sin ser fundamentales en las industrias objeto de este convenio, se utilizan de manera permanente por las empresas, formando parte del personal de las mismas. Tendrán tal consideración los albañiles, pintores, carpinteros, cerrajeros, mecánicos, electricistas, conductores de camiones y automóviles, toneleros, boteros, etc. Dentro de esos oficios auxiliares y por considerarlo s vinculados a esta clase de industria, se reglamentan los siguientes:

Toneleros. Se clasifican en:

Oficial tonelero de primera. Es el obrero que realiza con total dominio, perfección y rendimiento los trabajos propios de la industria tonelera y, por tanto, todo lo relativo a duelas y construcción de envases de madera de todas clases y medidas.

Oficial tonelero de segunda. Es el que sin poseer la pericia lograda por el oficial tonelero de primera ejecuta los trabajos correspondientes con la suficiente corrección y rendimiento.

Mecánicos. Se clasifica en:

Oficial mecánico de primera. Es el obrero que realiza con un total dominio perfección y rendimiento, todos los trabajos propios de un mecánico, y por ello conoce, atiende y repara toda la maquinaria del centro industrial.



Oficial mecánico de segunda. Es el que sin poseer la pericia lograda por el oficial de primera, ejecuta los trabajos correspondientes con la suficiente corrección y rendimiento.

Conductores. Se clasifican en:

Oficial de primera conductor. Es el trabajador que, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exige permiso de conducir C o D.

Oficial de segunda conductor. Es el trabajador que con los conocimientos y permisos necesarios conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exija como máximo permiso de conducir de categoría B. En cuanto al resto de los oficios auxiliares especificados en el párrafo segundo de este artículo y no reglamentados, se procederá para su clasificación de una forma similar, en caso de ser necesitados por estas industrias. Si por necesidades de las empresas se vieran éstas en la obligación de disponer de encargado de taller o de flota de vehículos, estos trabajadores serán clasificados dentro de la categoría de "encargado de sección".

3.ª Peones especializados. Son los operarios dedicados permanentemente a funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, una práctica adquirida en período de tiempo no inferior a ciento cincuenta días de trabajo, y una especialidad y atención que impliquen una capacidad superior a la de los peones ordinarios. Se conceptúan peones especializados los trabajadores que, entre otras faenas, realizan las siguientes: Trasegador y apilador, repartidor, pisadores, filtrador, mirador de sidras, llenador de sidra a máquina, museletero, encorchador, etiquetador, gaseador y estibador de botellas vacías.

4.ª Peones. Son los operarios que efectúan labores para cuya realización se requiera predominantemente la aportación de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna.

### 17. Formación profesional

La Formación Profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los trabajadores. El acuerdo nacional de formación continua (ANFC) al que las partes se adhieren expresamente, es un instrumento fundamental para los fines enumerados, por lo que se establecen los siguientes acuerdos: Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la comisión paritaria del mismo. Facilitar la participación de los trabajadores en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando estos contribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores. Los trabajadores que cursen estudios en un centro oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes. Los permisos individuales para la formación se canalizarán para su financiación por FORCEM, con cargo al ANFC. Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa conocerán y participarán en el seguimiento de la Formación Profesional en la que participen los trabajadores de su empresa, e informarán las peticiones de permisos individuales para la formación.

### 18. Adaptación al puesto de trabajo

Si un trabajador o trabajadora quedara disminuido o disminuida por accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará a un nuevo puesto con arreglo a sus condiciones y aptitudes profesionales, siempre que la organización del trabajo o las necesidades productivas lo permitan, sin reducción de cantidad alguna en su remuneración salvo que por consecuencia de tal disminución, percibiera compensación de alguna entidad.

### 19. Promoción profesional

Las plazas vacantes existentes en las empresas se proveerán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de acuerdo con los criterios establecidos en este convenio.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por los titulados universitarios, y los que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

Los restantes serán cubiertos mediante promoción interna de los trabajadores que vinieren desempeñando puestos de trabajo correspondientes a categorías profesionales similares o inferiores a las que han de ser provistos.

La promoción se ajustará a criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sin que pueda existir en la promoción profesional discriminación alguna por razón de sexo, así como a objetivos de mérito y capacidad, pudiéndose acordar por las empresas la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

A los efectos de lo establecido en el apartado primero del presente artículo, se entenderá que existe vacante cuando un puesto de trabajo haya quedado libre a consecuencia del cese del trabajador fijo que lo hubiere venido ocupando, salvo que la empresa lo hubiere amortizado de conformidad con la legislación vigente o se trate de un puesto de nueva creación a resultas de ampliación de plantilla.

La cobertura de vacantes mediante sistemas de promoción interna en los que se valoren exclusivamente los méritos se registrará por las siguientes reglas:



a) Las empresas, con una antelación de al menos diez días, publicarán en el tablón de anuncios o en otro lugar manifiestamente visible del centro de trabajo la oportuna convocatoria de las vacantes, en las que se hará constar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, si los hubiere, los criterios de valoración o baremo para la selección.

b) Todos los trabajadores que reúnan los requisitos o aptitudes profesionales establecidos en la convocatoria tendrán derecho a concursar.

c) En caso de alcanzar dos o más candidatos la misma valoración, la vacante será ocupada por el más antiguo en la empresa

d) La valoración de los méritos será efectuada por un Tribunal, cuya composición será acordada por la empresa, que igualmente designará a sus miembros. Un tercio de dichos miembros, al menos, será nombrado a propuesta de la representación de los trabajadores, si la hubiere.

e) Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción a los dos meses. Si durante este plazo se dedujera la falta de idoneidad del seleccionado, este volverá a su anterior puesto de trabajo, procediendo a una nueva convocatoria de la vacante.

f) De no reunir los candidatos los requisitos y aptitudes profesionales exigidos, la vacante podrá ser cubierta mediante personal ajeno a la empresa.

