

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para el sector de la industria y comercio del vino de Álava**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2021 para el sector de la industria y comercio del vino de Álava. Código convenio número 01000875011981.

**ANTECEDENTES**

El día 9 de marzo de 2021 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial, SEA Empresas Alavesas y la representación social, LAB, UGT y CCOO, en la mesa negociadora, el día 5 de febrero de 2021.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 11 de marzo de 2021

*La Delegada Territorial de Álava*  
**CARMEN DE CELIS CUEVAS**

**Convenio colectivo sectorial de Álava para la industria y comercio del vino 2021**

- Artículo 1º. Ámbito funcional.
- Artículo 2º. Ámbito territorial.
- Artículo 3º. Ámbito personal.
- Artículo 4º. Duración y vigencia.
- Artículo 5º. Absorción y compensación.
- Artículo 6º. Garantías personales.
- Artículo 7º. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 8º. Normas supletorias.
- Artículo 9º. Jornada laboral.
- Artículo 10º. Vacaciones.
- Artículo 11º. Conceptos retributivos.
- Artículo 12º. Salario base.
- Artículo 13º. Plus de antigüedad.
- Artículo 14º. Plus de penosidad.
- Artículo 15º. Plus de nocturnidad.
- Artículo 16º. Plus de asistencia.
- Artículo 17º. Quebranto de moneda.
- Artículo 18º. Horas extraordinarias.
- Artículo 19º. Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 20º. Gratificación de la Virgen de las Viñas.
- Artículo 21º. Dietas.
- Artículo 22º. Incrementos salariales.
- Artículo 23º. Aumento salarial garantizado.
- Artículo 24º. Contratos eventuales.
- Artículo 25º. Periodo de prueba.
- Artículo 26º. Categorías profesionales.
- Artículo 27º. Trabajos de categoría superior.
- Artículo 28º. Cursos de formación profesional.
- Artículo 29º. Licencias y permisos.
- Artículo 30º. Vacaciones por jubilación.
- Artículo 31º. Jubilación anticipada.
- Artículo 32º. Prendas de trabajo.
- Artículo 33º. Permiso de conducir.
- Artículo 34º. Póliza de seguro de accidentes.
- Artículo 35º. Prevención de riesgos laborales.
- Artículo 36º. Vacantes.
- Artículo 37º. Prestación complementaria en accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común.
- Artículo 38º. Comisión paritaria.
- Artículo 39º. Composición de la comisión paritaria.
- Artículo 40º. Procedimiento de inaplicación temporal del convenio.
- Artículo 41º. Garantías sindicales.
- Artículo 42º. Delegados/as de secciones sindicales.
- Artículo 43º. Funciones de comités de empresa o delegados/as de personal.
- Artículo 44º. Participación en las negociaciones de convenios colectivos.
- Artículo 45º. Fomento del euskera.
- Artículo 46º. Personal con capacidad disminuida.
- Artículo 47º. Mujer embarazada.
- Artículo 48º. Detención del trabajador/a.
- Artículo 49º. Empresas de trabajo temporal.
- Artículo 50º. Medidas en desarrollo de la Ley de Igualdad.
- Cláusulas adicionales.
- Anexo I: tablas salariales 2021.
- Anexo II: tablas antigüedad (cuatrienios).
- Anexo III: tablas antigüedad trabajadores en activo 2012-2015.

**Convenio colectivo sectorial de Álava para la industria y comercio del vino 2021****Artículo 1º. Ámbito funcional**

El presente convenio obliga a todas las empresas incluidas en el ámbito territorial del mismo que se dediquen a la industria y comercio de vinos.

**Artículo 2º. Ámbito territorial**

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en el Territorio Histórico de Álava, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término provincial.

**Artículo 3º. Ámbito personal**

Se incluyen dentro del ámbito del presente convenio todo el personal que preste sus servicios por cuenta de alguna de las empresas comprendidas en el mismo, y cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten. Asimismo, se incluyen quienes, sin pertenecer a la plantilla de las empresas en cuestión en el momento de aprobarse el convenio, comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste.

También quedan incluidos en el ámbito personal del presente convenio colectivo los trabajadores por cuenta de las empresas del sector que, encuadrados dentro del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y con relación laboral de carácter indefinido –excluido por tanto el personal de temporada o de campaña– simultanean la prestación de sus servicios profesionales con trabajos en el interior de las bodegas por imperativos climatológicos, necesidades de servicios, etc., a quienes se les garantizará la percepción de las retribuciones establecidas –para las categorías señaladas como actividad agraria– en las tablas salariales, sin perjuicio del respeto a las condiciones personales, también de carácter retributivo, que tuvieran reconocidas, globalmente y en cómputo anual fueran superiores a éstas. El presente acuerdo se mantendrá en tanto en cuanto no exista un convenio colectivo para el sector agropecuario que resultara de aplicación a los trabajadores y trabajadoras del campo en el Territorio Histórico de Álava.

**Artículo 4º. Duración y vigencia**

La duración de este convenio será de un año (año 2021), iniciándose sus efectos económicos, con carácter retroactivo, el día 1 de enero de 2021, con excepción de lo establecido en el artículo 34 w respecto a la póliza de seguro de accidentes; y finalizando el 31 de diciembre del año 2021. El convenio quedará automáticamente denunciado en el mes de septiembre de 2021, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones del siguiente convenio en octubre de dicho año.

Finalizada su vigencia el 31 de diciembre de 2021, el convenio permanecerá ultractivo hasta el día 31 de diciembre de 2024, fecha en la que de no alcanzarse un acuerdo decaerá en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Ello no obstante, si durante la vigencia del convenio se reformase la regulación legal de la ultractividad de los convenios colectivos, estableciéndose nuevamente la ultractividad indefinida de los mismos, dicha nueva regulación sería de aplicación inmediata, desde el mismo momento de su entrada en vigor.

**Artículo 5º. Absorción y compensación**

Las condiciones económicas de este convenio forman un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, en el momento de comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos. Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante la vigencia del presente convenio en virtud de otros convenios de diferente ámbito o decisiones

arbitrales correspondientes, así como por disposiciones legales de general aplicación solo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y en cómputo anual superen a los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo este convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

#### **Artículo 6º. Garantías personales**

El personal afectado por este convenio que viniera disfrutando de unas condiciones superiores en conjunto a las pactadas en el mismo, les serán éstas respetadas como garantía personal.

#### **Artículo 7º. Vinculación a la totalidad**

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiéndose aplicar solo parcialmente. Si cualquiera de las cláusulas del convenio fuere declarada nula por sentencia firme, total o parcialmente, ello no afectará al resto de las cláusulas del convenio, si bien la cláusula invalidada deberá ser objeto de nueva negociación para que despliegue su eficacia.

#### **Artículo 8º. Normas supletorias**

En lo no previsto en este convenio, especialmente en lo referente a clasificación profesional y régimen sancionatorio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales en vigor, así como el Laudo dictado en sustitución de la antigua Ordenanza Laboral y publicado en el BOE el día 28 de mayo de 1996.

