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 competa.

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 18 centímetros: 1,56 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

Delegación Provincial de Toledo

Visto el texto del "CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO 2025", con nº de convenio colectivo 45000245011981, suscrito por la parte empresarial por cuatro representantes de Asociación de Empresarios del Comercio e Industrias Vinícolas y sus Derivados, y por la parte social por el comité de empresa de la misma, presentado ante este organismo definitivamente el día 1 de julio de 2025, y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 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; artículo 9 del Decreto 103/2023, de 25 de julio ("DOCM" del 28 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 Decreto 99/2013, de 28 de noviembre ("DOCM" del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo), esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1º. 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.

2º. Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Toledo, 24 de julio de 2025.–El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

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 personas trabajadoras, 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 personas trabajadoras dedicadas a las siguientes actividades de las industrias vinícolas, alcoholeras, 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;

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

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 personas trabajadoras asalariados que no sean socios cooperadores. Así mismo 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/a 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 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025. 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. Así mismo 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, 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 art. 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.

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

9. Rendimientos

Por acuerdo entre los representantes de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 contendidas 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 las personas trabajadoras.

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 las personas trabajadoras 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

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

No cualificados	–Cuando el contrato temporal tenga una duración de tres meses o menos el período de prueba será de 15 días. –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. –Los contratos de duración superior a seis meses y en contratos indefinidos el período de prueba será de 1 mes.

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 de formación en alternancia. Se estará a lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto delos Trabajadores.

c) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Contrato de trabajo de duración determinada. Se estará a los dispuesto en el artículo 15. del Estatuto de los Trabajadores. Cuando el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato podrá tener una duración de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

e) Contrato fijo discontinuo. Es el trabajador o trabajadora contratad 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 las personas trabajadoras a quienes corresponde la selección en base al citado escalafón, levantando la correspondiente acta.

El llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas 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 las personas trabajadoras fijos-discontinuos sobre los eventuales. Al ir finalizando la campaña, las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán los mismos derechos que los fijos y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual.

Las retribuciones de las personas trabajadoras fijos-discontinuos serán las mismas que las de las personas trabajadoras fijas.

13. Pase de eventuales a fijos discontinuos

Las personas trabajadoras 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.

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

14. Empresas de trabajo temporal

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal se regularán conforme a la legislación vigente. Las empresas darán a conocer a los representantes de las personas trabajadoras tanto las previsiones de utilización de E.T.T. como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales afectados en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellas puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de las personas trabajadoras de las E.T.T, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de las personas trabajadoras 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: Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la empresa con al menos 15 días de preaviso. En caso de incumplimiento del preaviso establecido, le será descontado al trabajador/a 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 o trabajadora 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 todas las personas trabajadoras.

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 las personas trabajadoras, 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 Y 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/as comprende las categorías siguientes:

1. ° Jefe/a superior.
2. ° Técnicos/as Titulado/as/as.

a) Con título de grado superior.
b) Con título de grado medio.

3. ° Técnicos/as no titulado/as/as.

a) Jefe/a de mantenimiento.
b) Encargado/a general de bodegas y fábricas.
c) Encargado/a de Laboratorio.
d) Ayudante de Laboratorio.
e) Auxiliar de Laboratorio.

2. El grupo de administrativos comprende las categorías siguientes:

a) Jefe/a superior.
b) Jefe/a de primera.
c) Jefe/a de segunda.
d) Oficial de Primera.
e) Oficial de segunda.
f) Auxiliar.

3. El grupo de comerciales comprende las categorías siguientes:

a) Jefe/a comercial.
b) Comercial.

4. El grupo de Subalternos/as comprende las categorías siguientes:

a) Subalterno/a.
b) Personal de limpieza.

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

5. El grupo de obreros/as comprende las personas trabajadoras 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. ° Profesionales o de oficio:
a) Capataz de bodega o fábrica.
b) Encargado/a de sección o cuadrilla.
c) Oficial de primera.
d) Oficial de segunda.
e) Oficial de Tercera.
2. ° Oficios auxiliares:
a) Oficial de primera.
b) Oficial de segunda.
3. ° Peones especializados.

Definiciones.