A la provisión de vacantes mediante pruebas selectivas teórico-prácticas o de carácter mixto, le serán de aplicación las reglas previstas en el apartado anterior, salvo la establecida en el apartado e).

La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la Dirección de la Empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicio a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

## 20. Movilidad funcional

La movilidad funcional solo será posible dentro de los subgrupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que el trabajador o la trabajadora no sea sustituido por otro eventual que realice sus funciones habituales. La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional y conforme a las siguientes premisas.

De superior categoría.- El trabajador que realice funciones superiores a las correspondientes a su grupo profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité, o en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso del trabajador, este tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

De inferior categoría.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolos a los representantes legales de los trabajadores. Durante el tiempo que el trabajador este realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo. Excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa.

## 21. Movilidad geográfica

Los traslados de personal que requieran cambio de domicilio estarán a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la Empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares. Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las partes convengan.

## Capítulo V. Tiempo de trabajo

### 22. Jornada

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán durante la vigencia del mismo, una jornada laboral máxima anual de 1.776 horas. Los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio, disfrutarán de quince minutos de descanso, dentro de la jornada laboral diaria, cuando presten su trabajo en régimen



de jornada continuada y lo efectúen en un solo turno. No obstante se respetarán las condiciones más beneficiosas que actualmente tengan establecidas en las empresas.

### 23. Calendario

Las empresas, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerán en el mes de diciembre el calendario laboral que regirá durante el año siguiente. Dicho calendario que se publicará en los tablones de anuncios se elaborará teniendo en cuenta los siguientes criterios: Jornada semanal tipo de 40 horas distribuidas de lunes a viernes; horario de descanso (bocadillo); señalización de las fiestas (los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos); vacaciones; especificación de los descansos entre jornadas y semanales; especificación de las secciones donde se prevea la realización de turnos y sus sistemas de rotación; especificación de jornadas irregulares donde procedan; especificación de horarios flexibles donde procedan. En el caso de las empresas en las que se realicen trabajos a turnos, cualquier modificación que se realice en la disposición de los mismos se comunicará a los representantes de los trabajadores con antelación suficiente.

### 24. Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de 30 días naturales o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la empresa. Las vacaciones se disfrutaran en las fechas previstas en los calendarios laborales preferentemente durante los meses comprendidos entre junio y octubre. Al menos quince días serán a elección del trabajador. En cualquier caso se garantiza a los trabajadores el disfrute de 25 días laborales de vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

### 25. Jornadas irregulares. Domingos y festivos

Atendiendo a la estacionalidad de la mayoría de las industrias del sector se faculta a la empresa a que, en la distribución de la jornada sobre el año natural, se puedan repartir irregularmente treinta y cinco horas, variando la jornada semanal tipo con el límite de nueve horas diarias, de lunes a viernes, salvo que conforme con la normativa vigente, por acuerdo entre la empresa y sus trabajadores, se pacte su ampliación, de lunes a domingo. La distribución irregular pactada se efectuará previo conocimiento de los trabajadores afectados, con un tiempo mínimo de diez días. Por acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados por la distribución irregular, se convendrá en el momento de la comunicación previa la reducción en otra época de las horas trabajadas. Atendiendo a las necesidades de la empresa, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o los trabajadores en aquellas empresas que no existiesen representantes, podrán ampliar el número de horas permitidas para la distribución irregular por la empresa. Cuando la prestación del trabajo comprenda algún domingo o festivo estos se abonarán con el suplemento establecido en el artículo 32.

### 26. Trabajo nocturno

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, que no podrá ser inferior al resultante de aplicar al salario de su categoría el plus de nocturnidad en el número de horas nocturnas que realice serán abonadas con el importe establecido en el artículo 32 del presente convenio. El personal que durante su jornada tenga horas comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá el plus de nocturnidad en función de las horas trabajadas dentro del periodo señalado anteriormente, pasando a cobrar la jornada completa a partir de la cuarta hora.

### 27. Permisos licencias y excedencias

1.- Permisos retribuidos.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho, con aviso o previa solicitud, a licencias con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

a) Por fallecimiento de cónyuge o hijos, 2 días naturales, prorrogables dos días más si hubiera desplazamiento y uno más si el desplazamiento fuera superior a 150 km.



b) Dos días naturales en caso de fallecimiento de padres, hermanos, abuelos y nietos; en cada caso prorrogable dos días más si hubiera desplazamiento y uno más si el desplazamiento fuera superior a 150 km.

c) Dos días naturales por accidente, enfermedad grave del cónyuge, hijos y padres, hermanos, abuelos y nietos, prorrogables en dos días más si hubiera desplazamiento y uno más si el desplazamiento fuera superior a 150 km. En todo caso se considerara la enfermedad como grave si conlleva ingreso hospitalario o precisa intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Este permiso podrá disfrutarse de forma alterna, a elección del trabajador dentro de los quince días siguientes al hecho causante siempre que se trate de primer grado y que se sustituyan días hábiles por días hábiles, debiendo comunicar la sustitución con 48h de antelación.