#### **Artículo 9º. Jornada laboral**

Las condiciones económicas previstas en el presente convenio se entienden para una jornada laboral de 1.743 horas de trabajo para cada año de vigencia del mismo. Dicha jornada laboral se distribuirá de lunes a viernes, de forma que queden libres los sábados. Respecto a los/las trabajadores/as del campo, a quienes se refiere el artículo 3º, párrafo segundo del presente convenio, su jornada laboral será la misma que la del resto de los trabajadores del sector.

No obstante, en el sector de crianza y elaboración será obligatorio trabajar cuatro sábados en jornada de mañana en la época de recolección y otros dos sábados en Navidad, siendo la duración de la jornada de los sábados de 5 horas. Las horas trabajadas en sábado durante la época de recolección que no estén incluidas en calendario laboral y que supongan un exceso de horas en el cómputo anual de la jornada, serán compensadas por tiempo de descanso conforme a lo dispuesto en el artículo 18.3º del presente convenio. Las horas trabajadas en sábado durante la época de Navidad serán compensadas de esa forma en todo caso.

Lo establecido en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de los acuerdos que sobre distribución de la jornada laboral se hubieran conseguido en las empresas, a través del correspondiente calendario laboral, en el momento de firmarse el presente convenio.

En cada empresa se confeccionará un calendario laboral previa consulta con la representación legal de los trabajadores, y si no la hubiere directamente con los propios/as trabajadores/as.

Si al 28 de febrero de cada año no existiera acuerdo entre ambas partes sobre su determinación, cualquiera de ellas podrá recabar la intervención de la comisión paritaria para que resuelva el desacuerdo. Si tampoco se consigue un acuerdo en el seno de la comisión, se acudiría al procedimiento arbitral del PRECO.

Se acuerda expresamente la posibilidad de establecer la jornada irregular con respeto a los siguientes criterios:

a) Los días laborables no podrán tener una jornada inferior a 7 horas, ni superior a 9 horas. Los días laborables con jornada de 9 horas no podrán superar 70 al año.

b) Entre jornadas deberá existir un descanso mínimo de 12 horas.

El día 10 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de las Viñas, tendrá carácter de festivo abonable y no recuperable; pudiendo ser trasladado, por acuerdo de las partes, a otra fecha que se consigne en el calendario laboral.

Las horas de flexibilidad que no figuren establecidas en el calendario laboral de las empresas y que supongan una modificación del mismo, una vez haya sido establecido, deberán ser fijadas de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores.

A partir de este año 2021, los/as trabajadores/as dispondrán de un día de permiso retribuido y recuperable para asuntos propios al año, que no suponga reducción de la jornada anual.

#### **Artículo 10º. Vacaciones**

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutará de un período ininterrumpido de vacaciones de 25 días laborables al año, retribuidas conforme al salario base, plus de asistencia, así como antigüedad y demás pluses que vengán percibiendo los trabajadores. Las vacaciones comenzarán a disfrutarse en lunes o día laborable inmediatamente posterior a festivo, salvo otros acuerdos que establezcan las partes.

El disfrute de las mismas se realizará diferenciando los siguientes sectores:

a) Sector de crianza y elaboración: de común acuerdo entre la empresa y trabajador/a, en los meses de junio, julio y agosto, sin menoscabo del servicio habitual.

b) Sector de embotellado, facturación y comercialización: de común acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a, procurando coincidir con el período estival (junio a septiembre inclusive) siempre y cuando no se perjudique el servicio al público y la organización del trabajo en esta época del año lo permita.

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 el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a 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.

#### **Artículo 11º. Conceptos retributivos e indemnizatorios**

Los conceptos retributivos e indemnizatorios que se contemplan en el presente convenio son los siguientes:

Conceptos retributivos:

– Salario base

– Complementos:

a) Plus de antigüedad.

b) Plus de penosidad.

c) Plus de nocturnidad.

d) Plus de asistencia

e) Plus de quebranto de moneda.

- f) Horas extraordinarias.
- g) Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad.
- h) Paga especial de Viñas.

Concepto indemnizatorio:

Dietas.

#### **Artículo 12º. Salario base**

El salario base del personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles en las tablas salariales anexas.

#### **Artículo 13º. Plus de antigüedad**

Corresponde a los denominados premios de antigüedad y su cuantía para las diferentes categorías por cada período correspondiente a cuatrienios de servicio en las empresas, con un límite de cinco cuatrienios, es la que se especifica en las tablas de antigüedad que se anexan a este convenio, como anexo II.

No obstante lo anterior, y como condición personal de los/las trabajadores/as que a la fecha de publicación del convenio 2012-2015 (2 de octubre de 2013) ya estuvieran prestando servicios en las empresas del sector, continuarán devengando y percibiendo el plus de antigüedad en la forma prevista en el convenio colectivo para la industria y comercio del vino, publicado en el BOTA 58, de 13 de mayo de 2011, según la estructura establecida en las tablas del referido convenio. A efectos informativos se señala en el anexo III del presente convenio el importe diario y por categorías profesionales de los valores de este complemento retributivo.

Las cantidades especificadas en dichas tablas en concepto de pluses de antigüedad se entienden cantidades brutas al día.

Con carácter excepcional no pueden absorberse dentro de las mejoras o condiciones más beneficiosas establecidas en el presente convenio, los derechos adquiridos que los/las trabajadores/as puedan tener reconocidos actualmente en sus empresas respecto a la cuantía de dicho plus, de tal manera que para estas personas las cantidades a percibir por este concepto serán las que resulten de aplicar los porcentajes establecidos por la Ordenanza Laboral a las bases de cálculo acreditadas en fecha de entrada en vigor del presente convenio.

#### **Artículo 14º. Plus de penosidad**

La cuantía de este plus durante toda la vigencia del convenio es la que se especifica para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas. Dichas cantidades se entienden brutas hora, con carácter fijo para la total vigencia del presente convenio y con independencia de la cuantía efectiva fijada respecto del salario base para cada una de las categorías.

Las cantidades correspondientes a este plus de penosidad sólo se devengarán durante el tiempo que el/la trabajador/a afectado/a realice su actividad en el puesto de trabajo declarado como penoso por la autoridad laboral. Caso de que se produjeran reclamaciones en orden al percibo del plus contemplado en el presente artículo, y las mismas se declararan procedentes, surtirán efectos económicos desde la fecha de planteamiento de la correspondiente reclamación por parte del trabajador/a ante la jurisdicción laboral.

#### **Artículo 15º. Plus de nocturnidad**

El personal que realice su actividad laboral entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirá, durante toda la vigencia del convenio, la bonificación correspondiente consignada para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Las cantidades convenidas en relación con la bonificación contemplada en el presente artículo se entienden brutas hora con carácter fijo para la total vigencia del presente convenio, y

con independencia de la cuantía efectiva fijada al respecto del salario base del convenio para cada una de las categorías. Quedan exceptuados de este concepto los/las trabajadores/as contratados para efectuar trabajo que, por su naturaleza, hayan de presentarse en este tiempo.