1. Los técnicos/as son aquellos empleados/as 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.° Jefe/a superior. Es el que en un centro industrial con más de trescientas personas trabajadoras 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. Así mismo 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.° Técnicos/as titulado/as. 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/as en razón al grado de dicho título en las siguientes categorías: Con título de grado superior. Los/las que poseyendo un título Universitario superior realicen en la empresa funciones propias de su título. Con título de grado medio. Los/las que poseyendo un título Universitario medio realicen en la empresa funciones propias de su título. Con título de grado inferior. Los/las que poseyendo un título expedido por centros docentes especializados realizan en la empresa funciones propias de su título.

3.° Técnicos no titulado/as. Comprende a quienes sin título profesional se dedican a funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado/a. Tendrán esta consideración las siguientes personas trabajadoras: Encargado/a general de bodegas y fábricas y Jefe/a 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 procesos industriales. Encargado de laboratorio. Es el empleado/a 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/as/as 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/a superior. Es el o la que, teniendo a sus órdenes a algún jefe/a 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/a 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/a de primera. Es el empleado/a provisto/a o no de poder que lleva la responsabilidad directa de una oficina o de más de una sección o dependencia, estando encargado/a de imprimirle unidad.

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

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

–Oficial de primera. Es el empleado/a con servicios determinados y que, con iniciativa y plena responsabilidad en su cometido, con o sin otros empleados/as 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/a 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/as/as 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/as 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/a Comercial. Es el empleado/a, 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/a que bajo la condición de exclusividad para una sola empresa, y siguiendo instrucciones de la dirección de la misma o del jefe/a 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 aquellas personas trabajadoras que, sin ser obreros ni empleados/as, desempeñen con carácter permanente funciones específicas de responsabilidad elemental. A esta clase pertenecen las siguientes categorías:

–Subalterno. Personas trabajadoras 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. Las categorías de botones y recadero desaparecen asimilándose en su caso a la categoría de personal de limpieza.

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

5. El grupo de Obreros/as comprende al personal que ejecuta trabajos de orden material y mecánico. Se integran los profesionales de oficio, los profesionales de oficios auxiliares, los peones especializados y los peones.

1. ° 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/as 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 transmitirlas el personal a sus órdenes.

–Encargado/a 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.

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

–Oficial de segunda. Es la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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/as. Se clasifican en:

–Oficial tonelero/a de primera. 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/a de segunda. Quién sin poseer la pericia lograda por el oficial tonelero/a de primera ejecuta los trabajos correspondientes con la suficiente corrección y rendimiento.

Mecánicos/as. Se clasifica en:

–Oficial mecánico/a de primera. Realiza con un total dominio perfección y rendimiento, todos los trabajos propios de un mecánico/a, y por ello conoce, atiende y repara toda la maquinaria del centro industrial.

–Oficial mecánico/a de segunda. Sin poseer la pericia lograda por el oficial de primera, ejecuta los trabajos correspondientes con la suficiente corrección y rendimiento.

Conductores/as. Se clasifican en:

–Oficial primera conductor/a. Es la persona trabajadora que, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exige permiso de conducir C o D.

–Oficial segundo/a conductor/a. Es la persona trabajadora 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, estas personas trabajadoras serán clasificados dentro de la categoría de "encargado/a de sección".

3. ª Peones especializados/as. Se dedican 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/as las personas trabajadoras 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. 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 las personas trabajadoras.

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 las personas trabajadoras en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando estos contribuyan a mejorar la cualificación de las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras 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 Delegados de Personal y los Comités de Empresa conocerán y participaran en el seguimiento de la Formación Profesional en la que participen las personas trabajadoras de su empresa, e informaran las peticiones de permisos individuales para la formación.

18. Adaptación al puesto de trabajo

Si un trabajador o trabajadora quedara con discapacidad 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

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

organización del trabajo o las necesidades productivas lo permitan, sin reducción de cantidad alguna en su remuneración.

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 titulado/as/as universitarios/as, 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 las personas trabajadoras 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 regirá 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 las personas trabajadoras, si los hubiere, los criterios de valoración o baremo para la selección.

b) Todas las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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

Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

21. Movilidad geográfica

Los traslados de personal que requieran cambio de domicilio estarán a lo dispuesto en el art. 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 personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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 este derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las partes convengan.