d) Dos días naturales por nacimiento de hijos o adopción, prorrogables en dos días más si hubiera desplazamiento y uno más si el desplazamiento fuera superior a 150 km.

e) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumuladas al período de vacaciones.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Por el tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica.

h) Un día por cambio de domicilio del trabajador o trabajadora.

i) Un día natural por contraer matrimonio hijos, hermanos y padres, prorrogable por un día más si hubiera desplazamiento superior a 150 kilómetros.

j) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para los trabajadores que se encuentran cursando estudios en un centro oficial.

k) Los trabajadores como "Permiso de Lactancia" previsto en el artículo 37.4 del T.R.E.T. tendrán derecho a la reducción de una hora diaria dividida en dos mitades o si es al inicio o fin de la jornada diaria será una reducción de media hora de su jornada que podrán acumular en un crédito horario a utilizar durante los nueve primeros meses del recién nacido.

Para la acumulación se computarán a razón de una hora de lactancia por cada día efectivo de trabajo hasta los nueve meses del recién nacido, pudiendo disfrutarse estas horas acumuladas por jornadas completas o de forma parcial. En el supuesto de acumulación por jornadas completas, el número de días a disfrutar en ningún caso será inferior a doce laborables.

Respecto a este apartado habrá de tenerse en cuenta lo preceptuado en la Ley 3/ 2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

l) Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descritos, los trabajadores con personas disminuidos físicos o psíquicos a su cargo o con menores hasta 12 años de edad tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de al menos un octavo y hasta un 50% de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual, o anual, por periodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos 1 mes de antelación, siempre que no se dedique a cualquier otra actividad.

ll) Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa justificación documental correspondiente tendrá derecho a un permiso retribuido por un tiempo máximo de dos horas para acudir a consulta médica de los menores a que se refiere el párrafo anterior. En el caso de que la prestación de servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el periodo de tiempo en el que se produzca la consulta médica.

m) Licencia retribuida de cinco horas al año para acudir a consulta médica con los familiares hasta el primer grado de consanguinidad que no puedan acudir solos. Para poder disfrutar de esta licencia el trabajador deberá acreditar su personación ante el facultativo correspondiente mediante certificado de asistencia emitido por éste en el que se haga constar la causa y el nombre de la persona a quien el trabajador asistió como acompañante.

n) En los casos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Los permisos enumerados en los apartados b), c) e i) en los casos que procedan se concederán a los trabajadores, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad, incluyendo las parejas de hecho debidamente inscritas en un registro público. El trabajador tendrá derecho también a estas licencias en los casos que se generen en los hijos aportados por la pareja al matrimonio.

o) Por el tiempo necesario para asistir a los cursos de preparación al parto y/o para someterse a técnicas de fecundación asistida.

p) Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.

2.- Licencia sin sueldo.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar licencia sin sueldo que será concedida cuando lo permitan las necesidades productivas u organizativas por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas



sin que haya transcurrido al menos una año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en otras empresas o por cuenta propia. Los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a una nueva licencia sin sueldo por nacimiento de hijos aun cuando no hubiera transcurrido un año de la licencia anterior.

Cualquier trabajador que tenga un hijo (natural o por adopción) menor de ocho años, podrá solicitar, que serán concedida cuando lo permitan las necesidades productivas u organizativas, de una licencia de tres meses para la atención y cuidado del mismo. Esta tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia, y con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos.

El tiempo de licencia, podrá ser distribuido a tiempo parcial, de manera fragmentada o bajo forma de un crédito de tiempo, a conveniencia de la persona beneficiaria del permiso, mediante notificación previa de a quince días antes de la fecha en que desea iniciar el permiso. Por razones de índole empresarial que deberán ser efectivamente acreditadas ante la representación sindical y los organismos de intermediación y resolución de conflictos, si ello fuese necesario, la empresa podrá denegar el permiso o proponer un cambio de fecha para su realización.

### 3.- Excedencias.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el tiempo de duración de esta excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, durante el primer año de excedencia y que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. El trabajador o trabajadora excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con veinte días de antelación al término de la excedencia causando baja en la Empresa de no hacerlo en dicho plazo.

Transcurrido el primer año, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, se computará a efectos de antigüedad.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

### 4.-Protección a la maternidad.

Se estará a lo establecido en la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar actualmente vigente.

El permiso por lactancia a que se hace referencia en el apartado 1 del presente artículo será optativo por el padre/madre en caso de que ambos trabajen.

La mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Las trabajadoras y trabajadores, tendrán derecho a los necesarios períodos de ausencia al trabajo, y estos serán concedidos de forma remunerada, cuando decidan someterse a técnicas de fertilización legalmente autorizadas, aportando justificante médico de la ausencia.

En caso de embarazo, para someterse a las técnicas de presencia sanitaria de la Seguridad Social.

Las trabajadoras en estado gestante no podrán realizar trabajos nocturnos cuando existan diversos turnos de trabajo. Los trabajadores con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido

Se proveerá a las mujeres gestantes de ropa de trabajo adecuada a su estado.

5.- Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y guarda con fines de adopción.

#### A) Maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso parte que reste del periodo de suspensión computado desde la fecha del parto sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por



maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizado las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

B) Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento y guarda con fines de adopción, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 28 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

En cualquier caso se estará a la legislación vigente en cada momento.

C) Adopción, acogimiento y guarda con fines de adopción.