#### **Artículo 16º. Plus de asistencia**

El complemento denominado plus de asistencia se devengará por día efectivamente trabajado en la cuantía que para cada nivel o categoría figura en las tablas salariales anexas.

El importe de este plus no se verá menguado por el hecho de que en el calendario laboral de la empresa se haya distribuido la jornada laboral pactada estableciendo días de "puente" que se recuperen en otros días hábiles.

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

Se establece un complemento de cobranza para la auto venta con gestión, consistente en un 7 por mil sobre lo cobrado en metálico por ruta cuando el operario la hace en solitario, y un 4,25 por mil, para cada operario/a, si van dos.

Por otra parte, se establece un complemento por quebranto de moneda para el cajero/a o persona que realice funciones de cobro consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales para tal fin.

#### **Artículo 18º. Horas extraordinarias**

1º) Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2º de este artículo.

2º) Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero. Fuerza mayor. Es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Segundo. Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

- a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.
- b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.
- c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

Tercero. Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2º serán compensadas por tiempo de descanso. El descanso de naturaleza compensatoria tendrá una duración de 1,75 horas de descanso compensatorio por cada hora extraordinaria trabajada en día laborable; y de 2 horas de descanso compensatorio por cada hora extraordinaria trabajada en día festivo.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2º c).

Cuarto. La aplicación del presente acuerdo en los ámbitos correspondientes requerirá su concreción mediante acuerdos de empresa y en los términos contenidos el acuerdo sobre el empleo suscrito entre CONFEBASK y las centrales sindicales ELA-STV, CCOO, UGT y LAB.



**Artículo 19º. Gratificaciones extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad son las que figuran para cada uno de los niveles o categorías en las tablas salariales anexas, incrementadas con la antigüedad correspondiente. El devengo de dichas pagas será semestral, y su abono se realizará en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, respectivamente. En ningún caso estas gratificaciones extraordinarias podrán ser inferiores a la suma de 30 días de salario base más plus de asistencia mensual, además de la antigüedad que pudiera corresponder.

**Artículo 20º. Gratificación de la Virgen de las Viñas**

El importe de esta paga para cada categoría profesional será equivalente al que las tablas del presente convenio señalan para la gratificación extraordinaria de verano o Navidad, incrementado con el plus de antigüedad que conforme a las tablas salariales corresponda. El devengo de dicha paga se realizará en la primera quincena del mes de septiembre.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año, se le abonará dicha gratificación prorrateándose su importe en relación con el tiempo trabajado; estando prohibida una prorrata mensual o semanal.

Los/Las trabajadores/as del sector de comercio y envasado percibirán el 100 por ciento del importe de esta gratificación en la cuantía señalada en las tablas salariales, incluida la antigüedad.

En ningún caso esta gratificación extraordinaria podrá ser inferior a la suma de 30 días de salario base más plus de asistencia mensual, además de la antigüedad que pudiera corresponder.

**Artículo 21º. Dietas**

El personal que por necesidad de la empresa tenga que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radica la empresa o centro de trabajo, y que les impida efectuar comidas o pernoctar en su domicilio, tendrán derecho a percibir dietas, independientemente del salario, según las cuantías que por este concepto figuran en las tablas salariales anexas.

En todas las empresas se podrán exigir los justificantes oportunos.

Cuando, previo requerimiento de la empresa, el/la trabajador/a tenga que efectuar un desplazamiento, y lo haga con autorización de la empresa en su propio vehículo, tendrá derecho a percibir la cantidad que corresponda, según las cuantías que por este concepto figuran en las tablas salariales anexas.

**Artículo 22º. Incrementos salariales**

Las condiciones retributivas del personal afectado por este convenio serán las que figuran en las tablas salariales anexas.

El plus compensable bruto mensual destinado a garantizar 1.000 euros netos mensuales por 15 pagas, regulado en el convenio del sector de los años 2016-2018, queda automáticamente integrado en el salario base de las categorías que lo vengán percibiendo.

Hecha dicha integración, el aumento salarial pactado es el 4 por ciento sobre las últimas tablas salariales existentes, con efectos desde el 1 de enero de 2021 (dicho aumento está por encima del IPC real de 2020 más 2 por ciento).

Además de la actualización de las tablas salariales, todos los/as trabajadores percibirán las siguientes cantidades, no consolidables:

a) La cantidad resultante de aplicar un 2 por ciento sobre su retribución bruta anual del año 2018 según tablas de convenio, a percibir en el mismo momento de la publicación del nuevo



convenio en el BOTHA, para compensar la ausencia de incrementos salariales en el año 2019. Dicha cantidad se percibirá de forma proporcional al tiempo trabajado en ese año 2019.

b) La cantidad resultante de aplicar un 1 por ciento sobre la misma retribución bruta anual de 2018 según tablas de convenio, a percibir en el mes de abril de 2021, para compensar la ausencia de incrementos salariales en el año 2020. Dicha cantidad se percibirá de forma proporcional al tiempo trabajado en ese año 2020.

#### **Artículo 23º. Aumento salarial garantizado**

Únicamente durante la vigencia del presente convenio colectivo, a todos/as los/as trabajadores/as cuyas retribuciones globalmente consideradas sean superiores por cualquier concepto a las establecidas en el presente convenio, se les garantiza un incremento de los conceptos salariales regulados en el presente convenio, consistente en el 100 por ciento del experimentado en las tablas salariales del mismo, sin que sea posible compensar y/o absorber el exceso que dichos trabajadores/as perciben por encima de las retribuciones de este convenio, con el incremento que éstas últimas experimenten.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación al personal del sector perteneciente a empresas en las que, bien por tener convenio colectivo o pacto de empresa propio firmado entre la empresa y los representantes legales de los/as trabajadores/as; bien por haber iniciado la negociación de los mismos, acuerden con sus trabajadores/as unas condiciones salariales y sociales distintas a las previstas en el presente convenio colectivo.

#### **Artículo 24º. Contratos eventuales**

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal. A estos solos efectos, el ámbito de aplicación del presente convenio se modifica, incluyendo el mismo a todas las empresas y centros de trabajo que se dediquen a la actividad de la industria y comercio del vino incluidas en el ámbito territorial del convenio, y tengan o no formalizados sus pactos o convenios colectivos propios.

La duración máxima de estos contratos será de un total de doce meses, en un período de 16 meses computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización. A la finalización del contrato, el/la trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de 1 día de salario por mes de servicio, o en su caso, la que en cada momento establezca la legislación vigente.

