

SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Albacete

CONVENIO COLECTIVO “INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS”

Visto: El texto del Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras con código de convenio 02000205011981 para el período 01/01/2018 al 31/12/2019 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en los artículos 3.d) y 13.2 del Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Acuerda:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Convenio Colectivo de «Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras» de la provincia de Albacete 2018-2019

Artículo preliminar. Determinación de las partes firmantes

Son partes firmantes del presente Convenio, por la representación empresarial la Asociación de Empresarios del Vino de Albacete (integrada FEDA) y por la representación sindical, Comisiones Obreras (CC. OO.) y la Unión General de trabajadores (UGT).

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente Convenio cuya aplicación será obligatoria en la provincia de Albacete regulará las relaciones de trabajo en las industrias vinícolas, alcohólicas, licoreras, y sidreras.

Artículo 2. Ámbito funcional

Quedan sujetas a este Convenio, por tener la consideración de industrias vinícolas, alcohólicas, licoreras, y sidreras las siguientes:

Elaboración de vinos, crianza y exportación de vinos, elaboración de vinos espumosos, fabricación de vinos gasificados, fabricación de vinagres, fabricación de vermouths y aperitivos alcohólicos, fabricación de aguardientes, holandas y alcoholes vínicos sea cual fuere el origen de estos, fabricación de aguardientes compuestos y licores; elaboración y fabricación de mostos sin fermentar, naturales, azufrados, concentrados, arropes, mistelas y demás derivados procedentes de la uva; fabricación de sidras, así como todas las actividades propias de esta industria derivadas de los productos de la manzana cuando se realicen como complementarias de la fabricación de sidras.

Las cooperativas que realicen algunas de las actividades mencionadas quedarán sujetas a este Convenio respecto a la totalidad de sus trabajadores asalariados que no sean socios cooperativistas.

Asimismo regula este Convenio las relaciones de trabajo en los establecimientos dependientes de las citadas industrias, tales como sucursales o depósitos. Los almacenes de productos propios de las industrias enumeradas quedan igualmente incluidos cuando dependan de las mismas o cuando en ellos se realicen labores de embotellado, envasado o cualquiera otra de tipo industrial.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que actúen en las industrias enumeradas en el artículo anterior, tanto si realizan una labor técnica o administrativa como si su trabajo se limita simplemente a la aportación de un esfuerzo físico o de atención. Quedan excluidos de la aplicación del mismo los cargos de dirección, gerencia y de alto consejo.



Artículo 4. Vigencia y duración

El presente Convenio comenzará a regir desde el día 1 de enero de 2018, sea cual fuera su fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2019.

Este Convenio se prorrogará automáticamente por períodos anuales, salvo denuncia expresa de cualquiera de las parte firmantes, efectuada en cualquier fecha dentro de los sesenta días anteriores a la fecha de finalización de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas

Serán respetadas aquellas condiciones más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio y que vengán disfrutando los trabajadores afectados por el mismo.

Artículo 6. Absorción de mejoras

Las condiciones del presente Convenio serán absorbibles y compensables en cómputo anual con cualquier otra mejora establecida anteriormente por las empresas o por normas obligatorias de carácter general o particular que existan en la actualidad o que en lo sucesivo puedan dictarse.

Artículo 7. Ceses

La indemnización de los trabajadores eventuales al término de su contrato será de 7 días de salario si la duración de aquel fuere de 15 a 30 días; 15 días de salario, si la duración fuera de 30 a 60 días, y 2 días más de salario por cada mes o fracción que exceda de la duración del contrato.

Artículo 8. Jornada

La jornada de trabajo anual de todo el personal afectado por el presente será de 1.784 horas de trabajo efectivo.

Los trabajadores que lo deseen podrán acogerse a un sistema de horario flexible, de jornada continuada o a la concreción de cualquier otro modo de organización del tiempo de trabajo y de los descansos, que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas. Cualquiera de los sistemas de organización del trabajo antes mencionado, será acordado mediante pacto entre el empresario y el trabajador, garantizando en todo caso la efectividad del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654).

