

**SECCIÓN III  
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Justicia**

**Resolución del delegado territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Fabricación de licores, criadores, exportadores, embotelladores y almacenistas de vinos de Bizkaia (código de convenio 48001435011981).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representación patronal y la representación sindical.

*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 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, 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 acuerdo 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 inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 19 de febrero de 2019.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea



**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS  
A LA FABRICACIÓN DE LICORES, CRIADORAS, EXPORTADORAS,  
EMBOTELLADORAS Y ALMACENISTAS DE VINOS DE BIZKAIA**

VIGENCIA: 2017– 2020

**Artículo 1.— *Ámbito de aplicación***

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a toda Bizkaia, afectando a todos los centros y trabajadores/as dedicados a la fabricación de licores, exportadores, embotelladores y almacenistas de vino.

**Artículo 2.— *Ámbito temporal y denuncia***

El presente Convenio estará en vigor en la fecha de su publicación, si bien sus efectos económicos salariales se retrotraerán al 1 de enero de 2017, con una duración hasta el 31 de diciembre de 2020.

El Convenio deberá denunciarse a su término por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento.

La negociación del próximo convenio se iniciara con la constitución de la Comisión Negociadora en los 30 días siguientes en que una de las partes legitimadas para la negociación haya promovido la misma mediante la pertinente comunicación escrita a las demás partes legitimadas.

A partir de su denuncia si no hubiera acuerdo en el contenido del convenio en el plazo de 24 meses éste decaerá en su aplicación. No obstante, las partes podrán acordar la prórroga de dicho plazo máximo de negociación mediante acuerdo expreso al respecto.

**Artículo 3.— *Garantías «ad personam»***

A los trabajadores/as afectados/as por este Convenio que viniesen disfrutando de condiciones superiores, en conjunto, a las pactadas en el mismo, les serán respetadas éstas como garantía personal.

**Artículo 4.— *Salarios y cláusula de revisión salarial***

Para el año 2017 el incremento será del 1,60% (IPC año 2016), aplicado sobre las tablas salariales del año 2015.

Para el año 2018 el incremento será del 1,15% (IPC año 2017 + 0,05 puntos), aplicado sobre las tablas del 2017.

Para el año 2019 el incremento será del 1,2% (IPC año 2018), aplicado sobre las tablas del 2018.

Para el año 2020 el incremento será igual al IPC del año 2019, aplicado sobre las tablas del 2019.

Tales incrementos no afectarán a la tabla tercera de antigüedad.

La fecha de efectos de cada revisión salarial será con efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada ejercicio.

Las dietas y el resto de conceptos económicos del convenio se incrementarán en los mismos porcentajes pero sin abono retroactivo en el caso de las dietas y resto de conceptos extra-salariales.

**Artículo 5.— *Cláusula de inaplicación***

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulará en las siguientes condiciones:

1. Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los/as trabajadores/as afectados. Debiendo en el mismo plazo,



poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas integrantes del comité o comités de empresa, de los/as delegados/as de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos/as.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2. En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.
3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 («Boletín Oficial del País Vasco» de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

#### **Artículo 6.— Derecho supletorio**

En lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 7.— Jornada laboral**

La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 1.726 horas para los años 2019 y 2020, que en su aplicación semanal se distribuirá de lunes a viernes, confeccionándose un calendario en cada empresa. El cinco por ciento de la citada jornada podrá distribuirse irregularmente a lo largo del año.

En la festividad de Semana Grande de Bilbao y los días 24 y 31 de diciembre, el horario se reducirá a cinco horas diarias, debiendo finalizar la jornada antes de las quince horas.

Se respetarán los derechos adquiridos en materia de horarios y jornada por pacto individual o colectivo o imperativo legal.

#### **Artículo 8.— Horas extraordinarias**

Son horas extraordinarias las que exceden de la jornada laboral máxima legal ordinaria.

Se acuerda suprimir su realización, salvo las estructurales y de fuerza mayor. En el caso de tener que hacer horas estructurales, se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores/as.

El número de horas extraordinarias se ajustará a los límites legales y el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal llevarán un control minucioso de las horas.

Las horas extraordinarias serán abonadas con un recargo del 75% las trabajadas en días laborales y con el recargo del 150% las correspondientes a domingos y festivos, o se compensarán en tiempo de descanso, con la aplicación de dichos incrementos, a opción del empresario.

No tendrán el carácter de horas extraordinarias las que por razones organizativas o de producción pueden realizarse en las empresas por encima del número de horas ordinarias de trabajo-día previstas en el calendario-horario de la empresa, con el límite de 50 horas al año. Dentro de este límite anual la empresa, por circunstancias referidas, tendrá la facultad de prolongar la jornada ordinaria de los trabajadores hasta un máxi-



mo de dos horas diarias, previa notificación a los/as trabajadores/as y representantes legales de los/as mismos/as. En estos casos la empresa está obligada a facilitar a los/as trabajadores/as el descanso de las horas trabajadas dentro de los dos meses siguientes a su realización, en la forma en que ambas partes lo acuerden.

**Artículo 9.— Horario de trabajo**

La Dirección de la Empresa, de acuerdo o previo informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, podrá fijar el horario de trabajo continuo o partido, por turnos, rígido o flexible, acompañado al número de horas establecido para la actividad, por días o por cómputo de mayor duración.

**Artículo 10.— Plus de transporte**

Las empresas abonarán a sus trabajadores/as el precio del billete por el transporte, que deberá utilizar en sus desplazamientos del domicilio al centro de trabajo, siempre que entre ambos medie una distancia igual o superior a los dos kilómetros.

A los/as trabajadores/as que vienen percibiendo el plus, habitando a una distancia inferior, les será respetado.

Las empresas podrán optar entre abonar el billete de transporte público colectivo usual existente o abonar un plus de transporte por día de trabajo a todos los/as productores/as afectados que se cuantifica en 2,56 euros para el año 2019. Para el año 2020 se incrementará conforme a lo establecido en el artículo 4.

**Artículo 11.— Quebranto de moneda**

Todo el personal que por razón de su cargo realice cobros o pagos en metálico, incluidos los/as viajantes, percibirán mensualmente 28,19 euros para 2019 en concepto de quebranto de moneda, exceptuando personal de reparto, que como estímulo de cobro al contado percibirá por ese concepto el 0,25% del total cobrado, tanto en metálico como en cheque o talón, garantizándole en todo caso una percepción mínima equivalente a la anterior. Para el año 2020 la cantidad en concepto de quebranto de moneda se incrementará conforme a lo establecido en el artículo 4.