#### **Artículo 25º. Periodo de prueba**

Podrá concertarse por escrito un período de prueba para los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio, cuya duración máxima será la siguiente:

|   |         |
|---|---------|
| Personal titulado                             | 6 meses |
| Técnicos/as titulados/as y administrativos/as | 3 meses |
| Comerciales                                   | 3 meses |
| Resto de personal                             | 1 mes   |

#### **Artículo 26º. Categorías profesionales**

En tanto no se incorpore a este convenio el nuevo modelo de clasificación profesional continuará vigente lo dispuesto en el Laudo arbitral de 29 de marzo de 1996, publicado en el BOE de 28 de mayo de 1996.

**Artículo 27º. Trabajos de categoría superior**

La retribución del trabajador/a, mientras esté en puestos de categoría superior a la que tenga acreditada, será la que corresponda a aquélla.

Cuando se traslade al trabajador/a a un puesto de superior categoría, y por un tiempo que exceda de sesenta días consecutivos o noventa días alternos al año, dicho trabajador/a consolidará su categoría superior.

Se exceptúan de lo señalado en el párrafo anterior aquellos supuestos en los que el motivo de cubrir un puesto de trabajo por ausencia de su titular sea el que éste se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente o por asistencia a actos sindicales.

Los/las trabajadores/as que, disponiendo del carné de conducir necesario para ello, realicen habitualmente funciones de carretillero durante al menos el 40 por ciento de su jornada laboral, quedarán equiparados a la categoría de oficial de 2ª. A tal efecto, se establecerán controles empresariales del tiempo de dedicación al manejo de carretilla, con partes escritos exclusivos de control, a los efectos de poder acreditar en qué casos procede la equiparación de tales trabajadores a oficiales de 2ª. De dichos partes de control se deberá entregar copia a los/as trabajadores/as afectados/as.

Los/las trabajadores/as que realicen las funciones de promoción de ventas según lo establecido para la categoría de guía de 1ª en el laudo sustitutorio de la antigua Ordenanza Laboral (BOE de 28 de mayo de 1996), quedarán equiparados en cuanto a sus retribuciones salariales a la categoría de oficial 2ª.

El personal que ostente la categoría de mozo/a especializado/a, quedará equiparado a la categoría de especialistas.

**Artículo 28º. Cursos de formación profesional**

Cuando las empresas lo consideren necesario para su organización o les sea propuesto por los comités de empresa, efectuarán a su cargo y en colaboración con los organismos competentes, cursos de formación profesional, invitando a los mismos a aquellos/as trabajadores/as que puedan estar interesados/as.

Ambas partes, a través de la comisión paritaria del convenio, se comprometen a diseñar, impulsar y colaborar en la puesta en marcha de programas de formación que se adecuen a las necesidades del sector. Esta comisión será informada de cuantos planes de formación continua se presenten y afecten a las empresas del sector.

**Artículo 29º. Licencias y permisos**

El/La trabajador/a, avisando con la posible antelación tendrá derecho a permiso retribuido con arreglo a las percepciones totales establecidas en el presente convenio, por las siguientes causas:

a) Por tiempo de 20 días naturales en caso de matrimonio.

b) Por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, hijo/a de uno u otro cónyuge, cinco días naturales. Por enfermedad grave, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario; debidamente justificadas, de cónyuge o pareja de hecho, hijo/a de uno u otro cónyuge, tres días naturales. Por fallecimiento o enfermedad grave o ingreso hospitalario debidamente justificada de hijo/a y padre o madre de uno u otro cónyuge, tres días naturales.

c) Dos días naturales en los casos de fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario; debidamente justificadas, de nietos/as abuelos/as o hermanos/as de uno u otro cónyuge.

d) Los/as trabajadores/as que cumplan la edad máxima de jubilación ordinaria tendrán derecho a una licencia retribuida de dos meses, calculada sobre salario real. El disfrute de esta

licencia se hará efectivo con antelación al cumplimiento de dicha edad o en el plazo máximo de tres meses, a contar de dicha fecha. Caso de que el trabajador/a no solicitará el disfrute de esta licencia, éste perderá su derecho a disfrutarla.

e) Un día natural por matrimonio de hijos/as, hermanos/as y padres.

f) Tres días por nacimiento de hijo/a, de los cuales dos, al menos, serán laborables. En caso de cesárea, dicho permiso se ampliará en un día más.

g) Un día por traslado de domicilio habitual.

h) Por el tiempo indispensable para acudir al médico de cabecera y médico especialista de la Seguridad Social.

i) Por el tiempo indispensable para el acompañamiento a consultas médicas de padre/madre, hijos/as menores de edad, o hijos/as discapacitados físicos o psíquicos sin límite de edad, debidamente justificado; siempre y cuando se justifique la necesidad de la consulta médica, su duración y su coincidencia con el tiempo de trabajo.

j) Por el tiempo indispensable para poder acudir a exámenes académicos oficiales.

Las licencias por hospitalización de parientes podrán disfrutarse en tanto en cuanto dure la hospitalización.

En los casos previstos en los apartados b) y c) del presente artículo, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse en un día más cuando el/la trabajador/a tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia, siempre y cuando dicho desplazamiento implique necesariamente recorrer un trayecto de más de 100 y menos de 200 km. Cuando dicho desplazamiento implique recorrer un trayecto no inferior a 200 km, los plazos se ampliarán en dos días más.

Las licencias y permisos contemplados en este artículo serán reconocidas a las parejas de hecho, siempre que las mismas acrediten suficientemente la convivencia, mediante certificación o acreditación del registro oficial de parejas o uniones de hecho.

### **Artículo 30º. Vacaciones por jubilación**

El personal que acreditando una antigüedad mínima en la empresa de 14 años, opte voluntariamente por la jubilación anticipada, tendrá derecho a disfrutar de las siguientes mensualidades de vacaciones:

a) Quienes opten por la jubilación voluntaria anticipada 2 años antes de alcanzar la edad legal de jubilación ordinaria, tendrán derecho a 4 meses de vacaciones, retribuidas conforme a los salarios del presente convenio, a disfrutar con antelación a la fecha de la jubilación anticipada.

b) Quienes opten por la jubilación voluntaria anticipada 1 año antes de alcanzar la edad legal de jubilación ordinaria, tendrán derecho a 2 meses de vacaciones, retribuidas conforme a los salarios del presente convenio, a disfrutar con antelación a la fecha de la jubilación anticipada.

### **Artículo 31º. Jubilación anticipada**

Ambas partes declaran su voluntad de dar la mayor eficacia posible a los instrumentos legales que permitan la jubilación anticipada de trabajadores/as con la sustitución simultánea de trabajadores/as en desempleo, a través del contrato de sustitución y del contrato de relevo previstos en las normas legales vigentes en esta materia.

En el caso de que se hiciera uso del mencionado derecho en virtud de acuerdo entre las partes, no le será de aplicación al trabajador/a afectado el apartado correspondiente del artículo 30 del presente convenio en cuanto a mensualidades de vacaciones.

Todas las jubilaciones parciales que se lleven a efecto en el ámbito del presente convenio se registrarán por las condiciones que, referidas a esta materia, se contienen en la Ley General de la Seguridad Social, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que resulte ser de aplicación.