Artículo 8 BIS. Clasificación profesional

El personal afectado por el presente Convenio se clasifica en el marco de la estructura de grupos profesionales tal y como viene recogido en las tablas salariales anexas.

Artículo 9. Salario base

Para el año 2018 (1/1/2018 a 31/12/2018) se incrementa en un 1,7 % sobre todos los conceptos económicos excepto para el plus de productividad que se incrementa en un 1 %, tales incrementos serán calculados sobre la tablas del año 2017.

Para el año 2019 (1/1/2019 a 31/12/2019) se incrementa en un 2 % sobre todos los conceptos económicos excepto para el plus de productividad que se incrementa en un 1 %, tales incrementos serán calculados sobre la tablas del año 2018.

Artículo 10. Revisión

Durante el período de vigencia de este Convenio no operará cláusula de revisión salarial alguna.

Artículo 11. Plus de productividad

Por el concepto de plus de productividad, se establece un plus por hora efectiva de trabajo abonable a todos los trabajadores cualquiera que sea su categoría profesional en la cuantía que se determina en las tablas anexas. Este plus se abonará en las ausencias retribuidas.

Artículo 12. Horas extraordinarias

Al personal que por razones de producción se vea obligado a realizar horas extraordinarias, estas podrán ser compensadas previo acuerdo entre empresa y trabajador, bien económicamente o bien en acumulación de días de descanso.

Artículo 13. Pagas extraordinarias

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas abonables en los meses de junio y diciembre, en la forma prevenida en el artículo 57 de la Or-

denanza Laboral para las industrias vinícolas. El importe de dichas gratificaciones se calculará sobre los salarios bases de este Convenio vigente en la fecha de su abono más la antigüedad si procediera, no incidiendo por tanto en las mismas cualquier tipo de plus o incentivo que pudieran percibir el trabajador por algún concepto.

Artículo 14. Quebranto de moneda

Los cajeros y los trabajadores que habitualmente realicen funciones de pago o cobro, percibirán cada mes por quebranto de moneda la cantidad que se determina en las tablas anexas para cada año de vigencia del Convenio.

Artículo 15. Cláusula de inaplicación

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales pérdidas durante el período de inaplicación.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada Comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el ASAC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 (LCLM 2008, 494) de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

Artículo 16. Solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASAC)

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo de solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, n.º 55, de 20 de marzo de 2014), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 17. Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 30 días de vacaciones al año. En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El salario a percibir durante el período de disfrute de vacaciones incluirá la totalidad de los conceptos y cantidades salariales que legalmente correspondan al trabajador.

Artículo 18. Patrón de la localidad

Se considerará como abonable y no recuperable la festividad del patrón de cada localidad, siempre que coincida con una de las dos fiestas locales.

Artículo 19. Becas por estudio

Las empresas concederán becas, cuando no las obtengan por otro conducto, a los hijos de los trabajadores, en su estudio de enseñanza media y profesional, siempre que haya obtenido la calificación media aprobado con 6 puntos, y para la enseñanza universitaria cuando dicha calificación media sea de notable. Esta beca se destinará a la adquisición de los libros que necesiten en dichas enseñanzas y consistirá en el valor de los mismos.

Artículo 20. Contrato eventual

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así los exigieran, aún

tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 21. Contratos formativos.

A) Contrato de formación y aprendizaje: En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.2 del ET, y normas de su desarrollo, la utilización del contrato para la formación y el aprendizaje en este Convenio, tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre (RCL 2007, 2249 y RCL 2008, 419), para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 % durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en este Convenio.

La financiación de las acciones formativas se establecerá a través de las distintas políticas activas, y en todo caso, la gestión de la formación se articulará en el seno del Consejo General de Formación Profesional.

Cuando la empresa incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en fraude de ley, por lo que automáticamente, se convertirá en contrato indefinido.