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Capítulo V. TIEMPO DE TRABAJO

22. Jornada

Las personas trabajadoras afectados por este convenio tendrán durante la vigencia del mismo, una jornada laboral máxima anual de 1.772 horas. Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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 disfrutarán 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 personas trabajadoras, se pacte su ampliación, de lunes a domingo. La distribución irregular pactada se efectuará previo conocimiento de las personas trabajadoras afectados, con un tiempo mínimo de diez días. Por acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, o las personas trabajadoras 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.

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

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 laborales, prorrogables dos días más si hubiera desplazamiento y uno más si el desplazamiento fuera superior a 150 km.

b) Dos días laborales 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) 5 días laborales por accidente, enfermedad grave del cónyuge, hijos y padres, hermanos, abuelos y nietos. En todo caso se considerará 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) Quince días naturales por contraer matrimonio o registro de pareja de hecho, pudiendo ser acumuladas al período de vacaciones.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de las personas trabajadoras.

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

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

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

i) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para las personas trabajadoras que se encuentran cursando estudios en un centro oficial.

j) Las personas trabajadoras como "Permiso de Lactancia" previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores 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 15 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.

k) Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descritos, las personas trabajadoras con personas con discapacidad 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.

l) 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 7 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.

Los permisos enumerados en los apartados b), c) e i) en los casos que procedan se concederán a las personas trabajadoras, 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.

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

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 un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en otras empresas o por cuenta propia. Las personas trabajadoras o personas 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.

Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 cuidado del lactante constituye un derecho individual de cada persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente.

En caso de que ambas personas progenitoras trabajen, podrán ejercer este derecho de forma simultánea o sucesiva, en los términos establecidos legal o convencionalmente. Este derecho no es transferible de una persona a otra.

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

Las trabajadoras y personas trabajadoras, 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. Las personas trabajadoras 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 nacimiento de hijos, adopción, acogimiento y guarda con fines de adopción.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Adopción, acogimiento y guarda con fines de adopción.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

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 cumpla los 23 años, siempre que se mantenga la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

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 comunicarán 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 las personas trabajadoras 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 III de este convenio.

31. Complementos personales

Antigüedad. Las personas trabajadoras 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 todas las personas trabajadoras afectados por este convenio en la cuantía que se fija en el Anexo III del mismo.

Personal de campaña. Las personas trabajadoras 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 estas personas trabajadoras les serán aplicados todos los beneficios de este Convenio.

32. Complementos de puesto de trabajo

Nocturnidad. Las personas trabajadoras 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 tuvieren. En las industrias afectadas por este convenio se considerarán 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,

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras disfrutarán cuando menos de dos domingos de descanso, siempre que sea posible.

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

–16,95 euros por media dieta.

–32,41 euros por dieta.

–64,29 euros por dietas con necesidad de pernoctar.

Quebranto de moneda. En concepto de quebranto de moneda las personas trabajadoras que habitualmente realicen labores de caja y cobro percibirán la cantidad de 69,70 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 abonaran con un recargo del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria. Para el cálculo de las horas extraordinarias se aplicará la siguiente fórmula:

[(Salario Base + antigüedad + Plus de actividad) x 15] / 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 percibiría 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 activad. Las fechas topes 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 y mientras esté en vigor la relación laboral.

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 se jubile con anterioridad a su edad ordinaria, percibirá las gratificaciones que a continuación se especifican.

–65, o más 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 personas trabajadoras sólo podrá acogerse a este derecho un trabajador por año. En las empresas de más de diez personas trabajadoras podrán acogerse a este derecho, por año, un número de personas trabajadoras que no supere el 10% de la plantilla.

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Seguro de accidentes. Durante la vigencia del presente convenio las empresas suscribirán con carácter obligatorio un seguro de accidentes para todas las personas trabajadoras afectados por este convenio colectivo, que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente por accidente de trabajo o enfermedad profesional, por la cuantía de 30.000,00 euros. Esta cuantía no será revisable.

37. Incremento salarial

Para el año 2025 se incrementarán las tablas salariales del 2024 en un 3% a partir de enero de 2025.