#### **Artículo 32º. Prendas de trabajo**

Las empresas facilitarán a todo el personal con carácter general, cuantos equipos y prendas de trabajo resulten ser necesarias y acordes a la especialidad y exigencias de cada puesto, previa devolución del equipo o prenda deteriorada.

La conservación, limpieza y aseo de las prendas de trabajo, será a cargo de los/as productores/as, quienes vendrán obligados a utilizarlos durante la jornada laboral, no pudiéndolo hacer fuera de ésta.

Las prendas de trabajo de verano se entregarán en el mes de abril de cada año, y las de invierno en el mes de septiembre.

El personal femenino podrá solicitar que la ropa de trabajo sea acorde con el tallaje y patrón femenino.

#### **Artículo 33º. Permiso de conducir**

En los supuestos de privación temporal de permisos de conducir a un/una trabajador/a comercial o de transporte, las empresas destinarán al afectado/a a otros puestos de trabajo en el que realice funciones correspondientes a su actividad que no resulten vejatorias, y mantendrá el derecho de percibir su salario real.

Se exceptuarán de lo previsto en el párrafo anterior los supuestos en que la privación del permiso de conducir obedezca a:

- a) Embriaguez del conductor/a, cuando recaiga sentencia judicial o resolución administrativa firme.
- b) Cuando el vehículo se utilice fuera de la actividad laboral de la empresa.
- c) Cuando la privación del permiso de conducir sea consecuencia de condena por delito declarada en Sentencia firme.

Lo establecido en el párrafo primero del presente artículo únicamente tendrá validez, para cada trabajador/a afectado/a una sola vez cada dos años.

#### **Artículo 34º. Póliza de seguro de accidentes**

Las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a cubrir mediante la oportuna póliza de seguro los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente, total y absoluta de los/las trabajadores/as por accidente de trabajo, garantizando al accidentado/a o a sus causahabientes, en caso de fallecimiento, el percibo de las indemnizaciones siguientes:

- a) 45.000 euros en caso de fallecimiento del productor/a por accidente de trabajo.
- b) 50.000 euros en caso de invalidez permanente total para el trabajo habitual, o de grado superior, derivada de la misma contingencia.

Las pólizas de seguros para garantizar los capitales anteriores, o la revisión de los capitales asegurados, deberán ser formalizadas o actualizadas dentro de los 30 días siguientes a la publicación del presente convenio por la autoridad laboral en el boletín oficial correspondiente, sin que en ningún caso sean exigibles tales cuantías con carácter retroactivo a dicha fecha.

Una vez formalizadas las pólizas con las compañías aseguradoras, las empresas deberán comunicar a éstas las nuevas contrataciones a los efectos de incluir a los/las trabajadores/as como beneficiarios en las mismas, exceptuándose tan solo a aquellos/as trabajadores/as eventuales contratados por tiempo no superior a tres meses quienes quedarán excluidos de

las pólizas, a todos los efectos, salvo que sus contratos fueran prorrogados y presten servicios por un tiempo superior al anteriormente indicado.

#### **Artículo 35°. Prevención de riesgos laborales**

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores/as, se constituirá el comité de seguridad y salud con la composición, competencias y facultades que prevén los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa garantizará a los/las trabajadores/as a su servicio la vigilancia de su salud mediante reconocimientos médicos periódicos una vez al año.

Dicha revisión se realizará dentro de la jornada de trabajo, procurando no perturbar el buen funcionamiento de la empresa y deberá ser adecuada al puesto de trabajo de que se trate.

La revisión médica anual será gratuita para el trabajador/a y sólo podrá llevarse a efecto cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento. Se exceptúan, previo informe de los/las representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para sí mismo o para los demás trabajadores/as.

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo instan a empresas y trabajadores al mejor cumplimiento de las normas legales sobre prevención de riesgos y salud laboral en el convencimiento de que constituye un requisito esencial para evitar la siniestralidad laboral. Asimismo, las empresas asumen el compromiso de poner en marcha las recomendaciones que en esta materia realice OSALAN para los centros de trabajo, tan pronto como las mismas se realicen.

#### **Artículo 36°. Vacantes**

A la hora de cubrir vacantes existentes en la plantilla, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio darán preferencia, en igualdad de condiciones, a trabajadores/as parados/as, previas las oportunas pruebas de aptitud, informando al comité de empresa o delegados/as de personal.

Se exceptúan del párrafo anterior los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas las cuales serán de libre designación por la empresa.

Las empresas, al objeto de facilitar la reinserción laboral de sus productores/as disminuidos físicamente por incapacidad derivada de enfermedad o accidente laboral, procurará darles preferencia para ocupar puesto de trabajo compatible con su disminución física.

#### **Artículo 37°. Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común**

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad, las empresas garantizarán a los/as trabajadores/as las siguientes prestaciones complementarias:

a) Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la prestación será hasta el 90 por ciento del salario real correspondiente a su categoría desde el primero hasta el vigésimo día de la baja y del 95 por ciento desde el vigésimo hasta los 200 días.

b) Incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional hasta el 100 por ciento del salario real desde el primer día de la baja hasta el 240 día.

Tanto en un caso como en otro se garantizará al trabajador/a la prestación complementaria hasta el 100 por ciento del salario real correspondiente a su categoría, cuando el diagnóstico médico emitido fuera de grave o muy grave o el trabajador requiera hospitalización, debiendo el trabajador/a afectado/a presentar certificado médico acreditativo de la enfermedad.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir por el/la trabajador/a durante el período anteriormente mencionado como consecuencia de esta prestación complementaria podrán resultar superiores a los salarios líquidos que en jornada laboral ordinaria le correspondieran en el caso de estar efectivamente desarrollando su actividad laboral en la empresa.

En el momento en que les corresponda renovar los contratos con las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que puedan tener concertados, las empresas se comprometen a estudiar y tratar conjuntamente con la representación legal de los trabajadores, o con ellos mismos, la posibilidad de mantener con la entidad gestora de la Seguridad Social (INSS) la gestión, el control, el seguimiento y la prestación económica de los procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes.

#### **Artículo 38º. Comisión paritaria**

Como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, se crea la comisión paritaria, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

- a) Interpretación del presente convenio por vía general que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo establecido, sin perjuicio de la competencia que a este respecto venga atribuida a los organismos o autoridades correspondientes.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que correspondan a las autoridades administrativas y Jurisdiccionales, conforme a lo dispuesto en la Ley de Convenios Colectivos, normas de desarrollo y demás disposiciones aplicables.

Ambas partes convienen en acudir a la comisión paritaria para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto de la interpretación y la aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudiera valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

Los acuerdos alcanzados en esta comisión tendrán rango de convenio colectivo y las decisiones y/o acuerdos que se adopten deberán ser aprobados por la mayoría de cada una de las partes, social y empresarial.

La comisión paritaria del convenio deberá elaborar un estudio de revisión de la clasificación profesional del convenio (categorías profesionales), introduciendo claridad en la descripción de los puestos de trabajo.