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

6.- Permiso para cuidado de menores afectados por cáncer u otras enfermedades graves.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. El trabajador o trabajadora de mutuo acuerdo con la Empresa podrá sustituir este derecho por una acumulación en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

## 28. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria y semanal establecida en los calendarios laborales. Consecuentemente con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias es decidido propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la Empresa y su aceptación con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con las siguientes limitaciones: 1 hora diaria, 5 a la semana, 15 al mes y 80 al año, que en ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso a razón de 1,75 horas de descanso y por cada hora extraordinaria que se realice dentro de los cuatro meses siguientes a su realización de común acuerdo por empresa y trabajador interesado.

Las horas extraordinarias se comunicaran antes de su realización al Comité de Empresa o Delegados de Personal. Por las empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de los representantes de los trabajadores y de la autoridad laboral.

## Capítulo VI. Retribuciones

### 29. Definición

Todas las retribuciones que se fijan en este convenio a percibir por el personal afectado por el mismo, quedaran encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se describen en este capítulo.

### 30. Salario base

Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel según se especifica en el anexo I de este convenio.

### 31. Complementos personales

Antigüedad.- Los trabajadores disfrutarán de aumentos periódicos sobre su Salario de conformidad con la siguiente escala.

A los 5 años: 10%



A los 10 años: 20%

A los 14 años: 30%

A los 18 años: 40%

A los 22 años: 50%

A los 25 años: 60%

Plus de actividad.- Se establece un Plus de Actividad para todos los trabajadores afectados por este convenio en la cuantía que se fija en el Anexo I del mismo.

Personal de campaña.- Los trabajadores de campaña percibirán el salario y pluses de la tabla adjunta que, según su categoría, le corresponda con un incremento de un 25% en el salario base. A estos trabajadores les serán aplicados todos los beneficios de este convenio.

### 32. Complementos de puesto de trabajo

Nocturnidad.- Los trabajadores cuya jornada de trabajo esté comprendida entre las 22:00 y las 6:00 horas (salvo que se haya establecido un salario superior de, al menos un 34% sobre el salario convenio, atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza), recibirán en concepto de plus de nocturnidad el 34% del salario base.

Tóxicos, penoso, peligrosos.- Será objetivo permanente de las empresas en colaboración con los Delegados de prevención de cada centro de trabajo la mejora de las instalaciones y procedimientos para hacer desaparecer las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad de los puestos de trabajo que las tuvieran. En las industrias afectadas por este convenio se consideraran penosos, tóxicos y peligrosos los de limpieza de las calderas de vapor y las galerías de las propias calderas, así como en las instalaciones de frío donde haya que trabajar a temperaturas inferiores a 2 grados centígrados, así como cualquier otro trabajo que estime como penoso la autoridad laboral. El citado plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad se percibirá por el tiempo que preste su trabajo siempre que el número de horas no llegue a 4, y por la totalidad de la jornada cuando el tiempo de trabajo sea igual o exceda de 4 horas. Se determina el importe del plus en la cuantía del 25% sobre el salario base.

Domingos y festivos.- Se percibirá por los trabajadores que realicen su trabajo en sistema de turnos rotativos y este comprenda algún domingo o festivo un plus consistente en el 40% de su salario base por cada domingo o festivo trabajado. Durante cada mes los trabajadores disfrutarán cuando menos de dos domingos de descanso, siempre que sea posible.

Dietas.- Cuando los trabajadores, por necesidad de sus empresas, deban trasladarse a localidades distintas de las de su residencia, percibirán las siguientes cantidades:

-16,21 euros por media dieta. 31,00 euros por dieta.

-61,50 euros por dietas con necesidad de pernoctar.

\_Quebranto de moneda.- En concepto de quebranto de moneda los trabajadores que habitualmente realicen labores de caja y cobro percibirán la cantidad de 66,67 euros.

### 33. Complemento de calidad o cantidad

Salario incentivado.- La realización de los trabajos podrá concertarse, de mutuo acuerdo, en régimen de remuneración con incentivo. Para el cálculo de la retribución del trabajador en estos casos, se tendrá en cuenta el tiempo que ha de invertir en cada operación con arreglo al rendimiento y al importe de los salarios mínimos, estimándose que, en cada tarea, el trabajador deberá obtener un aumento sobre el salario mínimo de este convenio no inferior al 25%.

Horas extraordinarias.- En aquellos casos en los que excepcionalmente las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso se abonarán con un recargo del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria. Para el cálculo de las horas extraordinarias se aplicará la siguiente fórmula:

$$[(\text{Salario Base} + \text{antigüedad} + \text{Plus de actividad}) \times 15] / \text{Jornada real vigente.}$$

### 34. Complementos de vencimiento superior al mes

Vacaciones.- Se abonarán por los importes que correspondan para cada categoría o grupo a razón de 30 días de salario base más complemento de antigüedad más plus de actividad, más cualquier otro concepto que corresponda según la legislación laboral vigente.

Gratificaciones extraordinarias.- El personal comprendido en este convenio percibirá en julio y Navidad, sendas gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de 30 días de retribución calculado a razón de 30 días de salario base más complemento de antigüedad más plus de actividad. Las fechas tope para hacer efectivas las pagas extraordinarias, serán el día 5 de Julio para la paga extraordinaria de julio y el día 20 de diciembre para la paga extraordinaria de diciembre. El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde 1 de enero al 30 de junio, por lo que respecto a la de Julio, y el 1 de julio al 31 de diciembre, en lo que se refiere a la de Navidad. Al personal de situación de I.T. se le considerará este tiempo como de permanencia a efectos de la percepción de estas gratificaciones.