38. Cláusula de revisión salarial.

En el supuesto de que el IPC estatal del año 2025 supere el 3% se procederá a una revisión de las tablas salariales del año 2025 con un incremento adicional equivalente al exceso del 3%, con un tope máximo del 1% adicional.

Esta revisión, si procede, se aplicará en enero de 2026 en sus tablas provisionales.

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 obligaba, al verificar las pagas periódicas, a entregar a las personas trabajadoras el recibo de salario oficial o autorizado. Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras 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 concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras 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 no aplicar 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 las personas trabajadoras 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

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

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.° Presentarán ante la Comisión Paritaria y los representantes de las personas trabajadoras 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.° 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. REGIMEN 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 normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, si los hubiere.

42. Graduación de las faltas

1. Se consideran como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o 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 acreditase 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 material 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 l 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

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

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 anormalidades 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 par a 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 justifica 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.

Código de verificación: **2025.00003782**
Puede realizar la verificación del documento en **https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Capítulo VIII. SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

45. Principios generales

La Ley 31/1995 de 8 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 personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras en materia de salud laboral

a) Derecho a la protección frente a los riesgos. Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

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 las personas trabajadoras.

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 losas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras reciban las informaciones necesarias en relación con: Riesgos que afectan al conjunto de personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

g) Delegados de prevención. Los delegados de prevención son los representantes de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

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 las personas trabajadoras 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 todas las personas trabajadoras, 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/a 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 personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 36 del presente convenio para toda su vigencia.

Capítulo IX. DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

50. De los representantes de las personas trabajadoras

Se entenderá por representantes de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de las personas trabajadoras. 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,

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

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. Las personas trabajadoras afiliadas 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 las personas trabajadoras en general, las 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 las personas trabajadoras.

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 personas trabajadoras.

53. De los cargos sindicales

1. 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 las personas trabajadoras ya sean reuniones o asambleas con las secciones sindicales, el Comité o las personas trabajadoras, 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 empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 personas trabajadoras, cualquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afilados 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 las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

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 RLC (Relación de Liquidación de Cotizaciones) y el RNT (Relación Nominal de Trabajadores).

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 delegaos 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador o trabajadora optase por ésta

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

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

b) No podrán ser discriminad 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 las personas trabajadoras con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la 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 artículos 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 las personas con discapacidad, 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 85,3 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 5 representantes de centrales sindicales firmantes del presente en el convenio colectivo y 5 representantes de la organización empresarial signataria del mismo quienes designaron entre si 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 convenio colectivo de Industrias Vinícolas y sus derivados de la Provincia de Toledo:

Dña. María José Sepúlveda Díaz.
D. Antonio José Huertas Alberca.
D. Luis Rawinad Díaz.
Dña. Cristina Martín de Bernardo.
Asesora: Dña. María Luisa Nevado Maestre.
Por Comisiones Obreras, Unión Sindical Obrera y Unión General de Trabajadores:
D. Juan Carlos Martínez Peinado (CCOO)
Dña. Piedad Gallardo Machado (UGT).
Asesores:
D. Roberto González Serrano (CCOO).
D. Francisco Javier Mota Plaza (UGT).
D. Juan José Bazán Coronas (USO).

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 art. 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.

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

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 personas trabajadoras 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.

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 las personas trabajadoras, firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las condiciones de trabajo del personal 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 cincuenta personas trabajadoras) a negociar su Plan de Igualdad.

Según establece el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores "Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de las oportunidades

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto 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 las personas trabajadoras 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 de 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, las personas trabajadoras/as que cursen estudios oficiales de carácter reglado, y siempre que los mismos esté 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 cincuenta personas trabajadoras. A tenor de lo establecido en el art. 46 de la Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres, las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, que previamente han de negociar con la representación legal de las personas trabajadoras.

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

ANEXO I

PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

Para aquellas empresas que no dispongan de su propio protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, les será de aplicación el siguiente:

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso erradicar cualquier conducta contraria a la diversidad e inclusión en el entorno laboral, todo ello en aplicación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral y a la igualdad de trato, que se encuentra amparado en los artículos 10, 14,15 y 18 de la Constitución Española y en los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, respecto al derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras.

Para aquellas empresas que no tuvieran el referido protocolo, se aplicará lo establecido en el ANEXO II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, con las siguientes especialidades:

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

–Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

–Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

–Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

–Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodean a la persona agredida.

–Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

–Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

–Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación:

–Se creará en el seno de las empresas afectadas por este convenio colectivo una Comisión de actuación para la instrucción y seguimiento de los casos de acoso y violencia contra el colectivo LGTBI identidad o expresión de género o características sexuales formada por el número de personas que determine cada empresa según sus características y necesidades.

Estas personas deberán tener una formación específica. No se generará ningún complemento retributivo por formar parte de esta Comisión.

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

La denuncia podrá presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia por la comisión creada al efecto, si de inicio se constata la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, en caso de no poder ser separadas por la situación laboral o cualquier otra causa que lo impida, las empresas podrán suspender de empleo a la persona supuestamente acosadora mientras se resuelva el procedimiento.

La Comisión de actuación en casos de acoso tratará cada caso de manera individualizada.

En el plazo máximo de 30 días hábiles desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

I) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

II) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima, en su caso, se podrá trasladar a la autoridad competente o al Ministerio Fiscal que se adopten las medidas que sean necesarias.

Si la Comisión Instructora dirime la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, la posible sanción que, en su caso, imponga la empresa se vinculará directamente al expediente de la persona sancionada.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

ANEXO II

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El presente protocolo tiene por objeto establecer los criterios y procedimientos dirigidos a prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de acoso en el ámbito laboral, sexual o por razón de sexo, así como garantizar la protección integral de las personas afectadas en el sector vinícola de la provincia de Toledo.

El protocolo se configura como una herramienta de prevención y actuación ante conductas que vulneren la dignidad, la integridad o la igualdad de las personas trabajadoras, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Española, la Ley Orgánica 3/2007, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa nacional y europea aplicable.

Este protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras del sector vinícola en la provincia de Toledo, cualquiera que sea la modalidad contractual que mantengan con la empresa (fija, eventual, temporal, por ETT o de empresas auxiliares) y con independencia del lugar físico en el que presten sus servicios.

Asimismo, será aplicable a todas las personas que mantengan una relación profesional con la organización, ya sea como personal en prácticas, voluntariado o colaborador externo.

Principios rectores

Las actuaciones previstas en este protocolo se regirán por los siguientes principios:

a) Tolerancia cero frente a cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

b) Respeto absoluto a la confidencialidad del proceso y protección de la intimidad de todas las partes implicadas.

c) Prohibición expresa de represalias contra quienes denuncien o colaboren en el proceso.

d) Igualdad y no discriminación, de acuerdo con la normativa vigente.

e) Rapidez, eficacia y proporcionalidad en la respuesta ante los hechos denunciados.

f) Presunción de inocencia y derecho de defensa de la persona denunciada.

g) Intervención de oficio: La empresa podrá activar el protocolo sin denuncia formal previa cuando tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir acoso, a través de testigos, observaciones o comunicaciones indirectas.

A efectos del presente protocolo, se entiende por:

a) Acoso laboral o psicológico: situación de violencia psicológica reiterada, hostil o humillante, prolongada en el tiempo, que tenga por objeto menoscabar la dignidad o salud de una persona trabajadora.

Código de verificación: 2025.00003782
Puede realizar la verificación del documento en https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

b) Acoso sexual: cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual no deseado, que tenga como objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento discriminatorio basado en el sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, que tenga como fin o efecto menoscabar la dignidad, el trato igualitario o la integridad de la persona.

d) Discriminación por embarazo o maternidad: toda forma de trato desfavorable hacia una trabajadora relacionada con su estado de embarazo, maternidad, lactancia o permisos relacionados.

Sujetos intervinientes

A los efectos de este protocolo, se consideran partes intervinientes: la persona denunciante; la persona denunciada; la comisión instructora ad hoc; el personal técnico especializado, si lo hubiera; y la representación legal de los trabajadores, en caso de que sea requerida. Asimismo, los testigos que participen tendrán garantizados sus derechos a la confidencialidad y a la protección frente a represalias.

Prevención y sensibilización

Las empresas del sector deberán adoptar medidas preventivas activas, que incluyan acciones de información, sensibilización y formación en materia de prevención del acoso y promoción de la igualdad.