Asimismo, deberá elaborar un protocolo de actuación ante supuestos de acoso laboral.

#### **Artículo 39º. Composición de la comisión paritaria**

La comisión paritaria estará integrada por ocho miembros, cuatro por la representación empresarial y cuatro por la representación social, de las organizaciones firmantes del presente convenio con sus respectivos asesores.

#### **Artículo 40º. Cláusula de inaplicación del convenio colectivo**

Durante la vigencia del presente convenio colectivo (año 2021), en caso de que alguna empresa del sector pretendiera la inaplicación temporal del mismo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores; y los procedimientos para la resolución extrajudicial de conflictos de los Acuerdos Interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran las discrepancias (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso al mismo de ambas partes); será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC.

**Artículo 41º. Garantías sindicales**

Los comités de empresa y en su caso, los/as delegados/as de personal, de la misma, detentan la capacidad de negociación con la empresa en defensa de los intereses de sus representantes/as; reconociéndoseles, además de las funciones y garantías señaladas en cada momento por la legislación vigente, las siguientes atribuciones:

- a) Ser informados de los puestos vacantes a cubrir dentro de la empresa, con excepción de los denominados de responsabilidad.
- b) Ser informados respecto de aquellas medidas que afecten a los/as trabajadores/as en relación a las modificaciones o establecimientos de nuevos sistemas de trabajo, así como en la fijación de tarifas o escalas de valoración de puestos de trabajo.
- c) Ser informados, con 15 días de antelación de los cambios de horario que se produzcan por necesidades de servicio o por conveniencia de la empresa.
- d) Tener copia de los modelos de contratos de trabajo utilizados por la empresa.

**Artículo 42º. Delegados/as de secciones sindicales**

Los/as delegados/as de cada sección sindical en el seno de las empresas tendrán a su disposición un tablón de anuncios para transmitir, por este medio, información y propaganda, responsabilizándose cada sección sindical del empleo correcto de este medio de comunicación; nombrándose a tal efecto un/a representante debidamente acreditado/a por el sindicato correspondiente, a cuyo efecto dirigirán copias de la misma previamente a la dirección o titularidad del centro.

**Garantías:**

Las empresas respetarán el derecho de todos los/as trabajadores/as a sindicarse libremente, admitirán que los/as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo del trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un/a trabajador/a o perjudicarle/a de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin, de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma, de modo fehaciente, reconociéndole ésta acto seguido al delegado/a su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El/La delegado/a sindical deberá ser trabajador/a en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.

**Funciones de los/as delegados/as sindicales:**

- 1) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los/as afiliados/as del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.
- 2) Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- 3) Tendrán 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



obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley, y el presente convenio colectivo a los miembros del Comité de empresa.

4) Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los/as trabajadores/as en general, y a los afiliados/as al sindicato.

5) Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as al sindicato.

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

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

6) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los afiliados/as al sindicato y trabajadores/as en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el/la delegado/a un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garanticen en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos/as los/as trabajadores/as.

8) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9) Los/as delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

10) Cuota sindical: a requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados/as a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas contarán en la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El/La trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenecen, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa si la hubiere.

11) Excedencia por cargo sindical: el personal afectado por el presente convenio que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, nacional, regional, provincial o local, tendrá derecho a la excedencia, con reserva del puesto de trabajo, por el tiempo que dure el cargo que la determina sin retribución alguna, y con las condiciones previstas por la vigente normativa legal.

La reincorporación a la empresa deberá solicitarse en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de terminación del período de excedencia, siempre y cuando subsista su contrato de trabajo.

La empresa podrá contratar interinamente a otro/a trabajador/a para cubrir la vacante provocada por la excedencia, durante el período que dure la misma cesando este/a trabajador/a en la empresa al producirse la reincorporación del sustituido/a.

**Artículo 43º. Funciones de los comités de empresa o delegados/as de personal**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa o delegados/as de personal las siguientes funciones:

A) Ser informado/a por la Dirección de la empresa.

a) 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 evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la 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/as.

c) 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 jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2) Sobre fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3) El empresario/a facilitará al comité de empresa o delegados de personal el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité o delegado/a para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad competente.

4) Sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuesto de despido.

5) 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 ingresos y ceses y los ascensos.

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

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

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

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar como reglamentariamente se determina en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los/as trabajadores/as o de sus familiares.

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

E) Se reconoce al comité de empresa o delegado/a de personal capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del comité de empresa o delegados de personal, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún 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.

G) El comité o delegados/as de personal velarán no solo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

a) Ningún miembro del Comité de empresa o delegado/a de personal podrá ser despedido/a o sancionado/a 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 su actuación 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, deberán tramitarse expediente contradictorio, oídos, el/la interesado/a, el Comité de empresa, o restantes Delegados/as de Personal, y el Delegado/a del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido/a como tal en la empresa.

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

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causas o en razón 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, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de crédito de 16 horas mensuales retribuidas.

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados/as de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean aceptados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Podrán rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados/as de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

#### **Artículo 44º. Participación en las negociaciones de convenios colectivos**

Los/as delegados/as sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores/as en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

#### **Artículo 45º. Fomento del euskera**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo siguen considerando necesario fomentar el uso del euskera en las bodegas del Territorio Histórico de Álava. De esa forma, todas las empresas del sector se comprometen a tratar en todo momento de redactar en castellano y en euskera las notas, avisos, comunicaciones y normas de la dirección. La comisión paritaria del

convenio realizará un control periódico del grado de cumplimiento de dicha recomendación, especialmente en aquellas empresas que cuenten con los medios o conocimientos suficientes para su seguimiento.

#### **Artículo 46º. Personal con capacidad disminuida**

Los/as trabajadores/as que, por accidente laboral o enfermedad profesional, tengan reducidas sus facultades físicas o intelectuales, incurriendo en una capacidad disminuida tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo más aptos a sus condiciones.

#### **Artículo 47º. Mujer embarazada**

Siempre y cuando las posibilidades organizativas y productivas de la empresa lo permitan, la mujer embarazada, previo informe del médico de empresa o del especialista, si el primero no existiera, y cuando la trabajadora lo solicite si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará provisionalmente de puesto de trabajo a otro más cómodo, sin riesgos para su estado, conservando el derecho a reintegrarse a su puesto y categoría originales.

#### **Artículo 48º. Detención del trabajador/a**

No se considerará ausencia injustificada al trabajo la producida con motivo de la detención del trabajador/a si posteriormente es absuelto o se sobreseen las diligencias judiciales.

Si la detención es inferior a un mes, la ausencia se considerará como licencia no retribuida y si fuera superior, el/la trabajador/a pasará a la situación de excedencia con derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo una vez que lo solicite en el plazo de un mes siguiente a la fecha en que se le notificaron la sentencia absolutoria o el archivo de las diligencias judiciales.