Los salarios para esta modalidad de contratación será: Para el primer año el 80 % del salario de la categoría contratada y el segundo año el 90 % también de la categoría contratada, más los pluses existentes en el presente Convenio, en todos los casos. En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Contrato en prácticas: En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.1 del ET, y normas de su desarrollo, podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente en cada momento, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo establecido en la Ley 5/2002, que habiliten para el ejercicio profesional dentro de los cinco años o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

1.º La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a 2 años. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

2.º Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. A tales efectos, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

3.º No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

4.º La retribución del trabajador contratado bajo esta modalidad será del 75 % y el 85 % durante el 1.º y 2.º año, respectivamente, de los salarios de la categoría para la que se ha contratado.

5.º Si al término del contrato el trabajador continuara en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el artículo 11.1 del ET.

Artículo 22. Contratos fijos-discontinuos

Tendrán la consideración de trabajadores fijos-discontinuos, los contratados para realizar trabajos fijos y pe-

riódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, o, para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de la empresa.

Los contratos eventuales que se vienen realizando para estas tareas se reconvertirán en fijos-discontinuos.

El contrato deberá detallar claramente la actividad o intermitente de que se trate.

– La determinación de la jornada y su distribución horaria.

– El orden de llamamiento se hará rigurosamente por la fecha de contratación anterior, sin ningún tipo de discriminación de sexo, edad, etc.

Artículo 23. Permisos retribuidos especiales

Aquellos trabajadores/as que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 20 años y que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años, y antes de cumplir los 65 años, tendrán derecho a disfrutar un permiso retribuido inmediatamente anterior a la fecha de la baja, que se hará efectivo en igual cuantía que el percibido en condiciones normales de trabajo. Las duraciones del mismo serán las siguientes.

Estas gratificaciones se abonarán de una sola vez siendo su cuantía la siguiente:

A los 60 años de edad: Tres meses y medio.

A los 61 años de edad: Tres meses.

A los 62 años de edad: Dos meses y medio.

A los 63 años de edad: Dos meses.

A los 64 años de edad: Un mes y medio.

Artículo 24. Jubilación

En el supuesto de trabajadores que se jubilen anticipadamente, la empresa afectada por dicha jubilación se compromete y obliga a contratar un trabajador por 6 meses como mínimo, en la categoría que estime conveniente la empresa.

Artículo 25. Productividad

Dada la múltiple variedad de tareas de las actividades a que se refiere el presente Convenio no se señalan módulos de productividad por las dificultades de su cálculo, si bien los trabajadores se comprometen a la consecución de una producción normal exigible conforme a la organización de la empresa y al lugar y forma de prestación de los servicios.

Artículo 26. Trabajos de categoría superior

El personal podrá ser destinado circunstancialmente, para desarrollar trabajo de categoría superior a la suya, percibiendo durante el tiempo de la prestación de estos trabajos, el salario correspondiente a la categoría que desarrolle el trabajador durante ese período.

Artículo 27. Salario hora

La determinación del salario hora se llevará a cabo partiendo de un dividendo integrado por la totalidad de los ingresos anuales percibidos por el trabajador en jornada ordinaria, con excepción de los gastos de locomoción si los hubiere, y de un divisor igual al número de horas realmente trabajadas al año, una vez deducidos los períodos de descanso semanal, fiestas nacionales, locales y autonómicas y vacaciones.

Artículo 28. Licencias y permisos

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de las siguientes licencias sin pérdida de su salario en los casos siguientes y por la duración que se indica:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales por el nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a lugar distinto de su residencia habitual, el plazo será de cinco días.

c) Tres días naturales por el fallecimiento del cónyuge y de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a lugar distinto de su residencia habitual, el plazo será de cinco días.

d) Tres días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge y de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a lugar distinto de su residencia habitual, el plazo será de cinco días. El permiso regulado en este apartado podrá disfrutarse de manera discontinua mientras persista el hecho causante.

- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, oficial y público.
- f) 1 día de puente no recuperable coincidente con las fiestas de la localidad.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Forma de pago del salario

Las empresas podrán efectuar el pago de los salarios mensualmente mediante talón bancario nominativo a nombre del trabajador o de la persona que él designe, o ingreso en cuenta corriente o cartilla de ahorro designada previamente por el trabajador.

Artículo 30. Prestaciones complementarias a la Seguridad Social

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, percibirán el 100 % de su salario siendo de cuenta de la empresa el abono de la diferencia que pudiera existir entre las prestaciones de la entidad aseguradora y dicho salario. La diferencia en cuestión será abonada por la empresa a partir del siguiente día a la fecha del accidente siempre y cuando la duración del mismo sea superior a cuatro días y hasta tanto permanezca el trabajador en dicha situación de incapacidad temporal. Se incluye expresamente el «accidente in itinere».

Los complementos de prestaciones de incapacidad temporal se abonarán, siempre que el trabajador tuviere derecho a la prestación, mientras permanezca el trabajador en dicha situación de incapacidad temporal, y siempre y cuando la relación laboral del trabajador permanezca vigente.

Artículo 31. Salud laboral

En los centros de trabajo donde existan delegados de personal estos se reunirán con la empresa para promover sistemas de prevención de riesgos laborales bajo los criterios de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053) y su desarrollo.

Artículo 32. Cambio de puesto de trabajo

A la mujer embarazada, se le facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado, previa justificación facultativa.

Artículo 33. Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales

Esta Comisión evaluará la aplicación de la Ley 31/95 (RCL 1995, 3053), LPRL, estableciendo un catálogo de riesgos y enfermedades profesionales, tendentes a facilitar la seguridad y salud del trabajador en el sector, elaborando las políticas de prevención que se consideren necesarias por parte de los técnicos en la materia que participen en esta Comisión a petición de las partes firmantes de este Convenio.

Los delegados de prevención de las empresas han de contar con la formación específica para el desarrollo de sus funciones. Para ello, estos delegados contarán con un crédito de 15 horas anuales, destinadas a recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas.

Artículo 34. Ropa de trabajo

Todo aquel trabajador que por su actividad laboral requiriese la utilización de atuendo de trabajo, la empresa estará obligada a facilitar las prendas y complementos adecuados para desarrollar su actividad cada año, una vez en temporada de invierno y otra en verano. En cualquier caso, la empresa deberá reponer tanto las prendas como los complementos, en el caso de que por desgaste de los mismos el trabajador lo requiera.

Artículo 35. Vigilancia de la salud.

Las empresas pondrán los medios adecuados y los trabajadores se concienciarán en orden a establecer una seria y eficaz política de salud.

La empresa garantizará y adoptará las medidas adecuadas para realizar reconocimientos médicos al personal a su servicio, al menos una vez al año. Serán a cargo exclusivo de la empresa los costes del mencionado reconocimiento, incluidos los gastos de desplazamiento si estos fuesen necesarios. Dicho reconocimiento será computado como horario laboral.

Los reconocimientos médicos serán específicos para cada puesto de trabajo, dependiendo de los riesgos que lleve asociado el mismo. Se seguirán los protocolos que realicen las autoridades sanitarias competentes en esta materia.

Para los puestos de trabajo considerados como penosos, tóxicos o peligrosos y en aquellos en los que exista un factor de riesgo que deba ser controlado periódicamente, los reconocimientos se realizarán al menos semestralmente.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el

derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas, y la confidencialidad de toda información relacionado con su estado de salud.

Los resultados de los reconocimientos a que se hace referencia serán comunicados al trabajador.

Artículo 36. Formación

A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas, que se desarrollen, a través de las modalidades previstas en el mismo, y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:

- Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar.
- Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes.
- Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- Instrumentos de evaluación y lugares de impartición.
- Coste estimado de las acciones formativas desglosado o tipos de acciones y colectivos.
- Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

Comisión Formación Continua. Para realizar las funciones anteriormente descritas se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el sector del vinícola, que estará compuesta por 4 miembros de la parte empresarial y cuatro miembros por parte de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

Las partes que lo estimen oportuno podrán solicitar la presencia en dicha Comisión, de técnicos en dicha materia, independientemente de los asesores o técnicos de cada parte.