Se exceptúa en esta percepción a los/as trabajadores/as que perciban cantidades superiores por cobro de mercancías.

**Artículo 12.— Complemento personal por títulos**

Como estímulo a la formación y titulación de los/as trabajadores/as se establecen los siguientes complementos:

	2017 (€)	2018 (€)	2019 (€)
Licenciado/a o Técnico/a Superior.	316,99	320,64	324,49
Técnico/a de grado medio.	163,57	165,45	167,43
Diplomados/as obtenidos en universidades oficiales o escuelas superiores extranjeras o administrador/a de fincas.	135,38	136,94	138,58
Diplomas de formación empresarial expedidos por organismos del Estado.	54,13	54,76	55,41

Para el año 2020 esta cantidad se incrementará conforme a lo establecido en el artículo 4.

Estos complementos se abonarán en todas las mensualidades y gratificaciones extraordinarias, no siendo incompatibles entre ellos, ni absorbibles, ni compensables con retribuciones superiores del/a trabajador/a.

Este plus se percibirá siempre que el título obtenido por el empleado/a tenga relación con las funciones desempeñadas en la empresa, ya que el mismo retribuye el beneficio obtenido por el empresario/a de la formación adquirida.



Los/as trabajadores/as que además de sus funciones normales desempeñen cargos de apoderamiento, en cuanto son puestos de trabajo que implican una especial responsabilidad en orden a la toma de decisiones a cualquier nivel, con mayor riesgo y dedicación, pudiendo considerarse con un nivel de exigencia superior al normalmente requerido a los/as demás trabajadores/as, percibirán un complemento de calidad en cuantía del 5% de su salario bruto, y si estos/as trabajadores/as desempeñan su cometido en sucursales o delegaciones percibirán por este concepto el 1%.

**Artículo 13.— Dietas**

Los/as trabajadores/as a quienes la prestación del servicio les obligue a efectuar las comidas principales o a pernoctar y desayunar fuera del lugar habitual percibirán como dieta:

	Año 2019 (€)
Dieta completa	49,08
Comida	13,15
Cena	9,88
Pernoctación y desayuno	27,99

Para el año 2020 estas cantidades se incrementarán conforme a lo establecido en el artículo 4.

**Artículo 14.— Ropa de trabajo**

Los/as trabajadores/as de almacenes recibirán dos buzos al año y el personal femenino dos batas; el personal de reparto dos uniformes, ropa y calzado impermeable para los días de lluvia, y a aquellos trabajadores cuya actividad comporte manejo y trasiego de mercancías, la empresa les facilitará guantes, que serán repuestos previa entrega de los deteriorados o desgastados por el uso.

Asimismo, las empresas dispondrán de calzado impermeable para los trabajadores que se hallen precisados de realizar trabajos a la intemperie, para lavado, limpieza y depósitos, etc.

Sin perjuicio de lo anterior y por razones de seguridad en el trabajo, las empresas dispondrán, en el almacén, para el personal que lo precise, de calzado adecuado a las exigencias de su trabajo.

El personal de bodega y planta embotelladora que desarrolle actividades en medios húmedos será dotado de calzado adecuado.

En las oficinas se facilitará bata al personal femenino y chaqueta al masculino.

Las prendas de trabajo serán entregadas en el primer trimestre de cada año.

**Artículo 15.— Antigüedad**

- A los 4 años de servicio: el 10%.
- A los 8 años de servicio: el 15%.
- A los 12 años de servicio: el 25%.
- A los 16 años de servicio: el 30%.
- A los 21 años de servicio: el 35%.
- A los 25 años de servicio: el 40%.

Los porcentajes de antigüedad se aplicarán sobre la tabla de cálculo de la antigüedad situada en la tercera columna de la tabla salarial del convenio.

**Artículo 16.— Gratificaciones extraordinarias**

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a sus trabajadores/as dos gratificaciones de 30 días cada una, el 15 de julio y el 22 de diciembre respectivamente, y dos gratificaciones de 15 días cada una de ellas, el 1 de marzo y el 1 de septiembre respectivamente.



Las citadas gratificaciones se abonarán por los salarios del anexo del presente convenio más antigüedad.

Las que viniesen abonando las citadas gratificaciones sobre el salario real, lo respetarán como condición más beneficiosa para los/as trabajadores/as a título personal.

**Artículo 17.— Pago de comisiones**

Aquellos/as trabajadores/as que perciban parte de su salario como comisión de ventas o distribución deberá liquidar el importe de las mismas al mes siguiente de su devengo.

**Artículo 18.— Vacaciones**

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a una vacación anual, retribuida conforme al salario real, de 27 días laborales de duración. Las vacaciones se disfrutarán dentro de las posibilidades de cada empresa, entre los meses de junio y octubre, ambos inclusive.

Cuando el/la trabajador/a no pudiese disfrutar, por necesidades de servicio, las vacaciones dentro del período citado, percibirá en compensación la cantidad de 207,93 euros para el año 2019 o cuatro días naturales como bolsa de vacaciones. La citada compensación, en euros o en más días de vacaciones, se efectuará de mutuo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a. Para el año 2020 dicha cantidad se incrementará conforme a lo establecido en el artículo 4.

Los/as trabajadores/as que soliciten las vacaciones fuera del referido período no tendrán derecho a percibir la bolsa, pero las vacaciones deberán ser concedidas obligatoriamente por la empresa.

El sábado se considerará como día laborable.

Los turnos de vacaciones serán fijados por las empresas y el orden de prelación en el disfrute de las vacaciones entre los/as trabajadores/as será establecido por el Comité, o Delegados/as de Personal, siendo los turnos rotativos y suprimiéndose cualquier criterio de preferencia existente, respetándose en todo caso lo dispuesto en esta materia por la legislación vigente.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural, con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores o con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente, que imposibilite al/la trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, se procederá conforme establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 38.