Gratificaciones especiales.- Las empresas abonarán una gratificación especial a todo su personal consistente en treinta días de salario base y plus de actividad más la antigüedad que en cada caso corresponda. Dicha cantidad se hará efectiva el día 10 de septiembre de cada año. Al personal que cese o ingrese en el transcurso del año se le abonará este complemento por el tiempo de servicio. Al personal



de situación de I.T. se le considerará este tiempo como de permanencia a efectos de la percepción de estas gratificaciones.

### 35. Complemento por enfermedad y/o accidente

En caso de enfermedad o accidente se abonará el 100% del salario real (incluidos todos los conceptos salariales recogidos en nómina) a partir del primer día.

### 36. Otras percepciones

Premio a la jubilación. A todo trabajador que se jubile se le abonará una gratificación equivalente al salario real de tres mensualidades (salario base más plus de actividad más antigüedad).

Jubilación anticipada. A todo trabajador que decidiese jubilarse con anterioridad a los 65 años, percibirá las gratificaciones que a continuación se especifican.

-65 años de edad, 3 mensualidades.

-64 años de edad, 5 mensualidades.

-63 años de edad, 6 mensualidades.

El trabajador estará obligado a poner en conocimiento de la dirección de la empresa su intención de jubilarse con tres meses de antelación. En las empresas con menos de 10 trabajadores sólo podrá acogerse a este derecho un trabajador por año. En las empresas de más de diez trabajadores podrán acogerse a este derecho, por año, un número de trabajadores que no supere el 10% de la plantilla.

Seguro de accidentes.- Durante la vigencia del presente convenio las empresas suscribirán con carácter obligatorio un seguro de accidentes para todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo, que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente por accidente de trabajo, por la cuantía de 24.600,00 euros. Esta cuantía no será revisable.

### 37. Incremento salarial

Año 2018.- Para el año 2018 todos los conceptos retributivos se incrementarán en un 1,2% sobre las tablas salariales del 2017.

Año 2019.- Para el año 2019 todos los conceptos retributivos se incrementarán en un 1,3% sobre las tablas salariales del 2018.

### 38. Revisión salarial

Año 2018.- No operará revisión salarial para el año 2018.

Año 2019.- No operará revisión salarial para el año 2019.

### 39. Formas de pago

El pago del salario se efectuará en efectivo, por cheque nominativo o transferencia bancaria por periodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre observada en cada empresa. La Empresa queda obligada, al verificar las pagas periódicas, a entregar a los trabajadores el recibo de salario oficial o autorizado. Los trabajadores podrán solicitar un anticipo quincenal el cual se percibirá antes del día 15 de cada mes, a cuenta de los salarios devengados. Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores. Los trabajadores que estén en incapacidad temporal con una duración superior a un mes, podrán solicitar que los devengos les sean realizados por transferencia bancaria.

### 40. Cláusula de descuelgue

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

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios,



entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4. ET. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este acuerdo las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1.º Presentarán ante la Comisión Paritaria y los representantes de los trabajadores la solicitud de tratamiento salarial diferenciado (descuelgue) dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación del convenio colectivo en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

2.º A dicha solicitud se acompañará la siguiente documentación:

a) Memoria explicativa de las causas económicas motivadoras de la solicitud y en la que deberá expresarse el porcentaje de revisión salarial diferenciado objeto de la petición.

b) Balance y cuenta de resultado de los dos últimos ejercicios económicos y del corriente, así como de las previsiones económicas para el mismo.

Presentada la solicitud con la preceptiva documentación, la comisión Paritaria determinará en un plazo no superior a treinta días la procedencia o improcedencia de la misma, así como el porcentaje de la revisión salarial que resulte aplicable. En la misma resolución la Comisión Paritaria determinará el calendario de plazos en que la empresa deberá eliminar las diferencias salariales nacidas de la inaplicación del régimen retributivo establecido en el presente convenio colectivo y que en ningún caso será superior a dos años. En el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiere acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud o del porcentaje de revisión a aplicar, la misma, someterá su discrepancia a los servicios de mediación y arbitraje previsto en el ASEC- Castilla-La Mancha.

## Capítulo VII. Régimen disciplinario

### 41. Principios de ordenación

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la norma convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3.- Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5.- La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

### 42. Graduación de las faltas

1.- Se consideran como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.



c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del materia que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo

2.- Se consideran como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo. e) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a la órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en lo útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo .

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.- Se consideran como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, de lealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañero o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo .

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual y por razón de sexo.

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento verbal o físico que atente contra la libertad sexual del trabajador/a y acoso por razón de sexo aquel comportamiento realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.



n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

#### 43. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta un período de hasta un año y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

#### 44. Sobre infracciones y sanciones de orden social

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en la materia.

### Capítulo VIII. Salud laboral y seguridad social

#### 45. Principios generales

La Ley 31/1995, de 10 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios y trabajadores y las competencias que en esta materia tienen los delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud. A tal fin, se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio convenio colectivo. Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión Mixta determine. Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de Trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

#### 46. Derechos de los trabajadores en materia de salud laboral

a) Derecho a la protección frente a los riesgos. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Ese deber genérico del empresario se concreta en las empresas, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los trabajadores.

b) Evaluación de riesgos y acción preventiva. La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el empresario realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

c) Equipos de trabajo y medios de protección. El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. Como norma general, en todo centro de trabajo y especialmente los que se encuentren a más de dos kilómetros de la población, existirá un botiquín con material preciso para curas de urgencia o que por su escasa importancia no requiera intervención facultativa.

d) Derecho de información. El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban las informaciones necesarias en relación con: Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función. Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos. Las medidas de emergencia y evacuación. Riesgos graves e inminentes.