#### **Artículo 49º. Empresas de trabajo temporal**

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, exigirán a éstas que garanticen a los/as trabajadores/as puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente convenio.

#### **Artículo 50º. Medidas en desarrollo de la Ley de Igualdad**

Comisión de igualdad: las partes se comprometen en crear una comisión de igualdad, paritaria, máximo antes de 2 meses desde la publicación del convenio, que tendrá las siguientes funciones:

- a) Valorar la oportunidad de realizar un diagnóstico de situación del sector en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- b) Trabajar en favor de la eliminación de brechas salariales en el sector.
- c) Promover la negociación e implantación de planes de igualdad en todas las empresas del sector.
- d) Colaborar y ayudar a las empresas que lo necesiten en la labor de negociar e implantar sus planes de igualdad.
- e) Fomentar en las empresas la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo.
- f) Elaborar en el plazo de 3 meses un protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y difundirlo entre las empresas del sector.
- g) Impulsar cuantas acciones sean necesarias para favorecer la contratación de mujeres en el sector.
- h) Cualesquiera otras funciones en materia de igualdad que la propia comisión acuerde atribuirse.

#### Planes de Igualdad.

La elaboración de planes de igualdad en empresas de más de 50 trabajadores/as, deberá respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el centro de trabajo, y con esta finalidad adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

A tal efecto, podrán establecerse reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate, y lo mismo en cuanto al acceso a categorías superiores.

#### Adaptación de la jornada.

Los trabajadores y trabajadoras podrán acordar en cada una de las empresas la adaptación, duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

#### Acumulación de lactancia.

Por medio del presente convenio se reconoce expresamente la posibilidad de acumular la hora de reducción de jornada por lactancia en jornadas completas, a voluntad de la trabajadora, a la finalización del permiso por maternidad. Dicha acumulación se podrá realizar en medias jornadas de mutuo acuerdo con la empresa.

#### Excedencias.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida.

#### Cláusulas adicionales

Primera. Al objeto de que las empresas afectadas por el presente convenio puedan simplificar la elaboración de los boletines de cotización a la Seguridad Social, de tal manera que las cuotas resultantes sean por igual importe todos los meses, se les faculta a que, a estos efectos, puedan abonar las retribuciones acordadas en el presente convenio en 11 mensualidades con idénticos importes, además de los abonos que correspondan por las vacaciones y las pagas extraordinarias, sin que el ejercicio de esta facultad pueda implicar merma o disminución de los salarios acordados en el presente convenio.

Segunda. - El personal vinculado por un contrato de trabajo que cese en la empresa por cualquier causa tendrá derecho a percibir las diferencias salariales que les pudieran corresponder por la negociación colectiva o cláusula de revisión salarial.

Tablas salariales convenio provincial industria y comercio del vino – año 2021

| Categorías              | Salario base | Plus asisten. | Grat. extra | Paga Viñas | Hora extra | Plus no cons. compensación 2019 | Plus no cons. compensación 2020 |
|-------------------------|--------------|---------------|-------------|------------|------------|---------------------------------|---------------------------------|
| 1º Personal titulado    |              |               |             |            |            |                                 |                                 |
| Titulación superior     | 53,23        | 11,47         | 1.900,90    | 1.900,90   | 14,58      | 536,89                          | 268,44                          |
| Titulación medio        | 51,85        | 11,43         | 1.853,99    | 1.853,99   | 14,31      | 524,35                          | 262,17                          |
| Titulación inferior     | 44,49        | 10,92         | 1.673,25    | 1.673,25   | 13,82      | 459,86                          | 229,93                          |
| 2º Técnicos titulados   |              |               |             |            |            |                                 |                                 |
| Encargado/a de bodega   | 47,51        | 11,14         | 1.710,01    | 1.710,01   | 14,10      | 484,16                          | 242,08                          |
| Encargado/a laboratorio | 42,16        | 9,94          | 1.497,84    | 1.497,84   | 13,64      | 428,82                          | 214,41                          |
| Ayudante de laboratorio | 36,70        | 8,03          | 1.283,48    | 1.283,48   | 11,83      | 369,18                          | 184,59                          |
| Auxiliar de laboratorio | 36,70        | 8,03          | 1.283,48    | 1.283,48   | 11,82      | 369,18                          | 184,59                          |
| 3º Administrativos      |              |               |             |            |            |                                 |                                 |
| Jefe/a superior         | 55,76        | 11,65         | 1.947,59    | 1.947,59   | 15,04      | 558,22                          | 279,11                          |
| Jefe/a de 1ª            | 47,51        | 11,15         | 1.710,01    | 1.710,01   | 14,10      | 484,21                          | 242,11                          |
| Jefe/a de 2ª            | 42,16        | 10,52         | 1.497,84    | 1.497,84   | 13,64      | 431,53                          | 215,77                          |
| Oficial de 1ª           | 40,22        | 9,74          | 1.424,39    | 1.424,39   | 13,07      | 410,00                          | 205,00                          |
| Oficial de 2ª           | 38,21        | 9,08          | 1.346,09    | 1.346,09   | 12,30      | 387,15                          | 193,58                          |
| Auxiliar                | 35,59        | 7,49          | 1.234,20    | 1.234,20   | 11,35      | 353,32                          | 176,66                          |
| 4º Comerciales          |              |               |             |            |            |                                 |                                 |
| Jefe/a superior         | 55,76        | 11,65         | 1.947,59    | 1.947,59   | 15,03      | 558,22                          | 279,11                          |
| Jefe/a de ventas        | 44,28        | 10,76         | 1.663,52    | 1.663,52   | 0,00       | 457,11                          | 228,55                          |
| Inspector/a de ventas   | 41,58        | 9,99          | 1.467,02    | 1.467,02   | 0,00       | 420,73                          | 210,37                          |
| Corredor de plaza       | 37,99        | 8,62          | 1.330,08    | 1.330,08   | 0,00       | 380,26                          | 190,13                          |
| Viajante                | 37,99        | 8,62          | 1.330,08    | 1.330,08   | 0,00       | 380,26                          | 190,13                          |
| Promotor/a de ventas    | 37,99        | 8,62          | 1.330,08    | 1.330,08   | 0,00       | 380,26                          | 190,13                          |
| Guía de primera         | 36,31        | 7,91          | 1.273,73    | 1.273,73   | 11,84      | 364,82                          | 182,41                          |