**Artículo 19.— Licencias**

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se detalla, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Por 20 días naturales en caso de matrimonio.
2. Por muerte del cónyuge: 7 días.
3. Por muerte de padres/madres consanguíneos o políticos: 3 días naturales.
4. Por muerte de los abuelos, nietos o hermanos políticos: 3 días naturales.
5. Por nacimiento de hijo/a: 3 días naturales.
6. Por enfermedad grave del cónyuge: 3 días naturales. Por hospitalización de los mismos/as, el trabajador/a tendrá un permiso retribuido mientras dure la hospitalización, con el máximo de 3 días naturales. Este permiso no implicará en modo alguno que el mismo quede añadido a los 3 días naturales de licencia por enfermedad grave.





7. Por enfermedad grave de padres e hijos: 3 días naturales. Por hospitalización de los mismos/as, el trabajador/a tendrá un permiso retribuido mientras dure la hospitalización, con el máximo de 3 días naturales de licencia por enfermedad grave.
8. Por enfermedad grave de hermanos/as y parientes de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.
9. Por traslado del domicilio actual: 1 día natural.
10. Por matrimonio de padres/madres, hijos/as, hermanos/as o hermanos/as políticos/as: 1 día laborable.  
En caso de desplazamientos superiores a 150 kilómetros, las licencias anteriormente enumeradas se ampliarán en dos días más.  
En el supuesto contemplado en el número 6, el/la trabajador/as podrá solicitar licencia sin retribución por el tiempo necesario.
11. Permiso por lactancia: las trabajadoras y trabajadores que cuenten con derecho al descanso establecido por la lactancia de un hijo o hija, menor de 9 meses, podrán acumular las dos medias horas en un solo período de 1 hora a disfrutar al inicio o final de la jornada.
12. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización, dentro de la jornada de trabajo.

#### *Parejas de hecho*

Las parejas de hecho legalmente constituidas e inscritas en el Registro de Parejas de hecho correspondiente tendrán la consideración de matrimonio y gozarán de dicho tratamiento a los efectos recogidos en este artículo, con la presentación del certificado de convivencia o documentación que acredite la misma conforme a la normativa legal vigente. Salvo en el supuesto regulado en el apartado 10.

En el caso de licencia por matrimonio, y al igual de lo que ocurre con el matrimonio, si se desea disfrutar de licencia retribuida, se deberá informar a la empresa con tres meses de antelación sobre dicho supuesto y en el momento en que se produciría. Sólo se podrá disfrutar una única vez la licencia aquí establecida con la misma persona, de forma que un trabajador/a no disfrute de dicha licencia más de una vez por su unión, sea del tipo que sea, con la misma pareja.

#### **Artículo 20.— Excedencias**

El/a trabajador/a con 1 año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar excedencia voluntaria de hasta 5 años de duración, siempre que no vaya a dedicarse a la misma industria ni por cuenta propia ni ajena, en cuyo caso cesaría en la empresa.

El/a trabajador/a deberá solicitar su reingreso por escrito con quince días de antelación al término de la situación de excedencia, dando lugar en caso de incumplimiento a la rescisión del contrato.

El reingreso se producirá siempre que existan vacantes en la categoría del/a trabajador/a, entendiéndose por vacante que no se haya cubierto su puesto de trabajo.

Cuando las excedencias voluntarias sean por plazo igual o inferior a dos años y vengan motivadas por razones de estudio o enfermedad del/a trabajador/a o de su cónyuge o de hijos/as que convivan con él/ella, se le reservará el puesto de trabajo, pudiendo la empresa cubrir la vacante mediante contratos de interinidad y el reingreso se producirá automáticamente.

En ningún caso el número de trabajadores/as en situación de excedencia podrá superar el 5% de la plantilla de la empresa, redondeándose en la unidad superior cuando la aplicación del porcentaje resultase decimal.

En caso de excedencia por cuidado de hijos/as se procederá conforme a lo establecido en el artículo 46.3 del ET, procediéndose siempre en cuanto a la reserva del puesto de trabajo conforme a lo dispuesto en el mismo.



El/a trabajador/a que ejerza o sea llevado a ejercer un cargo público electo o sindical en los órganos de gobierno locales, provinciales o nacionales de una central sindical, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure dicho cargo. El/a trabajador/a presentará a la empresa certificado en el que conste el nombramiento del cargo para el que ha sido elegido y se le reservará el puesto de trabajo computándose el tiempo que permanezca en dicha situación a efectos de antigüedad.

**Artículo 21.— Jubilación**

Los/as trabajadores/as mutualistas que hayan cotizado antes del 1 de enero de 1967, con una antigüedad superior a quince años en la empresa y que se jubilen percibirán a los 65 años 2 mensualidades.

La gratificación se abonará al jubilarse.

El presente artículo quedará sin efecto a 31 de diciembre de 2020.

**Artículo 22.— Prestaciones de incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad**

Cuando el/a trabajador/a permanezca en la situación legal de Incapacidad Temporal debidamente acreditada por la Seguridad Social, en los casos que a continuación se detallan, y reúna previamente a la misma los requisitos legales vigentes en cada momento para acceder al derecho a la prestación económica de ella derivada, la empresa complementará a su cargo desde su nacimiento, dentro del máximo de 18 meses de I.T., la citada prestación en los términos siguientes:

Situaciones que se complementan y términos de la misma:

- a) En I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se complementará las prestaciones de la Seguridad Social desde el 75% hasta el 100% del salario del trabajador.
- b) En I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, las prestaciones de la Seguridad Social se complementarán desde el primer día hasta el día 15 de la baja, hasta el 75% y desde el día 16 del 75% al 100%.
- c) En I.T. por enfermedad grave o intervención quirúrgica, causantes de la hospitalización del trabajador, y durante el tiempo en que la hospitalización tenga lugar, las prestaciones de la Seguridad Social se complementarán desde el 75% al 100% en función de que la hospitalización tenga lugar en los primeros 15 días de la baja médica o posteriormente.

**Artículo 23.— Invalidez**

A los/as trabajadores/as declarados/as afectos/as de invalidez permanente parcial o total para su profesión habitual, se dará ocupación efectiva, siempre que exista otro puesto de trabajo adecuado.

**Artículo 24.— Retirada de carné de conducir**

En caso de que a un/a trabajador/a le fuese retirado el carné de conducir, y siempre que no haya existido delito de imprudencia por su parte y que sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, se le acoplará a otro puesto de trabajo de igual o inferior categoría, percibiendo idéntica retribución. La reincidencia, siempre que no entrañe delito, surtirá los mismos efectos.