De producirse este supuesto el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

e) Derecho a la formación. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario. Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

f) Consulta y participación de los trabajadores. Los trabajadores tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con 6 ó más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.



g) Delegados de prevención. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias son las siguientes: Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Ser consultados por el empresario con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los trabajadores, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

Sus facultades son las siguientes:

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para: Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos. Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los trabajadores e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los trabajadores durante la jornada. Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al empresario. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada. Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

h) Ropa de trabajo. Las empresas afectadas por este convenio, proveerán a los trabajadores de al menos dos equipos de trabajo al año, reponiéndose en caso de deterioro. En aquellas que por circunstancias especiales de producción, se requieran más prendas, se arbitrarán los medios adecuados para ello. La calidad y confección de las mismas, deberá ser adecuada a la utilización y duración para las que están destinadas. En lo referente a ropa de trabajo y equipos especiales de prescripción por criterios de seguridad e higiene en el trabajo, se entenderá el equipamiento del/la trabajador sin limitación de su duración. Las empresas cumplirán fielmente todo lo relativo a obligaciones de entrega de prendas de trabajo que aparezcan determinadas en la Evaluación de Riesgos Laborales.

i) Ley de prevención de riesgos laborales. En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo. En especial se prestará especial atención a la protección de la maternidad prevista en el artículo 26 de dicha Ley.

#### **47. Deberes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos**

Corresponde a cada trabajador velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores deberán, en particular: Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad. Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de este. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente. Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar más condiciones de trabajo seguras. El incumplimiento por los trabajadores de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **48. Reconocimiento médico anual**

Se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores, respetando en todo caso la intimidad del trabajador y la confidencialidad de los datos. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a realizar los trámites necesarios para que a través de las mutuas patronales, incluidos o independientemente en el ámbito de los reconocimientos médicos generales sea realizados reconocimientos ginecológicos a la mujer, una vez al año. Por acuerdo entre empresa y trabajadores se podrá establecer un reconocimiento médico específico.

#### **49. Seguro de accidentes**

La empresa establecerá un seguro individual de accidentes corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte o invalidez permanente. La suma asegurada será la que se establece en el artículo 37.c. del presente convenio para todo su vigencia.

### **Capítulo IX. Derechos de los trabajadores**

#### **50. De los representantes de los trabajadores**

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los comités de empresa o Delegados de personal y a los delegados sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades,



derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

### 51. De los sindicatos

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los trabajadores. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

### 52. De la acción sindical

- 1.- Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:
  - a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
  - b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
  - c) Recibir la información que le remita su sindicato.
- 2.- Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:
  - a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
  - b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
  - c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

### 53. De los cargos sindicales

- 1.º Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o comarcal donde no hubiere el nivel anterior, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:
  - a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
  - b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
  - c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores ya sean reuniones o asambleas con las secciones sindicales, el Comité o los trabajadores, o en reuniones de discusión o negociación con la Dirección de la empresa, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.
- 2.- Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras y comisiones mixtas o paritarias del convenio colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

### 54. De los delegados sindicales

1.- En las empresa o, en su caso, en los centro de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representados, a todos los efectos, por un Delegado sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado sindical.

2.- Funciones de los Delegados sindicales: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

3.- Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.



4.- Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etc., a los comités de Empresa.

5.- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

6.- Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones graves o muy graves que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

7.- En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8.- Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

9.- El Delegado o Delegada sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, solo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

10.- Las empresas darán a conocer a los delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa y Delegados, los TC1 y TC2.

### **55. Comités de empresa o delegados de personal**

1.- Sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y/o delegados de personal las siguientes funciones:

a) Ser informados por la dirección de la empresa:

1.- Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2.- Anualmente, conocer el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad, por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3.- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de las empresas.

4.- En función de la materia de que se trate:

a. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

c. El empresario facilitará al Comité de Empresa o Delegados de Personal el modelo o modelos de contrato de trabas que habitualmente utilice, estando legitimado el comité o delegados para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales o posturas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

2. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

4. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

5. Se reconoce al Comité de Empresa o delegados de Personal capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto o Delegados de Personal, observarán sigilo debido en las materias de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

7. El Comité o Delegados velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.



## 2.- Garantías:

a) ningún miembro del Comité de Empresa o Delgado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el aquel serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador o trabajadora optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas de 20. Se podrá a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas debiendo efectuarse por periodo de tiempo predeterminado.

## 56. Cuota sindical

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en al cuenta corriente que designe el sindicato. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

## 57. Prácticas antisindicales

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que de conformidad con lo dispuesto en los arts. 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que dieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

## 58. De los discapacitados

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451/1983 de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982 de 7 de abril se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes.

## Capítulo X. Vigilancia, mediación e interpretación

### 59. Comisión paritaria

Definición: A tenor de lo previsto en el artículo 85,2 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

Composición: La comisión Paritaria estará integrada por cinco representantes de centrales sindicales firmantes del presentes en el convenio colectivo y cinco representantes de la organización empresarial signataria del mismo quienes designaron entre sí dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales. Durante la vigencia del presente convenio y hasta que fuera sustituido por otro las personas que componen la comisión Paritaria Son:

Por la Asociación de Empresarios del Comercio e Industrias Vinícolas y sus derivados de la provincia de Toledo: Dña. María José Sepúlveda Díaz, D. Luis Rewinad Díaz, D. Eduardo Perea García, y D. Bienvenido Muñoz Crespo.