Artículo 37. Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria a la que se refieren los artículos 85.3 e) y 91 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro de los empresarios, pudiendo dicha Comisión nombrar un presidente para sus deliberaciones, adoptándose los acuerdos por consenso.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- e) Conocer de la no aplicación de aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo.
- f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el ASAC, así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral.

Las cuestiones propias de su competencia que se plantean a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor compren-

sión y resolución del problema. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, complementada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

El domicilio social de esta Comisión Paritaria será en los locales de la Federación de Empresarios de Albacete, sito en la calle de Los Empresarios, n.º 6 de Albacete.

Artículo 38.

Debido a que la actividad del sector de vinícolas es de campañas temporales, se crea una bolsa de 80 horas anuales que se distribuirán previa información a los representantes de los trabajadores de la siguiente forma:

- En los 15 días anteriores y posteriores a la campaña.
- La jornada será como máximo de 10 horas diarias con el tope de 50 horas semanales.
- Las horas que se trabajen en festivos y sábados se abonarán como horas extras.
- En todo caso se respetará la jornada máxima anual pactada en este Convenio.

Artículo 39. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

– Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.

- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

MEDIDAS REFERENTES AL ACCESO AL EMPLEO:

- En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.
- Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

MEDIDAS REFERENTES A LA CONTRATACIÓN:

– No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

Medidas referentes a las retribuciones:

- La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.
- El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

MEDIDAS DE IGUALDAD:

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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los

trabajadores en la forma que se determine la legislación laboral. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el título IV del capítulo III de la Ley Orgánica de Igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo así como, cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En la empresa se establecen las siguientes medidas:

- Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso, por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.
- Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.
- Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el jefe inmediatamente superior o ante el departamento de Recursos Humanos, o la dirección de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

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

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectada. En el caso de producirse el acoso sexual o por razón de sexo darán lugar a las sanciones disciplinarias oportunas. Se considerarán como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La regulación de este protocolo de actuación no impide a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo negociar otras medidas, procedimientos, o protocolos concretos a emplear de

modo interno en esta materia. Ante la ausencia de un protocolo de actuación, en los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la empresa se aplicará el presente.

Artículo 40. Derecho supletorio

En lo no previsto en el presente Convenio se estará al Acuerdo Marco para el sector de vinícolas suscrito por las centrales sindicales y patronal, en sustitución de la antigua Ordenanza laboral, así como al Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654), Ley Orgánica de Igualdad, Ley General de la Seguridad Social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053) y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

Las empresas que se encuentren ubicadas a más de dos kilómetros del límite del casco urbano facilitarán los medios de transporte a los trabajadores de las mismas para su desplazamiento al centro de trabajo.

Anexo I. Tablas definitivas 2018

Para el año 2018 (1/1/2018 a 31/12/2018) se incrementa en un 1,7 % sobre todos los conceptos económicos excepto para el plus de productividad que se incrementa en un 1%, tales incrementos serán calculados sobre la tablas de año 2017.	
Grupos Profesionales	Tabla salarial 2018 Definitiva
Grupo A) Técnicos	
Jefe Superior	1.672,98 €
1.º Técnicos titulados	
Con titulación superior	1.624,37 €
Con Titulación media	1.377,54 €
Con Titulación inferior	1.319,96 €
2.º Técnicos no titulados	
Encargado General de Bodegas y Fábrica	1.163,14 €
Encargado de Laboratorio	1.163,14 €
Ayudante de Laboratorio	920,35 €
Auxiliar de Laboratorio	810,27 €
Grupo B) Administrativos	
Jefe Superior	1.672,98 €
Jefe de Primera	1.284,37 €
Jefe de Segunda	1.163,14 €
Oficial de Primera	1.017,39 €
Oficial de Segunda	920,35 €
Auxiliar	810,27 €
Grupo C) Comerciales	
Jefe Superior	1.672,98 €
Jefe de Ventas	1.284,38 €
Inspector de Ventas	1.163,14 €
Corredor de Ventas	1.017,39 €
Viajante	1.017,39 €
Dependiente	810,27 €
Grupo D) Subalternos	
Conserje	847,35 €
Subalterno de Primera	828,90 €
Subalterno de Segunda	819,48 €
Auxiliar Subalterno	809,28 €
Personal de limpieza	809,28 €
Personal de limpieza por horas	5,06 €
Grupo E) Obreros	
Capataces de Bodega y Fábrica	29,49 €
Encargado de Sección o Cuadrilla	28,82 €
Oficial de Primera	28,17 €
Oficial de Segunda	27,52 €
Oficial de Tercera	26,85 €
Oficios auxiliares	
Oficial de Primera	28,18 €
Oficial de Segunda	27,52 €
Peón Especialista	26,17 €
Peón	25,91 €
Plus de productividad	1,90 €
Quebranto de moneda (mensual)	17,16 €