**Artículo 25.— Revisión médica**

Todas las empresas harán reconocimiento médico anual a todos los/as trabajadores/as, y se realizará a través de la entidad aseguradora de accidente de trabajo correspondiente.

El citado reconocimiento médico se adaptará a la normativa legal correspondiente. El resultado se notificará al trabajador/a, efectuándose el mismo dentro de la jornada laboral.

La empresa confeccionará un calendario de revisión médica para el reconocimiento de los/as trabajadores/as antes del 1 de marzo.



**Artículo 26.— Sanciones**

La imposición de sanciones o despidos se comunicará con cinco días de antelación al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, si los hubiere, que podrán informar por escrito dentro de dicho plazo en relación con la medida adoptada.

**Artículo 27.— Garantía mínima**

En el año 2017, a todos/as los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio se les garantiza sobre los salarios realmente percibidos una cantidad equivalente a la diferencia existente entre las tablas vigentes en el año 2015 y las del año 2017 para su categoría profesional.

En 2018, 2019 y 2020 la garantía mínima consistirá igualmente en una cantidad equivalente a la diferencia existente entre las tablas vigentes en el año inmediatamente anterior y las del respectivo ejercicio.

Los porcentajes consolidados a la entrada en vigor del presente convenio así como los que se generen durante su vigencia, no serán compensables ni absorbibles.

Las comisiones sobre ventas y cualquier otra percepción salarial que esté vinculada a elementos de cálculo variable, se regirán por los pactos suscritos por las partes.

**Artículo 28.— Período de prueba**

Siempre que se establezca por escrito en el contrato de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de éste, podrá concertarse un período de prueba dentro del cual los/as contratantes podrán rescindirlo unilateralmente.

Los períodos de prueba serán:

1. Titulados/as y Jefes/as Superiores: 6 meses.
2. Titulados/as contratados/as en prácticas: 3 meses.
3. Resto de personal: tres meses, que se reducirán a un mes para:
  - Auxiliares Administrativos/as y aspirantes.
  - Auxiliares de Laboratorio.
  - Subalternos/as.
  - Ayudantes, peones especialistas y peones.

**Artículo 29.— Contratos formativos y de relevo**

1. Los nuevos contratos formativos se celebrarán al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Retribución: salario mínimo interprofesional, en función del tiempo de trabajo efectivo.

2. Se fomentará el contrato de relevo, según el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 30.— Salud laboral**

Las empresas y su personal asumirán los derechos y obligaciones recíprocas que en materia de seguridad y salud laboral establece la legislación vigente.

**Artículo 31.— Ventas**

Este convenio no modifica los pactos individuales entre las empresas y sus trabajadores/as de reparto y auto-venta, en virtud de los que perciben incentivos o comisiones o primas por venta, con los que compensan posibles prolongaciones de jornada, por cuanto que pertenecen a la esfera individual.

**Artículo 32.— Faltas y sanciones**

No causarán sanción laboral las ausencias al trabajo motivadas por la detención del/la trabajador/a por motivos políticos y sindicales, siempre que fuese posteriormente puesto en libertad sin procedimiento por la autoridad judicial.

*Régimen disciplinario*

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

**1. Faltas leves:**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada en un mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave.
- 1.2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo efectuado.
- 1.3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
- 1.4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- 1.5. Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- 1.6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la grave integridad de las personas, esta falta sea considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo fuera de naturaleza menor.
- 1.7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 1.8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- 1.9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

**2. Faltas graves:**

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- 2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
- 2.2. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas de riesgo de accidente será calificada como falta muy grave.
- 2.3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- 2.4. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando o firmando por él/ella.
- 2.5. Las discusiones con otros/as trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.
- 2.6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- 2.7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- 2.8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes.



- 2.9. La comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- 2.10. La derivada del apartado 1.6.
  3. Faltas muy graves:  
Se considerarán como faltas muy graves:
    - 3.1. La ausencia injustificada al trabajo durante más de tres días laborables dentro de un mes.
    - 3.2. La simulación de enfermedad o accidente.
    - 3.3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros/as trabajadores/as o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
    - 3.4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
    - 3.5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
    - 3.6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
    - 3.7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
    - 3.8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
    - 3.9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los/as Jefes/as o a sus familiares, así como a los/as compañeros/as y subordinados/as.
    - 3.10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
    - 3.11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del/la trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado/a.
    - 3.12. La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción, no se llevará a efecto si el/la trabajador/a se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de una institución competente en la materia.
    - 3.13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
    - 3.14. Las derivadas del apartado 1.6. y 2.2.
    - 3.15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

#### *Régimen de Sanciones*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al/la trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.



Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

#### *Sanciones máximas*

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### *Prescripción*

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento, de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 33.— Excedencia, lactancia y protección del embarazo y la maternidad**

La excedencia por cuidado de hijos/as se regirá por lo dispuesto en el artículo 46.3 del ET.

Las trabajadoras o los trabajadores que cuenten con derecho al descanso establecido por la lactancia de un hijo o hija, menor de 9 meses, podrán acumular las dos medias horas en un solo período de 1 hora a disfrutar al inicio o al final de la jornada.

La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia de lactancia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad y a disfrutarlo a continuación de esta, computándose este tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor.

La mujer embarazada tiene derecho al cambio de puesto de trabajo cuando éste entrañe dificultades para el feto o la madre, siempre que exista otro puesto compatible con su estado.

Las ausencias al trabajo durante el embarazo, parto o posparto, no se computarán a los efectos del despido objetivo previsto en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores.

Será de aplicación el artículo 26 de LPRL que regula la protección de la maternidad.

#### **Artículo 34.— Igualdad**

Igualdad de categoría y salarios entre hombres y mujeres que desempeñen igual trabajo.

Se procurará el acceso de la mujer a todas las categorías y profesiones.

Independientemente de lo establecido en este artículo será de aplicación la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En el caso de las empresas de más de 250 personas en plantilla, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, las organizaciones firmantes del presente Convenio se comprometen a fomentar en las empresas que durante la vigencia del presente convenio y en la medida de sus posibilidades elaboren un diagnóstico de



situación a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo, que supongan la necesidad de adoptar medidas dirigidas a evitar dicha discriminación.