Asesora: Doña Ruth Corchero.

Por Comisiones Obreras, Unión Sindical Obrera y Unión General de Trabajadores: D. Antonio Jesús Herrero Pérez (CC.OO.), Dña. Laura Ávila Martín (CC.OO.), D. Juan Carlos Aparicio Sepúlveda (CC.OO.), D. Sergio Sequera Tubilla, D. José María Onsurbe Gallardo, D. Juan José Escobar Bustos (U.G.T.), D. Ángel Santiago Ortega (U.G.T.), D. Francisco Javier Salvador Cenamor (U.S.O.) y D. Alfonso Palacios García, (U.S.O.), D. Juan Carlos Martínez Peinado (U.S.O.),

Asesores: D. Vicente Jiménez Sánchez (CC.OO.), Dña. Carmen Colchón Díaz (U.G.T.) D. Sergio de la Fuente de la Puente (UGT) y D. José Antonio de la Fuente (U.S.O.)



Funciones La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones: Interpretación del convenio, Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado. Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 39. Emitir "Informe o dictamen no vinculantes" para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre acunado, afecten a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo. Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado. Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por articulado del presente convenio colectivo. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del convenio.

Sede la comisión.- El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la sede del Servicio de Mediación y Conciliación de Toledo en la calle Dinamarca, número 4, Toledo, y, las partes previa comunicación a la misma, podrán acordar la sustitución de sus representantes en ella.

Procedimiento.- La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los Secretarios, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia. Mediante acuerdo, los Secretarios convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la -fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el Orden del día. Transcurrido el Plazo previsto las partes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el ASEC Castilla-La Mancha.

## **60. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos**

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al "Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha" y sus Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo. Así mismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha, creado a raíz de la firma del acuerdo.

### **Otras disposiciones**

#### **Disposición adicional primera**

Se acuerda que en todos los artículos del presente convenio se haga referencia o contengan disposiciones a su vez incluidas en normas de ámbitos superiores, si fueran derogadas o sufrieran modificación alguna o algunas de estas normas, el artículo al que hagan referencia se deberá adaptar a la nueva normativa. A tal fin se reunirá la Comisión Negociadora en la mayor brevedad posible.

#### **Disposición adicional segunda**

Las multas de circulación que se produzcan conduciendo un vehículo de la Empresa deberán de ser abonadas por esta, siempre que no sean por temeridad del mismo conductor.

#### **Disposición adicional tercera**

A los conductores que, por causas ajenas a la empresa, les fuera retirado el permiso de conducir, ya sea por la autoridad competente o por no reunir las aptitudes requeridas por la Ley vigente, será acoplado en otro trabajo que sea factible. De no ser así, la empresa deberá realizar el correspondiente expediente de regulación temporal de empleo ante la autoridad competente.

#### **Disposición adicional cuarta**

Las empresas afectadas por la aplicación de este convenio colectivo deberán cumplir el siguiente plan de prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

#### **Medidas específicas para prevenir del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo**

El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, a la salud y seguridad y al empleo.

Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo



y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Se recomienda a la empresa la adopción de las medidas contenidas en el Código de conducta Comunitario para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo elaborado en 1992 por la Comisión Europea.

#### **En lo que respecta a la prevención:**

Se recomienda que la empresa elabore una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que los trabajadores tienen derecho a presentar denuncias si aquél se produce.

Así mismo se recomienda que en la declaración de principios se explique con claridad lo que se entiende por comportamiento indebido, el cual, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Además, debería explicarse el procedimiento que ha de seguirse en caso de denuncia o de solicitud de ayuda; asimismo, es conveniente indicar las medidas disciplinarias. La declaración debe incluir el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra represalias. Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada a todos, de manera que sean lo más conscientes posible del problema. Los supervisores explicarán la política de la organización, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información. La puesta en práctica de una formación destinada a ellas es un medio importante de lucha contra el acoso sexual.

#### **Por lo que se refiere a los procedimientos:**

Es preciso elaborar procedimientos claros y precisos que incluyan una orientación práctica sobre cómo abordar este problema. Dicha orientación debería subrayar los derechos del trabajador y los límites dentro de los cuales deben ejercerse.

Es conveniente aconsejar a los trabajadores que primero intenten resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo.

Si la persona continúa con su comportamiento, debería presentarse una denuncia. A tal fin, se recomienda poner en práctica un procedimiento oficial de examen de las denuncias que inspire confianza a los trabajadores y en el que se especifique a quién debe presentarse la denuncia.

Se recomienda asimismo que se nombre a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y ayuda. Tanto la persona que ha presentado la denuncia como la persona objeto de la misma tienen derecho a ser representadas por un sindicato, un amigo o un compañero.

La empresa deberá controlar y revisar el funcionamiento de los procedimientos a fin de comprobar que son eficaces. Las investigaciones deben ser realizadas por personas independientes, con tacto y con el debido respeto tanto de los derechos de la persona que ha presentado la denuncia como de los de la persona objeto de la misma. Las denuncias han de resolverse con rapidez y de forma confidencial, al término de una investigación centrada en los hechos.

Toda infracción de la política de la organización debe considerarse como falta contra la disciplina. Debería haber normas de disciplina que establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo, e indicarse la gama de sanciones. Las represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una denuncia se considerarán como una falta contra la disciplina.