Anexo II. Tablas definitivas 2019

Para el año 2019 (1/1/2019 a 31/12/2019) se incrementa en un 2 % sobre todos los conceptos económicos excepto para el plus de productividad que se incrementa en un 1%, tales incrementos serán calculados sobre la tablas de año 2018.	
Grupos Profesionales	Tabla salarial 2019 Definitiva
Grupo A) Técnicos	
Jefe Superior	1.706,43 €
1.º Técnicos titulados	
Con titulación superior	1.656,56 €
Con Titulación media	1.405,09 €
Con Titulación inferior	1.346,36 €
2.º Técnicos no titulados	
Encargado General de Bodegas y Fábrica	1.186,41 €
Encargado de Laboratorio	1.186,41 €
Ayudante de Laboratorio	938,76 €
Auxiliar de Laboratorio	826,48 €
Grupo B) Administrativos	
Jefe Superior	1.706,43 €
Jefe de Primera	1.310,06 €
Jefe de Segunda	1.186,41 €
Oficial de Primera	1.037,73 €
Oficial de Segunda	938,76 €
Auxiliar	826,48 €
Grupo C) Comerciales	
Jefe Superior	1.706,43 €
Jefe de Ventas	1.310,07 €
Inspector de Ventas	1.186,41 €
Corredor de Ventas	1.037,73 €
Viajante	1.037,73 €
Dependiente	826,48 €
Grupo D) Subalternos	
Conserje	864,30 €
Subalterno de Primera	845,47 €
Subalterno de Segunda	835,87 €
Auxiliar Subalterno	825,46 €
Personal de limpieza	825,46 €
Personal de limpieza por horas	5,17 €
Grupo E) Obreros	
Capataces de Bodega y Fábrica	30,08 €
Encargado de Sección o Cuadrilla	29,40 €
Oficial de Primera	28,73 €
Oficial de Segunda	28,07 €
Oficial de Tercera	27,39 €
Oficios auxiliares	
Oficial de Primera	28,74 €
Oficial de Segunda	28,07 €
Peón Especialista	26,69 €
Peón	26,43 €
Plus de productividad	1,92 €
Quebranto de moneda (mensual)	17,50 €



Anexo III. CNAES de las actividades incluidas en el ámbito funcional

1101 - Destilación, rectificación y mezcla de bebidas alcohólicas.

1102 - Elaboración de vinos.

1103 - Elaboración de sidra y otras bebidas fermentadas a partir de frutas.

1104 - Elaboración de otras bebidas no destiladas, procedentes de la fermentación.

1105 - Fabricación de cerveza.

1106 - Fabricación de malta.

1107 - Fabricación de bebidas no alcohólicas; producción de aguas minerales y otras aguas embotelladas.

4634 - Comercio al por mayor de bebidas.

5210 - Depósito y almacenamiento.

Albacete, 20 de julio de 2018.–El Director Provincial, Nicolás Merino Azorí.

15.843