**Artículo 35.— Movilidad geográfica y funcional**

Se regulará por lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, con la salvedad de que ningún/a operario/a podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, ni cambiarle de puesto de trabajo como consecuencia de sanción por faltas laborables. En cuanto a plazos y procedimientos referidos a la movilidad funcional, las partes se remiten al citado artículo 39 del E.T.

**Artículo 36.— Suspensión o extinción del contrato de trabajo por causas económicas o tecnológicas**

Se regulará por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con la prohibición de incoar expediente administrativo durante el cierre de la empresa por vacaciones.

**Artículo 37.— Derechos sindicales**

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa tendrán las facultades y garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores, y en especial los siguientes:

- No podrán ser sancionados/as disciplinariamente por motivos de su actividad sindical, ni podrán ser discriminados/as en su trabajo.
- Dispondrán como mínimo de 30 horas mensuales para dedicarse a actividades sindicales dentro o fuera de la empresa, en las que no se computarán las horas invertidas en la negociación del Convenio.
- Velar por la aplicación de las disposiciones legales vigentes, ejercitando las oportunas acciones ante los organismos y tribunales competentes.
- Proponer las medidas que consideren redundan en beneficio de los/as trabajadores/as.
- Ser oídos con carácter previo antes de la aplicación de cualquier medida disciplinaria individual o colectiva cualquiera que sea su causa.
- Ser informados/as de los expedientes de suspensión o extinción de los contratos de trabajo por causas económicas o tecnológicas, así como en caso de traslado de empresa.
- Ser informados/as de los accidentes de trabajo para estudiar las causas determinantes.
- Dispondrán de tablón de anuncios, adecuado en su tamaño y ubicación para hacer accesibles a los/as trabajadores/as sus criterios o convocatorias laborables o sindicales.

**Artículo 38.— Comisión paritaria**

Se formará una Comisión Paritaria de composición paritaria entre las centrales sindicales y la representación patronal firmantes del presente Convenio, cuya sede radicará en Bilbao, calle Alameda de Urquijo, 2, planta tercera CRL.

Serán funciones de la Comisión:

1. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de este convenio, de conformidad con el artículo 91.1 del Estatuto de los Trabajadores. A este fin, será preceptivo solicitar su intervención antes de instar cualquiera de los procedimientos del Preco o el correspondiente procedimiento judicial por causa de cualquier conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio, como requiere el artículo 91.3 de dicha Ley.



2. El conocimiento y resolución de las discrepancias en períodos de consultas en materia inaplicación de este convenio, según lo previsto en el artículo 5.
3. Las demás funciones atribuidas por las normas legales o por disposiciones de este convenio.

Los plazos de resolución serán:

- En supuestos de inaplicación conforme al 82.3 del ET: 7 días desde que la cuestión le es sometida.
- Otras materias: 15 días desde que se le somete la cuestión.

Los acuerdos se adoptarán por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. En caso de desacuerdo se podrá acudir a cualquiera de los procedimientos de los del Preco.

### **Artículo 39.— Contratación**

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción, de acuerdo a lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de 18 meses.

#### DISPOSICIONES FINALES

### **Disposición Final I.— Grupos y categorías profesionales**

1. 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:

- A) Técnicos/as.
- B) Administrativos/as.
- C) Comerciales.
- D) Subalternos/as.
- E) Obreros/as.
- F) Oficiales auxiliares.

A) *El grupo de técnicos/as comprende las siguientes categorías*

Técnicos/as titulados/as

- a) Con título de grado superior.
- b) Con título de grado medio.
- c) Con título inferior.

Técnicos/as no titulados/as

- a) Encargado/a general de bodegas.
- b) Encargado/a de laboratorio.
- c) Ayudante/a de laboratorio.
- d) Auxiliar de laboratorio.
- e) Contable-desaparece esta categoría del Convenio.

B) *El grupo de administrativos/as comprende las siguientes categorías*

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





- C) *El grupo de comerciales comprende las siguientes categorías*
- a) Jefe/a superior.
  - b) Jefe/a de ventas.
  - c) Inspector/a de ventas.
  - d) Corredor/a en plaza y viajante.
- D) *El grupo de subalternos/as comprende las siguientes categorías*
- a) Conserje.
  - b) Subalterno/a de primera.
  - c) Subalterno de segunda.
  - d) Auxiliar subalterno/a.
  - e) Personal de limpieza.
- E) *El grupo de obreros/as comprende a los/as trabajadores/as 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*

**Profesionales**

- a) Capataz de bodega o fábrica.
  - b) Encargado/a de sección o calificación.
  - c) Oficial de primera.
  - d) Oficial de segunda.
  - e) Oficial de tercera o ayudante.
- F) *El grupo de oficios auxiliares comprende las siguientes categorías:*
- a) Oficial de primera.
  - b) Oficial de segunda.
  - c) Peón especializado/a.
  - d) Peón.

**Definiciones**

1. *Técnicos/as titulados/as:* Son los/as que, en posesión de un título profesional expedido u homologado por el Estado, realizan en la empresa funciones propias de su título. Serán a su vez clasificados en razón del grado de dicho título en las siguientes categorías:

- a) Con título de grado superior: Los/as que, poseyendo un título Universitario Superior, realicen funciones propias de su título.
- b) Con título de grado medio: Los/as que, poseyendo un título Universitario Medio, realizan en la empresa funciones propias de su título.
- c) Con título de grado inferior: Los/as que, poseyendo un título expedido por centros docentes especializados, realizan en la empresa funciones propias de su título.

2. *Técnicos/as no titulados/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.

Tendrán esta consideración los/as siguientes trabajadores/as:

- a) Encargado/a general de bodegas y fábrica: Es el/a que, en posesión de los conocimientos necesarios dentro de las especialidades que abarca este Convenio, y con mando directo sobre los capataces del centro industrial, tiene a su cargo y responsabilidad la dirección y organización de los distintos trabajos que componen el proceso de elaboración, fabricación y preparación de los productos de la empresa estudiando y dirigiendo las combinaciones y mezclas que sean precisas para obtener tipos, calidades, clases y las demás propias del centro industrial.