La plantilla deberá recibir copia o acceso al protocolo desde el inicio de la relación laboral, y se garantizará su difusión periódica por canales internos, asegurando su comprensión por todo el personal.

Se promoverán campañas de sensibilización sobre igualdad de trato, lenguaje inclusivo, respeto a la diversidad, conciliación y prevención de riesgos psicosociales con perspectiva de género.

Procedimiento de actuación

1. Fase inicial: Ante una situación presuntamente constitutiva de acoso, la persona afectada podrá comunicar verbal o formalmente los hechos ante su superior jerárquico, el departamento de recursos humanos, o la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Valoración preliminar: Si se aprecian indicios razonables, se activará el procedimiento formal mediante la apertura de un expediente, en un plazo máximo de diez días hábiles desde la denuncia.

3. Comisión instructora: Se constituirá una comisión ad hoc (CITSA) integrada de forma paritaria por representantes empresariales y de los trabajadores/as, así como personal técnico o externo especializado, que investigará los hechos, recabará pruebas y entrevistas, respetando el principio de confidencialidad. Los testigos que intervengan en el procedimiento tendrán garantizada la confidencialidad y no podrán ser objeto de represalias por su colaboración.

4. Resolución: En un plazo máximo de quince días hábiles desde la constitución de la comisión, se emitirá informe con las conclusiones y, en su caso, propuesta de sanción o medidas correctoras. Si se aprecian indicios de delito, se dará traslado a la Fiscalía.

5. Medidas: Podrán acordarse medidas cautelares inmediatas para proteger a la persona denunciante durante la tramitación del procedimiento. Asimismo, se garantizará su acompañamiento, apoyo psicológico y protección frente a represalias. Las medidas cautelares podrán incluir el cambio temporal de puesto, turno u horario, o la separación de espacios entre las partes, sin que ello suponga perjuicio para la persona denunciante.

Régimen sancionador y seguimiento

La empresa aplicará el régimen sancionador previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo vigente, en función de la gravedad de la falta cometida, pudiendo imponerse sanciones que incluyan amonestación, suspensión de empleo y sueldo, traslado, o despido disciplinario.

La dirección será responsable del seguimiento y verificación de las medidas adoptadas, así como de garantizar la plena reincorporación de la persona afectada, en condiciones de normalidad y sin discriminación.

Código de verificación: **2025.00003782**
Puede realizar la verificación del documento en **https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Anexo III

TABLA SALARIAL 2025 (Incremento 3%)

Grupos profesionales	Salario bruto euros	Plus de actividad mes
Jefe/a Superior	1.807,33	115,08
Titulado/a Superior	1.629,98	115,08
Titulado/a Medio	1.463,69	115,08
Titulado/a Inferior	1.395,74	115,08
Encargado/a General	1.287,57	115,08
Encargado/a de Laboratorio	1.287,57	115,08
Ayudante de Laboratorio	1.107,25	115,08
Auxiliar de Laboratorio	1.088,38	115,08
Administrativos:		
Jefe/a Superior	1.452,69	115,08
Jefe/a de Primera	1.380,83	115,08
Jefe/a de Segunda	1.287,57	115,08
Oficial de Primera	1.178,56	115,08
Oficial de Segunda	1.107,47	115,08
Auxiliar	1.088,38	115,08
Comerciales:		
Jefe/a Superior	1.434,05	115,08
Jefe/a de Ventas	1.413,01	115,08
Inspector/a de Ventas	1.178,56	115,08
Corredor/a de Plaza	1.246,34	115,08
Viajante	1.178,56	115,08
Subalternos:		
Conserje	1.132,26	115,08
Subalterno/a de Primera	1.117,63	115,08
Subalterno/a de Segunda	1.102,45	115,08
Auxiliar Subalterno	1.088,38	115,08
Personal de Limpieza	40,41	115,08
Obreros:		
Capataz de Bodega o Fábrica	40,41	3,83
Encargado/a de Sección o Cuadrilla	38,85	3,83
Oficial de Primera	37,95	3,83
Oficial de Segunda	37,74	3,83
Oficial de Tercera	37,23	3,83
Peón especialista	36,96	3,83
Peón	36,13	3,83

N.º I.-3782

Código de verificación: **2025.00003782**
Puede realizar la verificación del documento en **https://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**