#### **Protocolo de actuación:**

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto se establece un protocolo de actuación como procedimiento interno e informal con las siguientes pautas;

–Se inicia con la denuncia por acoso ante el Jefe inmediatamente superior o ante el Dpto. de Recursos Humanos o la Dirección de la Empresa a elección de la persona agraviada.

–La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representante sindical y dará lugar a la apertura inmediata de expediente informativo por parte de la empresa encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

–En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

–Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán los actuantes absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. El procedimiento debe ser ágil, rápido y otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.



### **Disposición adicional quinta. De igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres**

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas del sector y sus trabajadores, firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de dichas empresas, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

De conformidad con lo establecido en los artículos 45.2 y 46 de la Ley 3 de 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueban las presentes medidas de igualdad.

El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

Las presentes medidas no eximen a las empresas que estén obligadas legalmente (que tengan más de doscientos cincuenta trabajadores) a negociar su Plan de Igualdad.

Según establece el artículo 85.1 de la L.O. 3/2007: "Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de las oportunidades en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido preaviso en el capítulo 3 del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres".

#### **Medidas de igualdad:**

Estas medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres las empresas de este sector.

Para ello se establece una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como OBJETIVOS principales los siguientes:

-Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

-Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.

-Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

-Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores del sector.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

#### **Áreas de actuación. Selección, promoción y desarrollo personal**

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.



En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Formación. Se informará a todo el personal de las opciones de formación que cada empresa oferte.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Por otro lado los trabajadores/as que cursen estudios oficiales de carácter reglado, y siempre que los mismos estén relacionados con el trabajo desempeñado, así como la posible promoción profesional en la empresa, podrán solicitar la adaptación de su horario de trabajo, así los permisos correspondientes para asistir a los exámenes.

Empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, a tenor de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica de igualdad entre hombres y mujeres, las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, que previamente han de negociar con la representación legal de los trabajadores.



Tabla salarial vinos 2018 (incremento 1,2%)

Grupos profesionales	Salario base euros	Plus actividad mes
<i>Técnicos:</i>		
Jefe superior	1.600,60	101,92
Titulado superior	1.443,54	101,92
Titulado medio	1.296,28	101,92
Titulado inferior	1.236,09	101,92
Encargado general	1.140,29	101,92
Encargado de laboratorio	1.140,29	101,92
Ayudante de laboratorio	980,59	101,92
Auxiliar de laboratorio	963,89	101,92
<i>Administrativos:</i>		
Jefe superior	1.286,53	101,92
Jefe de primera	1.222,88	101,92
Jefe de segunda	1.140,29	101,92
Oficial de primera	1.043,75	101,92
Oficial de segunda	980,59	101,92
Auxiliar	963,89	101,92
<i>Comerciales:</i>		
Jefe superior	1.286,53	101,92
Jefe de ventas	1.251,38	101,92
Inspector de ventas	1.043,75	101,92
Corredor de plaza	1.103,79	101,92
Viajante	1.043,75	101,92
<i>Subalternos:</i>		
Conserje	1002,74	101,92
Subalterno de primera	989,81	101,92
Subalterno de segunda	976,35	101,92
Auxiliar subalterno	963,89	101,92
Botones o recadero	735,90	101,92
Personal de limpieza	963,89	101,92
<i>Obreros:</i>		
Capataz de bodega o fábrica	35,78	3,40
Encargado de sección o cuadrilla	34,41	3,40
Oficial de primera	33,61	3,40
Oficial de segunda	33,43	3,40
Oficial de tercera	32,98	3,40
Peón especialista	32,73	3,40
Peón	32,00	3,40
En formación primer año	28,82	3,40
En formación segundo año	32,00	3,40



Tabla salarial vinos 2019 (Incremento 1,3%)

Grupos profesionales	Salario base euros	Plus actividad mes
<i>Técnicos:</i>		
Jefe superior	1.621,41	103,24
Titulado superior	1.462,30	103,24
Titulado medio	1.313,13	103,24
Titulado inferior	1.252,16	103,24
Encargado general	1.155,12	103,24
Encargado de laboratorio	1.155,12	103,24
Ayudante de laboratorio	993,34	103,24
Auxiliar de laboratorio	976,42	103,24
<i>Administrativos:</i>		
Jefe superior	1.303,25	103,24
Jefe de primera	1.238,78	103,24
Jefe de segunda	1.155,12	103,24
Oficial de primera	1.057,32	103,24
Oficial de segunda	993,54	103,24
Auxiliar	976,42	103,24
<i>Comerciales:</i>		
Jefe superior	1.286,53	103,24
Jefe de ventas	1.267,65	103,24
Inspector de ventas	1.057,32	103,24
Corredor de plaza	1.118,14	103,24
Viajante	1.057,32	103,24
<i>Subalternos:</i>		
Conserje	1015,78	103,24
Subalterno de primera	1002,67	103,24
Subalterno de segunda	989,04	103,24
Auxiliar subalterno	976,42	103,24
Botones o recadero	722,58	103,24
Personal de limpieza	976,42	103,24
<i>Obreros:</i>		
Capataz de bodega o fábrica	36,25	3,40
Encargado de sección o cuadrilla	34,86	3,40
Oficial de primera	34,05	3,40
Oficial de segunda	33,86	3,40
Oficial de tercera	33,41	3,40
Peón especialista	33,15	3,40
Peón	32,42	3,40
En formación primer año	29,20	3,40
En formación segundo año	32,42	3,40

N.ºI.-3213