- b) Encargado/a de laboratorio: Es el/a 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 realizará bajo la iniciativa de la dirección ante la que responde del buen cometido de su trabajo. Responderá asimismo del buen uso de los aparatos.
  - c) Ayudante de laboratorio: Es el/a que, con conocimientos prácticos de enología, realiza funciones técnicas a las órdenes de sus superiores/as. Responderá del buen uso de los aparatos.
  - c) Auxiliar de laboratorio: El/a que con conocimientos técnicos elementales realiza funciones carentes de responsabilidad técnica y ayuda a sus superiores/as en trabajos sencillos, que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.
3. Administrativos/as: Serán considerados/as empleados/as administrativos/as los/as trabajadores/as que realicen funciones de oficina, contables y otras análogas y, en general, todos aquellos trabajos por la costumbre y hábitos mercantiles como de oficina y despacho.

Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores/as:

- a) *Jefe/a Superior/a*: Es el que teniendo a sus órdenes a algún/a Jefe/a de Primera y a todo personal administrativo y subalterno de la Empresa, provisto de poder restringido a su función, dirige toda la parte administrativa de aquélla.  
Para poder desempeñar esta categoría, debe poseer además profundos conocimientos de organización y administración, métodos de trabajo, contabilidad superior, análisis y previsiones económicas y financieras, dotes de mando y relaciones humanas.  
Debe también estar capacitado para adaptar 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.
- b) *Jefe/a de Primera*: Es el/a empleado/a, provisto de poder o no, que lleva la responsabilidad directa de una oficina o de más de una Sección o Dependencia, estando encargado de imprimirle unidad.
- c) *Jefe/as de Segunda*: Es el/a 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 dependa, teniendo, a su vez, la responsabilidad inherente a su cargo. Capacidad para gestionar finanzas con responsabilidad de la firma. Técnico/a de sistemas (mantiene el sistema operativo de la empresa). Analista de aplicaciones.
- d) *Oficial de Primera*: Es el/a empleado/a con servicios determinados que, con iniciativa y plena responsabilidad en su cometido, con o sin otros/as empleados/as a sus órdenes, tiene a su cargo en particular algunas de las siguientes funciones o similares: cajero sin firma ni fianza, redacción de correspondencia con iniciativa propia, llevar la contabilidad, establecer balances, análisis y programación de aplicaciones, operadores/as de sistemas y operadores/as de aplicaciones.
- e) *Oficial de Segunda*: Es el/a empleado/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida a la de su trabajo, efectúa funciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de la misma, transcripción en libros oficiales o auxiliares, correspondencia, organización de archivos y ficheros y demás trabajos similares, redacción de facturas con cálculos. Ofimática.
- f) *Auxiliares Administrativos/as*: Se considera como tales a los/as que, sin iniciativa, se dediquen dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas.



4. *Comerciales*: Pertencen a este grupo los/as empleados/as que tengan a su cargo la misión de vender los productos propios de la industria cuando por la empresa que los contrata se les exija plena dedicación y exclusividad.

Tendrán esta consideración los/as siguientes trabajadores/as:

a)

**Jefe/a Superior**: Es el/a 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, siempre que las personas bajo su mandato excedan de doscientas. 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.

b) **Jefe/a de Ventas**: Es el/a empleado/a que, en constante contacto con la Dirección de la Empresa, lleva la responsabilidad de las ventas y con personal a sus órdenes imprime unidad a la sección comercial.

c) **Inspector/a de Ventas**: Es el/a empleado/a que bajo la condición de exclusividad para la empresa, y siguiendo instrucciones de la Dirección de la misma o del/a Jefe/a de Ventas (en caso de que exista este cargo), efectúa visitas periódicas a las zonas o regiones que se le indiquen con objeto de promover ventas, comprobar la labor de corredores/as, viajeros/as y otros agentes o representantes y visitar clientes/as, 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.

d) **Corredor/a de plaza**: Es el/a empleado/a con exigencia de exclusividad, sujeción a horario fijo y determinado, y con obligatoriedad de asistencia y permanencia en el centro de trabajo cuando no visite clientes.

— **Viajante**: Es el/a empleado/a que con residencia habitual convenida con la empresa viene obligado a trabajar con carácter exclusivo para la misma y efectúa con carácter permanente visitas a clientes o posibles clientes residentes en la localidad distinta a la suya, con objeto de obtener pedidos y efectuar otros trabajos propios de su cometido.

5. *Subalternos/as*: Se considera subalternos a los/as trabajadores/as que, sin ser obreros/as ni empleados/as, desempeñan con carácter permanente funciones específicas de responsabilidad elemental.

Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores/as:

a) — **Conserje**: Es el/a que teniendo a su cargo a los Ordenanzas de la Empresa, cumplimenta cuantas órdenes o recados reciba de los Jefes/as, del personal Técnico o Administrativo Superior, siendo responsable de su ejecución.

— **Recepcionista**: Empleados/as que tienen como misión estar atendiendo al público y a las órdenes de Jefes/as, recados del personal Técnico o Administrativo Superior. Atención al teléfono, dominio de idiomas, fax, Ofimática.

b) **Subalternos/as de Primera**: Comprende los siguientes cometidos:

— **Guía de Primera**: Es el/a previamente instruido sobre el desarrollo y demás peculiaridades de la Empresa, de las explicaciones pertinentes a los/as visitantes que acompaña y posee los conocimientos de idiomas suficientes para el desarrollo específico de esta misión.

— **Cobrador/a**: Es el/a que realiza el cobro en plaza de los recibos, facturas y demás documentos de crédito, pudiendo llevar a cabo otros trabajos similares por orden de sus superiores/as.

— **Almacenero/a**: Es el/a encargado/a de despachar los pedidos en el almacén de efectos, recibir la mercancía y distribuirla en los estantes o locales, y regis-



trar en los libros o estados el movimiento de material que haya habido durante la jornada.