|                           |       |       |          |          |       |        |        |  |  |  |  |  |  |
|---------------------------|-------|-------|----------|----------|-------|--------|--------|--|--|--|--|--|--|
| 5° Subalternos/as         |       |       |          |          |       |        |        |  |  |  |  |  |  |
| Conserje                  | 37,93 | 8,17  | 1.319,15 | 1.319,15 | 12,06 | 378,48 | 189,24 |  |  |  |  |  |  |
| Subalterno/a 1ª           | 35,96 | 7,52  | 1.246,06 | 1.246,06 | 11,53 | 358,80 | 179,40 |  |  |  |  |  |  |
| Subalterno/a 2ª           | 35,62 | 7,43  | 1.233,90 | 1.233,90 | 11,35 | 353,25 | 176,62 |  |  |  |  |  |  |
| Auxiliar                  | 35,57 | 7,11  | 1.225,90 | 1.225,90 | 10,75 | 348,71 | 174,36 |  |  |  |  |  |  |
| Personal de limpieza      | 35,57 | 7,11  | 1.225,90 | 1.225,90 | 10,75 | 348,71 | 174,36 |  |  |  |  |  |  |
| 6° Profesionales          |       |       |          |          |       |        |        |  |  |  |  |  |  |
| Capataz de bodega         | 41,78 | 10,11 | 1.475,53 | 1.475,53 | 13,27 | 424,07 | 212,03 |  |  |  |  |  |  |
| Encargado/a de sección    | 39,38 | 9,33  | 1.386,74 | 1.386,74 | 12,81 | 399,63 | 199,81 |  |  |  |  |  |  |
| Oficial de 1ª             | 38,21 | 9,08  | 1.346,09 | 1.346,09 | 12,29 | 387,15 | 193,58 |  |  |  |  |  |  |
| Oficial de 2ª             | 36,31 | 7,91  | 1.264,61 | 1.264,61 | 11,84 | 364,82 | 182,41 |  |  |  |  |  |  |
| Oficial de 3ª             | 35,96 | 7,52  | 1.246,06 | 1.246,06 | 11,53 | 358,80 | 179,40 |  |  |  |  |  |  |
| 7° Auxiliares             |       |       |          |          |       |        |        |  |  |  |  |  |  |
| Oficial de 1ª             | 38,21 | 9,08  | 1.346,09 | 1.346,09 | 12,30 | 387,15 | 193,58 |  |  |  |  |  |  |
| Oficial de 2ª             | 36,31 | 7,91  | 1.264,61 | 1.264,61 | 11,84 | 364,82 | 182,41 |  |  |  |  |  |  |
| Especialista              | 35,62 | 7,43  | 1.233,90 | 1.233,90 | 11,35 | 353,28 | 176,64 |  |  |  |  |  |  |
| Peón/a                    | 35,57 | 7,11  | 1.225,90 | 1.225,90 | 10,75 | 348,71 | 174,36 |  |  |  |  |  |  |
| Conductor/a-repartidor 1ª | 38,21 | 9,08  | 1.346,09 | 1.346,09 | 12,30 | 387,15 | 193,58 |  |  |  |  |  |  |
| Conductor/a-repartidor 2ª | 36,31 | 7,91  | 1.264,61 | 1.264,61 | 11,84 | 364,82 | 182,41 |  |  |  |  |  |  |

Dietas definitivas 2021  
 Desayuno: 3,75 euros  
 Comida: 16,29 euros  
 Cena: 14,22 euros

Pernocta con desayuno: 35,63 euros  
 Desplazamientos: 0,35 euros  
 Quebranto de moneda: 16,55 euros



Anexo II. Tabla de antigüedad cuatrienios año 2021

|               | Peón/a | Especialista | Oficial 3 <sup>a</sup> | Oficial 2 <sup>a</sup> | Oficial 1 <sup>a</sup> |
|---------------|--------|--------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 1 cuatrienio  | 2,58   | 2,73         | 2,78                   | 2,83                   | 2,87                   |
| 2 cuatrienios | 5,28   | 5,43         | 5,58                   | 5,70                   | 5,82                   |
| 3 cuatrienios | 7,90   | 8,06         | 8,31                   | 8,53                   | 8,80                   |
| 4 cuatrienios | 10,55  | 10,85        | 11,08                  | 11,46                  | 11,76                  |
| 5 cuatrienios | 13,18  | 13,55        | 13,89                  | 14,27                  | 14,66                  |

Niveles de asimilación por tarifas

|               | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 cuatrienio  | 3,27  | 3,14  | 3,05  | 3,00  | 2,90  | 2,58  | 2,58  |
| 2 cuatrienios | 6,47  | 6,26  | 6,16  | 6,00  | 5,82  | 5,28  | 5,28  |
| 3 cuatrienios | 9,71  | 9,48  | 9,23  | 9,02  | 8,80  | 7,90  | 7,90  |
| 4 cuatrienios | 12,93 | 12,58 | 12,32 | 12,01 | 11,76 | 10,55 | 10,55 |
| 5 cuatrienios | 16,16 | 15,73 | 15,42 | 14,89 | 14,66 | 13,18 | 13,18 |

Anexo III. Tabla de antigüedad (trabajadores/as en activo convenio 2012/2015) año 2021

|                           | Peón  | Especialista | Oficial 3ª | Oficial 2ª | Oficial 1ª |
|---------------------------|-------|--------------|------------|------------|------------|
| 1 bienio                  | 1,31  | 1,36         | 1,37       | 1,38       | 1,44       |
| 2 bienios                 | 2,58  | 2,74         | 2,78       | 2,83       | 2,87       |
| 3 bienios                 | 3,92  | 4,11         | 4,16       | 4,24       | 4,41       |
| 4 bienios                 | 5,28  | 5,43         | 5,58       | 5,70       | 5,82       |
| 4 bienios y 1 cuatrienio  | 7,90  | 8,06         | 8,31       | 8,53       | 8,80       |
| 4 bienios y 2 cuatrienios | 10,55 | 10,85        | 11,08      | 11,46      | 11,76      |
| 4 bienios y 3 cuatrienios | 13,18 | 13,55        | 13,89      | 14,27      | 14,66      |
| 4 bienios y 4 cuatrienios | 15,73 | 16,24        | 16,70      | 17,11      | 17,52      |

Niveles de asimilación por tarifas

|                           | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     |
|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 bienio                  | 1,60  | 1,43  | 1,57  | 1,57  | 1,44  | 1,31  | 1,31  |
| 2 bienios                 | 3,27  | 3,14  | 3,05  | 3,00  | 2,90  | 2,58  | 2,58  |
| 3 bienios                 | 4,88  | 4,76  | 4,63  | 4,50  | 4,41  | 3,92  | 3,92  |
| 4 bienios                 | 6,47  | 6,26  | 6,16  | 6,00  | 5,82  | 5,28  | 5,28  |
| 4 bienios y 1 cuatrienio  | 9,71  | 9,48  | 9,24  | 9,02  | 8,80  | 7,90  | 7,90  |
| 4 bienios y 2 cuatrienios | 12,93 | 12,58 | 12,32 | 12,01 | 11,76 | 10,55 | 10,55 |
| 4 bienios y 3 cuatrienios | 16,16 | 15,74 | 15,42 | 14,89 | 14,66 | 13,18 | 13,18 |
| 4 bienios y 4 cuatrienios | 19,42 | 18,97 | 18,52 | 18,05 | 17,52 | 13,82 | 13,82 |

Plus de penosidad: 1,18 euros/hora  
 Plus de nocturnidad: 2,96 euros/hora