- c) Subalterno/a de Segunda: Comprende los siguientes cometidos:
- Guía de Segunda: Es el/a previamente instruido sobre el desarrollo y demás peculiaridades de Empresa. Puede dar explicaciones pertinentes a los/as visitantes que acompaña, sin conocimiento de idiomas extranjeros.
  - Pesador/a o Basculero/a: Es el/a que tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones propias de esta tarea en el departamento o sección en que presta sus servicios.
  - Guarda o Vigilante Jurado: Es el/a que, previsto del correspondiente nombramiento expedido por la autorización competente, presta servicios de orden y vigilancia de día o de noche.
  - Portero/a: Es el /a que de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores/as, cuida los accesos a los centros de trabajo, realizando funciones de custodia y vigilancia.
  - Telefonista: Es el/a subalterno/a que tiene como principal misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica, instalada en el establecimiento.
  - Listero/a-Pagador: Es el/a trabajador/a ocupado/a en pasar lista al personal. Confecciona las listas, anota las faltas de asistencia, horas extraordinarias y ocupaciones o puestos, resumiendo las horas devengadas, repartiendo papeles de cobro altas y bajas y operaciones similares, ayudando a efectuar los pagos en los días en que éstos se realicen.
- d) Auxiliar Subalterno/a: Comprende los siguientes cometidos:
- Ordenanza: Es el/a que tiene a su cargo la vigilancia en los locales de la oficina durante las horas de trabajo y la ejecución de recados y encargos que se le encomienden, copiar documentos a prensa recogida y entregada de correspondencia, y cualesquiera otras funciones análogas.
  - Vigilante: Es el/a que, con las mismas obligaciones que el Guarda o Vigilante Jurado, pero careciendo de este título y de las atribuciones concedidas al mismo, realiza funciones inherentes al mismo.
  - Enfermero/a o Socorrista: Es el/a que, en posesión del certificado oficial correspondiente, realiza las funciones inherentes al mismo.
- e) Personal de Limpieza: Son las/os que se ocupan del aseo de las dependencias de la Empresa Oficinas, servicios y almacenes.

6. *Obreros/as*: Comprende al personal que ejecuta trabajos de orden material y mecánico. En él se integran los profesionales de oficio, los/as profesionales de oficios auxiliares, los/as peones especializados y los/as peones.

Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores/as:

1. Profesionales de Oficio: Comprende a los/as obreros/as que, después de un aprendizaje sistemático o de una práctica eficiente, realizan trabajos de un oficio propio.
- a) Capataz de Bodegas o Fábricas: Es el/a 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/as obreros/as de las bodegas, fábrica o departamento a él encomendado, distribuyendo las labores del personal obrero y señalando a los encargados de cuadrilla o sección la forma en que se han de desarrollar los trabajos. Han de tener los conocimientos precisos para interpretar y realizar perfectamente las instrucciones dadas por sus superiores/as sobre el trasiego, mezclas, conservación de productos, etc., así como para transmitir las al personal a sus órdenes.



- b) Encargado/a de Sección o Calificación: Es el/a que tiene a su cargo un grupo o cuadrilla de obreros/as de número indeterminado, a los que ordena y vigila, y con los que realiza en las bodegas o fábricas todos los trabajos que se le ordenan, y de los que debe tener conocimientos prácticos. Su responsabilidad es restringida a su grupo.
  - c) Oficial de Primera: Es el/a que, con total dominio de alguno de los oficios, 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.
  - d) Oficial de Segunda: Es el/a 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.
  - d) Oficial de Tercera o Ayudante: Es el/a 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.
2. *Oficios Auxiliares:* Se consideran como tales aquellos/as que, sin ser fundamentalmente en las industrias objeto de esta Ordenanza, se utilizan de manera permanente por las empresas, formando parte del personal de las mismas. Tendrán tal consideración los/as albañiles, pintores/as, carpinteros/as, cerrajeros/as, mecánicos/as, electricistas, conductores/as de camiones y automóviles.
- a) *Oficial de Primera:*
    - *Mecánico/a:* Es el/a obrero/a que realiza con un total dominio, perfección y rendimiento, todos los trabajos propios de un mecánico, y por ello conoce, atiende y repara toda maquinaria del centro industrial.
    - *Conductor/a:* Quien, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exige el permiso de conducir C o D.
  - b) *Oficial de Segunda:*
    - *Mecánico/a:* Es el/a que sin poseer la pericia lograda por el oficial de primera, ejecuta los trabajos correspondientes con la suficiente corrección y rendimiento
    - *Conductor/a:* Quien, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exige permisos de conducir de categoría B.
  - c) *Peón Especializado/a:* Es el/a operario/a dedicado/a 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.
  - d) *Peón:* Es el/a operario/a que efectúa labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna.

## **Disposición Final II.— Aclaratoria**

Las partes firmantes informan que desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2016 el Convenio Colectivo anterior correspondiente a los años 2014-2015 estuvo vigente por falta de denuncia de conformidad con lo establecido en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores.

**TABLA SALARIAL-AÑO 2017**

Categoría	Salario mes (€)	Plus mes (€)	Tabla cálculo antigüedad (€)
<b>A) Técnicos/as</b>			
Ingenieros/as y Licenciados/as y Téc. Superiores	1.989,66	309,59	1.863,10
Titulados/as de Grado Medio	1.659,67	290,59	1.530,86
Titulados/as Inferiores	1.548,98	281,49	1.428,74
<b>Técnicos/as no titulados/as</b>			
a) Encargado/a General de la Bodega	1.356,18	266,86	1.250,92
b) Encargado/a de Laboratorio	1.356,18	266,86	1.250,92
c) Ayudante de Laboratorio	1.071,56	240,16	988,36
d) Auxiliar de Laboratorio	957,22	234,80	882,92
e) Contable	1.309,52	263,05	1.168,92
<b>B) Administrativos/as</b>			
a) Jefe/a Superior	1.659,67	290,59	1.530,86
b) Jefe/a Administrativo de Primera	1.412,14	271,38	1.302,53
c) Jefe/a de Administrativo de Segunda	1.253,52	258,61	1.152,70
d) Oficial de Administrativo de Primera	1.213,93	255,29	1.133,20
e) Oficial Administrativo de Segunda	1.085,54	245,12	1.001,28
f) Auxiliar de Administrativo/a	1.013,23	245,12	934,60
<b>C) Comerciales</b>			
a) Jefe/a de Superior	1.659,67	290,59	1.530,86
b) Jefe/a de Ventas	1.377,22	264,08	1.270,33
c) Inspector/a de Ventas	1.253,52	258,61	1.152,70
d) Corredor/a de Plaza y Viajante	1.174,20	252,27	1.083,05
<b>D) Subalternos/as</b>			
a) Conserje-Recepcionista	1.017,91	239,71	1.032,54
b) Subalterno/a de Primera	982,92	236,73	906,60
c) Subalterno/a de Segundo	968,40	235,58	893,22
d) Auxiliar Subalterno/a	947,94	234,07	874,37
f) Personal de Limpieza	910,56	231,08	839,89
<b>E) Obreros</b>			
a) Capataz de Bodega o Fábrica	1.092,53	245,68	1.017,45
b) Encargado/a de Sección o Cualificado	1.048,25	246,99	966,86
c) Oficial de Primera	1.062,22	252,88	979,75
d) Oficial de Segunda	1.013,23	239,70	934,60
e) Oficial de 3.ª o Ayudante	985,23	237,08	908,77
<b>Oficios auxiliares</b>			
a) Oficial de Primera	1.062,22	252,88	979,75
b) Oficial de Segunda	1.013,23	239,70	934,60
c) Peón Especializado/a	961,92	235,20	887,26
d) Peón	938,62	235,65	865,73



**TABLA SALARIAL-AÑO 2018**

Categoría	Salario Mes (€)	Plus Mes (€)	Tabla cálculo antigüedad (€)
<b>A) Técnicos/as</b>			
Ingenieros/as y Licenciados/as y Téc. Superiores	2.012,54	313,15	1.863,10
Titulados/as de Grado Medio	1.678,76	293,93	1.530,86
Titulados/as Inferiores	1.566,79	284,72	1.428,74
<b>Técnicos/as no titulados/as</b>			
a) Encargado/a General de la Bodega	1.371,77	269,93	1.250,92
b) Encargado/a de Laboratorio	1.371,77	269,93	1.250,92
c) Ayudante de Laboratorio	1.083,88	242,92	988,36
d) Auxiliar de Laboratorio	968,22	237,50	882,92
e) Contable	1.324,57	266,07	1.168,92
<b>B) Administrativos/as</b>			
a) Jefe/a Superior	1.678,76	293,93	1.530,86
b) Jefe/a Administrativo/a de Primera	1.428,38	274,50	1.302,53
c) Jefe/a de Administrativo/a de Segunda	1.267,94	261,58	1.152,70
d) Oficial de Administrativo de Primera	1.227,89	258,23	1.133,20
e) Oficial Administrativo de Segunda	1.098,03	247,94	1.001,28
f) Auxiliar de Administrativo/a	1.024,88	247,94	934,60
<b>C) Comerciales</b>			
a) Jefe/a de Superior	1.678,76	293,93	1.530,86
b) Jefe/a de Ventas	1.393,06	267,11	1.270,33
c) Inspector/a de Ventas	1.267,94	261,58	1.152,70
d) Corredor/a de Plaza y Viajante	1.187,70	255,17	1.083,05
<b>D) Subalternos/as</b>			
a) Conserje-Recepcionista	1.029,61	242,47	1.032,54
b) Subalterno/a de Primera	994,22	239,45	906,60
c) Subalterno/a de Segundo	979,54	238,29	893,22
d) Auxiliar Subalterno/a	958,84	236,76	874,37
f) Personal de Limpieza	921,03	233,73	839,89
<b>E) Obreros</b>			
a) Capataz de Bodega o Fábrica	1.105,10	248,50	1.017,45
b) Encargado/a de Sección o Cualificado	1.060,30	249,83	966,86
c) Oficial de Primera	1.074,43	255,79	979,75
d) Oficial de Segunda	1.024,88	242,46	934,60
e) Oficial de 3.ª o Ayudante	996,56	239,80	908,77
<b>Oficios auxiliares</b>			
a) Oficial de Primera	1.074,43	255,79	979,75
b) Oficial de Segunda	1.024,88	242,46	934,60
c) Peón Especializado/a	972,98	237,90	887,26
d) Peón	949,41	238,36	865,73

**TABLA SALARIAL-AÑO 2019**

Categoría	Salario Mes (€)	Plus Mes (€)	Tabla cálculo antigüedad (€)
<b>A) Técnicos/as</b>			
Ingenieros/as y Licenciado/as y Téc. Superiores	2.036,69	316,90	1.863,10
Titulados/as de Grado Medio	1.698,90	297,46	1.530,86
Titulados/as Inferiores	1.585,59	288,14	1.428,74
<b>Técnicos/as no titulados/as</b>			
a) Encargado/a General de la Bodega	1.388,23	273,17	1.250,92
b) Encargado/a de Laboratorio	1.388,23	273,17	1.250,92
c) Ayudante de Laboratorio	1.096,89	245,83	988,36
d) Auxiliar de Laboratorio	979,84	240,35	882,92
e) Contable	1.340,47	269,27	1.168,92
<b>B) Administrativos/as</b>			
a) Jefe/a Superior	1.698,90	297,46	1.530,86
b) Jefe/a Administrativo/a de Primera	1.445,52	277,79	1.302,53
c) Jefe/a de Administrativo/a de Segunda	1.283,16	264,72	1.152,70
d) Oficial de Administrativo de Primera	1.242,62	261,33	1.133,20
e) Oficial Administrativo de Segunda	1.111,20	250,91	1.001,28
f) Auxiliar de Administrativo/a	1.037,18	250,91	934,60
<b>C) Comerciales</b>			
a) Jefe/a de Superior	1.698,90	297,46	1.530,86
b) Jefe/a de Ventas	1.409,78	270,32	1.270,33
c) Inspector/a de Ventas	1.283,16	264,72	1.152,70
d) Corredor/a de Plaza y Viajante	1.201,95	258,23	1.083,05
<b>D) Subalternos/as</b>			
a) Conserje-Recepcionista	1.041,97	245,38	1.032,54
b) Subalterno/a de Primera	1.006,15	242,33	906,60
c) Subalterno/a de Segundo	991,29	241,15	893,22
d) Auxiliar Subalterno/a	970,34	239,60	874,37
f) Personal de Limpieza	932,08	236,54	839,89
<b>E) Obreros</b>			
a) Capataz de Bodega o Fábrica	1.118,36	251,48	1.017,45
b) Encargado/a de Sección o Cualificado	1.073,03	252,83	966,86
c) Oficial de Primera	1.087,33	258,86	979,75
d) Oficial de Segunda	1.037,18	245,37	934,60
e) Oficial de 3.ª o Ayudante	1.008,52	242,68	908,77
<b>Oficios auxiliares</b>			
a) Oficial de Primera	1.087,33	258,86	979,75
b) Oficial de Segunda	1.037,18	245,37	934,60
c) Peón Especializado/a	984,66	240,76	887,26
d) Peón	960,81	241,22	865,73